

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL
Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas



**“PROPUESTA PARA DISMINUIR EL AUSENTISMO LABORAL POR
ENFERMEDAD GENERAL EN UNA EMPRESA DE
COMERCIALIZACION EN LA VENTA DE
ELECTRODOMESTICOS”**

TRABAJO DE TITULACIÓN

**Previo a la obtención del Título de:
MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Presentado por:
PEDRO FELIPE CARRANZA TORRES**

**Guayaquil – Ecuador
2015**

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme permitido cumplir unas de mis metas. Por haberme dado salud y fortaleza en aquellos momentos de mayor debilidad y haberme brindado una vida llena de aprendizaje, experiencia y mucha felicidad.

Le doy gracias a mis padres Trina y Pedro, por ser parte importante de mi vida y haberme dado la fuerza y apoyo incondicional que han servido para cumplir mis sueños.

También quiero expresar mis agradecimientos a mis hermanos, novia, amigos, compañeros, profesores y a todas las personas que estuvieron vinculadas a este proyecto por proporcionar las facilidades para completar la investigación, aquellos que aportaron con un granito de arena e hicieron posible la finalización de este proyecto.

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi hija Sarah Valentina, por ser mi inspiración y fortaleza, con tu sonrisa iluminas mi vida y me das fuerza para seguir adelante para culminar mis metas.

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

M.Sc. Holger Barriga
Presidente del Tribunal de trabajo de Titulación

M.Sc. Pablo Donoso
Director del Proyecto

M.Sc. Horacio Villacis
Revisor de Contenido

M.Sc. Martha Aguilar
Revisor de Forma

DECLARACIÓN EXPRESA

La responsabilidad del contenido de este trabajo de Titulación, corresponde exclusivamente al autor, y al patrimonio intelectual de la misma “ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DEL LITORAL”

Ab. Pedro Felipe Carranza Torres

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
TRIBUNAL DE GRADUACIÓN.....	iv
DECLARACIÓN EXPRESA.....	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	xii
RESUMEN.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPÍTULO I.....	1
PROBLEMA.....	1
1.1 Contexto de la investigación.....	1
1.2 Definición del Problema.....	3
1.3 Problema de la Investigación.....	4
1.4 Objetivos.....	4
1.4.1 Objetivo General.....	4
1.4.2 Objetivos Específicos.....	4
1.5 Justificación.....	5
1.6 Hipótesis y Variables.....	5
1.6.1 Hipótesis.....	6
1.6.2 Variables.....	6
1.7 Delimitación.....	6
CAPÍTULO II.....	8
MARCO REFERENCIAL.....	8
2.1 Marco teórico.....	8
2.2 Antecedentes.....	8
2.3 Definición de Salud Ocupacional.....	13
2.4 Ausentismo Laboral.....	14
2.5 Programas de Salud Ocupacional.....	17
2.6 Política de Salud Ocupacional.....	18

2.7	Medicina Preventiva del Trabajo	19
2.8	Vigilancia de la Salud de los Trabajadores	20
2.9	Morbilidad Laboral	21
2.10	Condiciones de Trabajo	22
CAPÍTULO III.....		23
METODOLOGÍA.....		23
3.1	Diseño Metodológico.....	23
3.2	Universo y Muestra.....	23
3.3	Cálculo de la Muestra.....	24
3.4	Métodos y Técnicas.....	25
3.4.1	Métodos de Investigación.....	25
3.4.2	Técnicas de Investigación.....	25
3.5	Fuentes de Investigación.....	26
3.6	Instrumentos de la Investigación.....	26
3.7	Análisis de los Resultados.....	27
3.8	Resultados de la Información Retrospectiva.....	28
3.8.1	Registros retrospectivos de la Empresa.....	28
3.8.2	Medición Del Ausentismo Laboral	31
3.8.2.1	Indicadores	32
3.8.2.2	Cuadro Epidemiológico – Enfermedades	33
3.8.3	Análisis del Ausentismo Laboral Año 2013.....	34
3.8.4	Análisis del Ausentismo Laboral Año 2014.....	38
3.8.5	Comparativo anual por Ausentismo - Enfermedad entre el año 2013 y 2014.....	44
3.8.6	Análisis de Ausentismo por Accidentabilidad 2013 – 2014.....	46
3.8.7	Análisis de Ausentismo por Maternidad (2013 – 2014).....	55
3.8.8	Resumen de Costos por Categoría – Ausentismo.....	58
3.8.8.1	Análisis de la Encuesta.....	59
CAPÍTULO IV.....		64
PROPUESTA.....		64
4.1	Título de la Propuesta.....	64
4.2	Justificación.....	64
4.3	Objetivo General.....	65
4.3.1	Objetivos Específicos.....	65

4.4	Factibilidad de su Aplicación	66
4.5	Descripción de la Propuesta.....	66
4.5.1	Ejes de Acción.....	66
4.5.2	Marco Legal.....	66
4.5.3	Conformación de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.....	68
4.5.3.1	Objetivo.....	68
4.5.3.2	Funciones y Responsabilidades del Servicio Médico.....	69
4.5.3.2.1	Programa de la Vigilancia de La Salud.....	69
4.5.3.2.2	Inversión económica en el Servicio Médico de Empresa.....	71
4.5.3.3	Seguridad e Higiene Industrial.....	71
4.5.3.3.1	Objetivo.....	71
4.5.3.3.2	Política de Seguridad y Salud Ocupacional.....	71
4.5.3.4	Personal, Equipos, Materiales e Insumos para el Departamento Médico.....	74
4.5.4	Programa de Capacitación Institucional - Focalizada.....	77
4.5.4.1	Costo de la Capacitación.....	78
4.5.4.2	Cronograma de Capacitaciones.....	80
4.5.4.2.1	Cronograma de Capacitaciones – 3 Primeros Meses.....	80
4.5.4.2.2	Cronograma de Capacitaciones – Mes 4 al 6.....	82
4.5.4.2.3	Cronograma de Capacitaciones – Mes 7 al 9.....	84
4.5.4.2.4	Cronograma de Capacitaciones – Mes 10 al 12.....	86
4.5.4.3	Resumen del Programa de Capacitación.....	88
4.5.5	Plan de Desarrollo de Actividades Sociales.....	88
4.5.5.1	Programas de bienestar social.....	90
4.5.5.2	Programas de Estímulos.....	91
4.5.5.3	Programas de Incentivos.....	92
4.5.5.4	Cronograma de Actividades.....	93
	CONCLUSIONES.....	94
	RECOMENDACIONES.....	96
	BIBLIOGRAFÍA.....	97
	ANEXOS.....	100
	Anexo N° 1 Encuesta a trabajadores de la empresa almacenes la GANGA S.A.	100
	Anexo N° 2 Perfil del puesto del jefe de seguridad y salud ocupacional	105
	Anexo N° 3 Perfil del puesto del médico ocupacional.....	111

Anexo N° 4 Resultados de la encuesta de satisfacción laboral.....	119
Anexo N° 5 Reglamento interno de seguridad y de salud en el trabajo.....	155

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla # 1. Variables para el cálculo de la muestra de trabajadores - Almacenes La Ganga.....	24
Tabla # 2. Número de trabajadores de Almacenes La Ganga, año 2013.....	28
Tabla # 3. Grupo etario poblacional de Almacenes La Ganga - Período 2013.....	29
Tabla # 4. Número de trabajadores de Almacenes La Ganga, año 2014.....	30
Tabla # 5. Grupo etario poblacional de Almacenes La Ganga - Período 2014.....	30
Tabla # 6. Cuadro epidemiológico - Registro Almacenes La Ganga 2013.....	33
Tabla # 7. Cálculo Para La Determinación De Indicadores, Año 2013.....	33
Tabla # 8. Evolución de los indicadores, año 2013.....	34
Tabla # 9. Cálculo en días, horas y costo - hora.....	35
Tabla # 10. Cuadro epidemiológico - Causas de Ausentismo Laboral por enfermedad, año 2013.....	35
Tabla # 11. Casos registrados por departamento, año 2013.....	37
Tabla # 12. Cálculo para la determinación de indicadores, año 2014.....	39
Tabla # 13. Evolución de los indicadores, año 2014.....	40
Tabla # 14. Cálculo en días, horas y costo – hora, año 2014.....	41
Tabla # 15. Cuadro epidemiológico - Causas de Ausentismo Laboral por enfermedad, año 2014.....	41
Tabla # 16. Casos registrados por departamento, año 2014.....	43
Tabla # 17. Comparativo de Índices entre los años 2013 – 2014.....	44
Tabla # 18. Consolidado y diferencias entre Índices. Años 2013 y 2014.....	45
Tabla # 19. Consolidado y diferencias entre Índices. Años 2013 y 2014.....	45
Tabla # 20. Consolidado Índices de Accidentabilidad, año 2013.....	48
Tabla # 21. Comportamiento mensual de los índices de accidentabilidad, año 2013.....	49
Tabla # 22. Número de accidentes típicos en el año 2013.....	50
Tabla # 23. Número de accidentes in - itinere en el año 2013.....	50
Tabla # 24. Análisis de las pérdidas por accidentes laborales, año 2013.....	51
Tabla # 25. Consolidado Índices de Accidentabilidad, año 2014.....	51
Tabla # 26. Comportamiento mensual de los índices de accidentabilidad, año 2014.....	52
Tabla # 27. Número de accidentes típicos en el año 2014.....	53

Tabla # 28. Número de accidentes in - itinere en el año 2014.....	53
Tabla # 29. Análisis de las pérdidas por accidentes laborales, año 2014.....	54
Tabla # 30. Comparativo y diferencias en los niveles de accidentabilidad años 2013 – 2014.....	54
Tabla # 31. Comparativo y diferencias en los costos generados por accidentes entre el 2013 y 2014.....	55
Tabla # 32. Número de embarazadas y total en días de permiso, año 2013.....	56
Tabla # 33. Número de embarazadas y total en días de permiso, año 2014.....	56
Tabla # 34. Resumen de Costos por Ausentismo en Almacenes La Ganga, años 2013 – 2014.....	58
Tabla #35. Nómina del Personal de Unidad SSO y Dispensario Médico.....	75
Tabla #36. Equipos de Oficina y Maquinarias.....	75
Tabla #37. Instrumental Quirúrgico.....	76
Tabla #38. Medicamentos e Insumos Médicos.....	77
Tabla #39. Proveedores.....	77
Tabla #40. Costos por capacitación.....	78
Tabla #41. Utilitarios.....	79
Tabla #42. Recursos.....	79
Tabla #43. Cronograma de Capacitaciones.....	86
Tabla # 44. Cronograma para el desarrollo de actividades sociales e incentivos.....	93

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Figura # 1. Porcentaje de casos por enfermedades registradas en el año 2013.....	36
Figura # 2. Número de casos por enfermedades registradas en el año 2013.....	37
Figura # 3. Casos registrados por departamento en Almacenes La Ganga, año 2013.....	38
Figura # 4. Número de casos reportados por tipo de enfermedad en el año 2014.....	42
Figura # 5. Porcentajes de casos reportados por tipo de enfermedad en el año 2014.....	42
Figura # 6. Casos registrados por departamento en Almacenes La Ganga, año 2014.....	43
Figura # 7. Comparativo de Índices entre los años 2013 – 2014.....	44
Figura # 8. Comparativo y diferencias en los costos generados por accidentes entre el 2013 y 2014.....	55
Figura # 9. Porcentaje de embarazos registrados por Departamentos, año 2013.....	57
Figura # 10. Porcentaje de embarazos registrados por Departamentos, año 2014.....	57
Figura # 11. Clasificación por Categoría de Ausentismo Laboral, años 2013 – 2014.....	58
Figura #12. Programas de Bienestar Social.....	90
Figura # 13. Programas de Estímulos.....	91
Figura #14. Programas de Incentivos.....	92

RESUMEN

El diseño de un Plan de Salud Ocupacional ha supuesto una gran oportunidad para la empresa Almacenes La Ganga S.A., de lograr un mayor desarrollo institucional a través de la correcta operativización de sus diferentes actividades, sobre todo mediante la implantación de un reglamento y de programas cuyo enfoque centre sus esfuerzos en garantizar la seguridad y el bienestar de todos y cada uno de sus diferentes colaboradores. En base a esto, el propósito de la investigación es evidenciar cuál ha sido el efecto del ausentismo laboral y cuáles han sido los factores que han incidido directa o indirectamente en la disminución de la productividad y los costos que este problema ha generado para la institución de forma general. Para alcanzar esta meta, se contó con una muestra constituida de 385 trabajadores entre hombres y mujeres, todos ellos pertenecientes a los diferentes establecimientos con los que cuenta la empresa a nivel Regional. En cuanto a la metodología, se requirió la utilización de un análisis retrospectivo para la evaluación de los datos históricos de los años 2013 y 2014, información que además fue complementada a través de una encuesta de satisfacción laboral para identificar qué aspectos pueden afectar al correcto desenvolvimiento de la población laboral en la realización de sus tareas y funciones. Entre los hallazgos se identificó la necesidad de establecer políticas y procedimientos que se centren en la seguridad de los trabajadores para evitar riesgos y prevenir enfermedades. Se estableció la importancia de crear un departamento médico y como complemento al trabajo realizado, se evidenció la necesidad de mejorar los incentivos, la promoción y las actividades sociales para que todo esto en conjunto, coadyuve al desarrollo económico de la empresa y también motive a los trabajadores a producir más en correlación a la satisfacción de sus necesidades individuales y familiares.

INTRODUCCIÓN

La implementación de un programa de Salud Ocupacional se ha convertido para cualquier empresa en una prioridad institucional, debido a una serie de factores que de una u otra forma afectan el desempeño y por ende, al correcto desenvolvimiento de las actividades y operaciones organizacionales. Bajo estas consideraciones, su desarrollo ha sido básico e instrumentalmente diseñado no sólo con el propósito de prevenir al personal en contra de las enfermedades típicas que afectan a la población en general, también se intenta reducir los riesgos a los cuales los trabajadores están expuestos en la realización de sus tareas y funciones.

El desarrollo de esta investigación se fundamenta en la experiencia adquirida por la empresa Almacenes La Ganga, en cuanto a las pérdidas económicas ocasionadas por el ausentismo y cómo esto ha originado entre varios miembros de la organización, cierto nivel de descontento sobre todo por la carga laboral que esta clase de inconvenientes ha ocasionado entre los trabajadores de las diversas áreas estructurales de la empresa. Con esta base, el apoyo del estudio realizado se ha sustentado en un análisis retrospectivo en el que ampliamente se demuestra cuál es la situación actual en relación a la problemática planteada.

De esta forma es como la propuesta de la investigación se sostiene bajo la interrogante, ¿cómo incide el ausentismo laboral por enfermedad en la productividad de los trabajadores que forman parte de la empresa Almacenes La Ganga, en el año 2015? Situación por la cual se plantea en este caso en particular, una serie de respuestas ante la necesidad de implementar un programa de Salud Ocupacional Integral, que coadyuve a resolver en buena parte esta situación a través de un proceso que promueva el conocimiento y la práctica de algunas acciones, tanto por parte de los colaboradores así como de quienes constituyen la parte de directiva de la empresa.

Es así que para la elaboración de este plan de acción, ha sido necesario basar la propuesta sobre tres ejes fundamentales: a) la conformación de una unidad de seguridad y salud ocupacional, b) la capacitación focalizada sobre la prevención de enfermedades y riesgos laborales, y c) la elaboración de un programa para el desarrollo de actividades

sociales. En conjunto, se espera que todo esto contribuya a mejorar el clima organizacional y se promueva en cada una de las esferas de las cuales está compuesta la organización, a incrementar la productividad y a generar mayor sustentabilidad económica para los trabajadores y la empresa.

La elaboración de este plan de acción, se ha dividido en cuatro capítulos, en los cuales se ha plasmado tanto el proceso teórico como la investigación para el cumplimiento de los objetivos.

- **Capítulo I.** Está argumentado en base al problema que se ha planteado para el desarrollo general de la investigación. Dentro de este contexto también se considera a los objetivos, la justificación, la hipótesis, las variables y la delimitación del tema.
- **Capítulo II.** En este capítulo se exponen tanto los antecedentes como los fundamentos teóricos en los cuales se sustentan los trabajos de investigación que se han desarrollado acerca del problema planteado.
- **Capítulo III.** Este capítulo está conformado por el diseño metodológico, el universo y la muestra, las técnicas y métodos a emplear en la investigación, los instrumentos utilizados para la recolección de datos y el análisis de los resultados logrados tanto del análisis retrospectivo como también de las encuestas de satisfacción laboral realizadas entre los trabajadores de la empresa.
- **Capítulo IV.** En este capítulo se describe ampliamente la propuesta diseñada en función al Plan de Acción, el cual consiste en la implementación de un reglamento que defina el marco de acción a seguir, la conformación de una unidad de seguridad y salud ocupacional (dispensario médico), un plan de capacitación y un plan para el desarrollo de actividades de carácter social.

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1 Contexto de la investigación

Tanto en el Ecuador como en cualquier país del mundo, los accidentes y las enfermedades producidas a nivel laboral se han convertido en uno de los problemas de mayor preocupación a nivel empresarial. Esto ha llevado a que muchos investigadores deban analizar y determinar cuáles son sus posibles causas y efectos, en función a proponer una serie de medidas que puedan reducir los riesgos a través de la denominada prevención.

Al respecto, algunos teóricos como Mirón, Alonso e Iglesias (2010), se han ratificado en la importancia que adquiere a nivel gerencial la denominada práctica asistencial, hecho que puede generar decisiones en torno a la condición natural del individuo, a fin de determinar cuáles son sus problemas y necesidades que en conjunto, representan una serie de parámetros que a nivel organizacional, puedan favorecer no solo a incrementar la productividad sino también, a preocuparse más por la salud ocupacional de los trabajadores.

Sobre este tema y ratificando lo anterior, Sánchez, Pérez & González (2011) evaluaron el impacto o las repercusiones que las enfermedades a nivel ocupacional representan para una industria, la sociedad y también para la propia familia. En sus análisis establecieron que además de la baja productividad, los gastos que se generan por ello no solo afectan al trabajador, también la empresa se ve seriamente comprometida por las enormes compensaciones con la cuales debe hacer frente, ante la propia realidad por la que atraviesan sus colaboradores.

Bajo estos mismos lineamientos, el ausentismo es una de las derivaciones que surgen como producto de este fenómeno y que más se ha generalizado en el sector empresarial, lo que impide a nivel de estructura y objetivos lograr el cumplimiento de las metas que tanto se plantean, como parte del desarrollo de cada una de sus actividades. De esto se desprende que autores como Saliba, Martins, Ísper, & Saliba (2014), aseguren que

cuando éste fenómeno se presenta, las empresas deban tomar medidas en cuanto a lograr la inmediata sustitución de los ausentes, lo que necesariamente conlleva a un encadenamiento de hechos que va desde la reducción económica de los ingresos, hasta un decrecimiento en la productividad de la empresa.

Por otro lado y no menos importante, están las consabidas molestias o incomodidades que se presentan entre quienes también forman parte de la organización, debido al incremento de la carga laboral por la ausencia de uno o más de sus compañeros de trabajo. Desde esta perspectiva, el abordaje de la problemática señalada pone de manifiesto la importancia de trabajar sobre la salud en los diferentes ambientes laborales, bajo parámetros relevantes que a decir de la OMS¹ y OIT², su propósito es el de prever, anticipar y reconocer cuáles son los potenciales riesgos a los que los trabajadores están sujetos tanto dentro como fuera de la empresa, debido al conjunto de actividades u operaciones que realizan como parte de su actividad personal y profesional.

De ahí que en la actualidad haya adquirido una notable relevancia la coordinación de esfuerzos entre el empleador y el empleado, en la creación y el desarrollo de planes y programas que promuevan una mejora estratégica y sustancial, de las condiciones ambientales como parte del desarrollo mismo de la estructura laboral en la que cada uno de ellos se desenvuelve. Así pues, autores como Muñoz y Castro (2010) aseguran que tanto la salud como los aspectos relacionados con la seguridad en el trabajo, son elementos que implican desde una variedad de perspectivas, el analizar la integralidad del trabajador, no solo desde el ámbito laboral sino también, involucrando en el análisis los diferentes medios a los cuales pertenece.

Desde esta misma figura, Guerrero, Sánchez y Cañedo (2004) ratifican lo anterior y señalan que la problemática actual entre las diferentes instituciones está caracterizada por una constante persistencia de problemas de salud, atribuidos básicamente a un conjunto de problemas sanitarios. En base a lo anterior, ésta investigación está definida por la contextualización del escenario actual por el que atraviesa la empresa Almacenes La Ganga, en cuyo caso particular se ha presentado un acrecentado índice de ausentismo,

¹ OMS, Organización Mundial de la Salud.

² OIT, Organización Internacional del Trabajo.

debido a una serie de problemas de salud que han afectado en términos generales, a todo el rendimiento económico de la empresa.

Se trata entonces de proponer una serie de estrategias que estén encaminadas a diagnosticar, prevenir, reducir y controlar el problema, como una de las causas que más han incidido en el tema de la productividad de una de las organizaciones que a nivel nacional, aporta significativamente al desarrollo del sector comercial. De los resultados que se obtengan, se prevé diseñar una propuesta que tenga como objetivo el crear un programa de salud ocupacional, que tenga entre sus principales objetivos planificar, organizar, evaluar y ejecutar todas aquellas actividades tendientes a preservar y mantener el bienestar individual y colectivo de los trabajadores.

1.2 Definición del Problema

Está claro que el ausentismo atribuido a problemas de salud y/o accidentes laborales, es un tema que ha generado una serie de conflictos y controversias entre las distintas organizaciones a nivel general. De ello, el impacto financiero no solo se deriva únicamente de las tareas propias que el trabajador deja de realizar, sino también por todo aquellos costos directos e indirectos que las empresas necesariamente deben asumir por la organización, contratación y preparación de nuevos recursos, con la finalidad de resolver las posibles pérdidas que se puedan presentar en el desarrollo de sus diversas actividades.

Adicional a esto, a menudo el impacto también se ve reflejado en el resto de la empresa, de manera particular en aquellos casos en las que el empleado forma parte de un equipo de trabajo y en el que se hace necesario lograr en conjunto una meta que va ligada con la remuneración, la misma que al final beneficiará a todos los trabajadores, trayendo consigo mayor tranquilidad y bienestar emocional. En relación a lo dicho, Almacenes La Ganga es una empresa dedicada a la comercialización de electrodomésticos al por mayor y menor, con presencia en 22 provincias del Ecuador a través de más de 200 almacenes que están ubicados en diferentes puntos estratégicos de las principales ciudades del país y que cuenta con una población laboral de aproximadamente 1,650 trabajadores. Y es precisamente en estos lugares de trabajo, donde se presentan un gran número de problemas de salud que son los que afectan a los colaboradores durante el desarrollo de sus tareas,

funciones o actividades, lo que ocasiona una alta tasa de ausentismo como resultado de enfermedades de diversa variedad. Debido a este problema, solo en el año 2013 se generaron 7,621 días perdidos, lo cual representa una pérdida de 60,968 horas hombre, equivalente a un costo por pérdida aproximada para la compañía de USD \$ 114,159.00 dólares.

Dicho en otras palabras, el ausentismo considerado como un problema a nivel institucional, ha provocado grandes detrimentos económicos no solo a los trabajadores del área comercial, sino también, a todos los que conforman la Organización en general.

Sobre esto es importante determinar el enorme valor de implementar un manual de políticas y procedimientos de vigilancia en salud ocupacional, que se enfoque en el control y la prevención de enfermedades frente a los posibles riesgos derivados de las exposiciones a la que los trabajadores están diariamente expuestos como parte de su desempeño funcional.

1.3 Problema de la Investigación

¿Cómo incide el ausentismo laboral por enfermedad en la productividad de los trabajadores que forman parte de la empresa Almacenes La Ganga, en el año 2015?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Diseñar un plan de vigilancia de Salud del Trabajador, para disminuir la incidencia del ausentismo laboral por enfermedad general del año 2013 y 2014, en un 30% al año 2015

1.4.2 Objetivos Específicos

- Evaluar mediante un análisis retrospectivo el estado de salud ocupacional de la población trabajadora de la empresa Almacenes La Ganga.

- Identificar el nivel de satisfacción a través de encuestas a trabajadores y directivos de la empresa.
- Establecer los elementos que deben ser considerados para el diseño de un Plan de Salud Ocupacional.
- Proponer un Plan de Acción que incluya el establecimiento de un Reglamento, la conformación de una unidad de seguridad y salud ocupacional, un programa de capacitación institucional y un plan de desarrollo de actividades sociales.

1.5 Justificación

Entre las organizaciones, sin importar el sector al que pertenezcan, la principal función en la gestión del talento humano es lograr el bienestar, la salud y seguridad de todos y cada uno de los trabajadores. Así pues y como un elemento coadyuvante en procura de lograr este objetivo, el ordenamiento jurídico actual comprende un conjunto de pactos, declaraciones y convenios internacionales, donde se reconoce y sobresale la importancia de garantizar la integridad del trabajador, como uno de los elementos más importantes y estratégicos para lograr el buen desempeño de la empresa.

Por otra parte y dentro del contexto jurídico nacional, está la Constitución, el Código de Trabajo, la Seguridad Social y demás leyes y reglamentos, que en conjunto contemplan la obligatoriedad y la responsabilidad que tienen las empresas, de ofrecer y garantizar desde servicios de asistencia profesional, hasta el desarrollo de programas de salud ocupacional. Por esta razón y de acuerdo al criterio de Matabanchoy (2012), es que en la actualidad la promoción de la salud a través de la prevención de enfermedades y posibles riesgos laborales, haya adquirido como tema una mayor relevancia en cuanto a su discusión y desempeño, considerando que tanto la salud y el bienestar de los trabajadores es un aspecto elemental, si lo que si quiere es lograr mejor productividad y mayor desarrollo competitivo.

En base a esto, la prevalencia que el fenómeno del ausentismo ha adquirido como parte del contexto mismo del comportamiento humano entre los distintos ambientes de trabajo, representa para muchos profesionales e investigadores un área de verdadero análisis y profundización, en el que sobresale de manera particular un conjunto de

propuestas que tienden a mejorar las condiciones laborales, en procura de crear mecanismos que permitan optimizar la salud a través de programas preventivos que beneficien a la sociedad, a las personas y por ende también, a las organizaciones.

Sea cual fuese el motivo por el cual se presente, no cabe duda que el ausentismo laboral influye negativamente en el desenvolvimiento y desempeño de las distintas actividades empresariales. Por ello la importancia y la justificación a la vez, de construir un programa de salud ocupacional, el mismo que articulado por medio de algunos lineamientos claros y precisos, logre la identificación, evaluación, reconocimiento y control de cuáles son los factores laborales y ambientales que afectan directamente a la salud de los trabajadores. También adquiere una relativa importancia el reconocer cuáles son las causas por las que se presenta este problema y qué se puede hacer para reducir los altos porcentajes de inasistencia por enfermedades que tanto afecta a la economía y productividad de la empresa.

1.6 Hipótesis y Variables

1.6.1 Hipótesis

El diseño e implementación de un programa de salud ocupacional para la empresa Almacenes La Ganga, incide positivamente a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores reduciendo también el índice de ausentismo laboral.

1.6.2 Variables

Dependiente: Diseño de un programa de salud ocupacional.

Independiente: Ausentismo Laboral.

1.7 Delimitación

El trabajo de investigación estará delimitado por los siguientes aspectos:

Información. A más de los datos bibliográficos, conceptos y referencias que se realicen en torno al problema planteado, los datos para el análisis y su posterior evaluación serán extraídos tanto de fuentes primarias como secundarias. Entre las fuentes secundarias se hace mención de los registros administrativos e históricos de la empresa Almacenes La Ganga y en cuyo caso particular, serán los que revelen la incidencia del ausentismo por enfermedad y el impacto que ha generado en la organización durante los años 2013 y 2014.

Investigación. En la tesis se realizará un análisis descriptivo – estadístico y una investigación de campo. Esta última será realizada a los trabajadores que laboran en los principales establecimientos de las ciudades más importantes del país.

Tiempo. El trabajo será realizado en el tiempo estipulado por la Institución Académica para su respectiva revisión y aprobación.

Espacio. El trabajo de investigación se lo llevará a cabo en las siguientes ciudades: Guayaquil, Cuenca, Machala, Babahoyo, Manta, Portoviejo y Quevedo. La obtención de datos y el análisis de la información para establecer las variables e indicadores sobre el problema planteado, será realizado a través del Departamento de Talento Humano el cual está ubicado en la matriz y cuya localización es la ciudad de Guayaquil.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco teórico

2.2 Antecedentes

Si bien el ausentismo laboral no es un problema reciente entre los diversos sectores productivos, para muchos teóricos existe evidencia sobre su desproporcionado incremento durante la última década, debido a su directa asociación con factores que no solo tienen que ver con las actividades que se generan dentro de una empresa, sino que también tienen una directa relación con el entorno y muy particularmente con el estilo de vida que adquieren los trabajadores. Así por ejemplo, Zárate et al. (2009) evaluaron la incidencia de la obesidad directamente asociada a los costos de salud que esto genera a nivel productivo, tanto para las empresas públicas como privadas a nivel nacional.

En su trabajo, Zárate et al. (2009) valoraron a más de los problemas de obesidad, su asociación con el ausentismo laboral. La investigación incluyó un registro prospectivo acerca de una población superior a los cuatro mil trabajadores que fueron seguidos y evaluados durante casi tres años de manera consecutiva. Entre las variables seleccionadas para estos análisis se incluyó: antecedentes laborales, estado nutricional, costos de salud pública y privada; y una descripción de ciertas enfermedades cardíacas que mayor incidencia tienen entre la población de trabajadores.

Entre sus hallazgos, de acuerdo a la opinión de los autores, el problema de la obesidad tiene un impacto directo tanto en la economía pública como privada. Confirmaron también que el incremento de estos costos aumenta desproporcionalmente en relación a factores que están asociados con el estilo de vida de las personas. De manera general, los autores establecieron que a más del problema en los costos de salud, el ausentismo genera pérdida para las empresas lo que determina la necesidad de crear planes y programas de salud ocupacional, para concientizar a los trabajadores del efecto que esto produce a nivel de toda la productividad.

Bajo estos mismos lineamientos, Bravo y Palucci (2010) realizaron un estudio con el objetivo de determinar cuál era el nivel consumo de alcohol entre los trabajadores del área de servicios y administrativo de la Facultad de Ciencias Médicas en una universidad del Ecuador. En la metodología los autores utilizaron un estudio descriptivo y a través de una muestra de ciento dos trabajadores, se utilizó un cuestionario de preguntas para determinar cuál era la magnitud y al mismo tiempo la trascendencia de este problema, en relación al ausentismo laboral.

Bravo y Palucci (2010) identificaron que el consumo está directamente relacionado con el nivel cultural de los trabajadores, describiendo al problema como uno de los de mayor incidencia para lograr mejor calidad y competitividad dentro de un sector determinado. Luego de haber recolectado los datos, los autores concluyeron entre sus análisis que mayor consumo de alcohol existe entre quienes forman parte del área de servicios y que esto va en estrecha relación con el contexto familiar y cultural al cual estos trabajadores pertenecen. Precisaron también y con mucha preocupación, que este fenómeno es equitativo entre ambos géneros y que en función al efecto que esto produce, provoca no solo problemas en la salud sino también, en la calidad del trabajo que individualmente cada uno de ellos desempeña.

En el trabajo presentado por Nobel y Alexis (2010), se reflejaron los resultados alcanzados en base a una investigación que tenía como objetivo la evaluación y el proceso de mejora en la gestión de salud y seguridad ocupacional. Este trabajo fue realizado entre un conjunto de diez y nueve empresas venezolanas y categorizadas como Pymes. Los análisis se fundamentaron sobre todo en la recopilación de evidencias que sean fácilmente verificables y que además, pudieran establecer la identificación de ciertas variables. Los autores, en relación a este último punto y haciendo uso de algunos expertos, identificaron las siguientes: estructura documental, disponibilidad de recursos, planificación en seguridad y salud ocupacional, competencias de los trabajadores, conocimiento de riesgos, vigilancia de la salud de los colaboradores de las empresas, entre otras.

Nobel y Alexis (2010) entre sus hallazgos establecieron que existen algunos problemas que inciden directamente en la gestión de un modelo de salud y seguridad ocupacional. Los autores evidenciaron: a) opiniones contrapuestas entre sus principales

directivos por el poder ejercicio en las decisiones de la empresa, b) desatención en la asignación de recursos para la implementación y/o dotación de equipos, c) escasa planificación estratégica, d) desconocimiento de políticas sobre seguridad ocupacional por parte de los trabajadores y e) insuficientes evaluaciones al sistema de seguridad de las pymes para la prevención de riesgos.

Moreno, Aranda, Preciado y Valencia (2011) determinaron a través de un estudio realizado en México, cuál era el nivel de satisfacción laboral en un conjunto de trabajadores de la salud y cómo esto estaba asociado en relación al incremento o disminución del ausentismo laboral. Utilizando un estudio transversal y analítico, los autores emplearon una muestra de trescientos setenta y dos trabajadores, cuyas edades fluctuaban entre los 25 y 55 años. Entre los resultados, los autores evidenciaron un enorme grupo de colaboradores insatisfechos, detectando entre ellos problemas de escasa motivación y sobre todo, poca complacencia en relación al tipo de tareas que estaban realizando.

Moreno et al (2011) ratificaron en su trabajo la importancia de asociar la insatisfacción laboral con los problemas de salud que se habían detectado. Los autores concluyeron en su estudio que la calidad laboral, asociada a un conjunto de políticas y procedimientos, tiene una enorme incidencia en la productividad, en el deterioro de la calidad de los servicios y en una serie de manifestaciones que bien podrían ser resueltas por cada institución, si se consideran cambios que favorezcan a la tranquilidad y conformidad de quienes representan al conjunto de trabajadores.

Entre algunos otros estudios, Licea (2012) analizó el deterioro de la salud de los trabajadores al estar expuestos a una multiplicidad de factores, los cuales en términos generales afectan al desempeño y sobre todo en la calidad laboral. Como complemento para la realización de estas evaluaciones, el autor tuvo como principal objetivo determinar cuáles eran las causas que originaban el incremento de los indicadores que están asociados al fenómeno del ausentismo laboral.

A través de un análisis descriptivo y haciendo uso de teorías y conceptos científicos relacionados con el tema, Licea (2012) concluyó en la importancia de establecer entre las

diferentes empresas, programas de salud y ejercicios a nivel físico – mental, para que estos a su vez puedan generar una mayor motivación y un mejor desempeño entre quienes constituyen la población trabajadora. En su propuesta, el autor recalca la importancia de: implementar estos programas sobre todo en aquellos que están expuestos a trabajos rutinarios, b) realizar evaluaciones permanentes sobre el estado de salud; y c) analizar con detenimiento los hábitos y costumbres de cada trabajador en relación al entorno y sobre todo, sobre su círculo familiar.

Otro análisis donde se destaca el ausentismo por enfermedad es el realizado por Vásquez (2013) entre un grupo de trabajadores mineros en Colombia. Este estudio tuvo como principal objetivo describir la proporción en que este fenómeno había afectado a un conjunto de empresas colombianas y sus actividades operativas durante el año 2011. La metodología empleada el por autor fue de cohorte descriptivo y transversal en el que a través de una muestra de ciento treinta ausencias, se definió un diagnóstico de acuerdo a las definiciones y clasificaciones de las enfermedades a nivel internacional.

Vásquez (2013), a través de una muestra de ciento ochenta y seis trabajadores, concluyó que la mayoría de los ausentismos laborales se habían originado por las llamadas enfermedades tradicionales y que un porcentaje menor correspondía a accidentes laborales. Al respecto, el autor subrayó la incidencia de enfermedades respiratorias y aquellas que engloban los problemas musculo esqueléticos. También determinó una leve presencia de enfermedades mentales ocasionadas por el estrés laboral y las preocupaciones económicas que se originan a nivel familiar.

Bajo una perspectiva similar, Meyer (2013) abordó el análisis de la sustentabilidad empresarial y cómo este aspecto ha ido emergiendo en función a las estrategias que las organizaciones han desarrollado, precisamente por el impacto económico que se origina por el problema de la salud ocupacional. Utilizando una amplia bibliografía sobre las diferentes teorías asociadas con el aspecto social, el autor concluyó que el impacto generado por los días no trabajados, repercute sobre todo en las organizaciones de carácter público y privado y muy especialmente en los diferentes sistemas de salud. El autor subrayó, que según el sector al que pertenezcan los trabajadores y sobre todo el industrial, el riesgo de la pérdida de la competitividad, se convierte en uno de los mayores problemas

económicos a nivel nacional.

Otros autores como Molano y Arévalo (2013), abordaron entre sus análisis sobre salud ocupacional, la reiterada existencia de los riesgos laborales a los cuales la mayoría de trabajadores se ven expuestos en la realización de sus diversas tareas. Los autores, haciendo uso de un análisis descriptivo, explicativo y analítico, valoraron no solo cuál era la relación existente entre salud y trabajo, también determinaron que gracias a la importante contribución que actualmente existe con respecto a esta materia, la necesidad de las empresas de establecer planes y programas en función a las tendencias epidemiológicas existentes, con el fin de controlar y vigilar de manera permanente la salud de sus trabajadores. De esto se desprende que el diseño de las estrategias para la prevención de los riesgos laborales, sean adaptados según las particularidades de cada una de las empresas.

En directa concordancia con la proposición sobre calidad en bienes y servicios, Barrera, Rodríguez, Matos y López (2013) investigaron y diseñaron a la vez, una propuesta que tenía como objetivo la implementación de un sistema de seguridad, ambiente e higiene para las diversas empresas refinadoras de petróleo en Venezuela. Para este trabajo, los autores contaron con la participación de directivos de la Refinería Cienfuegos, un grupo de trabajadores y especialistas en el área de seguridad y salud industrial. Los análisis estuvieron comprendidos entre el año 2011 y 2012, tiempo en el cual se evaluaron diferentes políticas y normas sobre seguridad e higiene a nivel internacional.

Barrera, et al. (2013) primero caracterizaron el proceso de su estudio, luego realizaron un diagnóstico sobre seguridad, higiene y ambiente. Partiendo de esto, elaboraron un conjunto de procedimientos entre generales y específicos sobre las modificaciones que se deberían realizar, sobre el desarrollo del sistema actual. Los autores contemplaron el uso de recursos y responsabilidades, comunicación y participación de todos los integrantes de la empresa, un control operacional y varios elementos también trascendentales para su respectiva aplicación.

En la investigación realizada por Hoffmeister, et al. (2014) se evidenció una fuerte asociación entre factores de riesgos, enfermedades y accidentes en un conjunto de

trabajadores chilenos. Para el diseño de este trabajo se utilizó un análisis cuantitativo y analítico, lo que facilitó la revisión y determinación de un conjunto de variables que se generaron como parte de las evaluaciones ocupacionales que se desarrollaron entre los años 2009 y 2012. Como fuentes secundarias, los autores hicieron uso de los documentos administrativos que se habían elaborado como parte de los registros ocupacionales que por obligatoriedad las empresas debían presentar a las autoridades de salud correspondientes.

Con los datos recolectados, Hoffmeister, et al. (2014) realizaron un análisis estadístico – descriptivo y entre los resultados alcanzados, determinaron que ni la edad ni el género de los trabajadores incidían en la ocurrencia de las enfermedades y accidentes laborales. Lo que sí ratificaron contrastando la hipótesis planteada para esta investigación, es que existen factores como el sedentarismo y la mala nutrición como elementos que afectan directamente a la población trabajadora, incluso hasta antes de ingresar a laborar a las diversas empresas.

2.3 Definición de Salud Ocupacional

Durante décadas el tema de Salud Ocupacional no ha sido un tema prioritario dentro de las organizaciones empresariales, a pesar de su relevancia y la importancia que la misma pudiera aportar a las diversas entidades sean estas públicas o privadas. Con respecto a esta área, poco o nada se conocía, inclusive temas relacionados a políticas de salud, reglamentos y normativa, estándares de calidad, entre otros posibles aspectos, no eran contemplados dentro de los programas establecidos para beneficio de los colaboradores y mucho menos como eje regulador de los mismos.

Gonzáles (2012) define a la salud ocupacional como la base para preservar el bienestar físico y mental de los trabajadores, hecho que por hoy por hoy adquiere una relativa importancia, sobre todo por la gestión de las áreas de recursos humanos quienes tienen la responsabilidad de crear programas que faciliten el control y la prevención continua de los diversos problemas de carácter epidemiológico que afectan a la población y por ende también a los trabajadores.

En este mismo contexto y debido a la modernización de las corporaciones,

especialmente quienes integran el sector de las entidades multinacionales y que reciben instrucciones y esquemas de otros países, se encuentran revisando e implementando dentro de las planeaciones organizacionales proyectos como parte de la gestión del departamento de Recursos Humanos, donde la Salud Ocupacional es considerada uno de los factores neurálgicos en las diferentes propuestas.

Cabe destacar el porqué de la creación de esta ramificación que enfoca sus recursos a nivel empresarial e industrial y es que no solamente se trata de beneficiar al personal con cuidados curativos, sino más bien se trata de adoptar una cultura organizacional que contemple cambios en hábitos, tratamientos preventivos de enfermedades y concientización sobre el cuidado e importancia de la salud como parte del estilo de vida de las personas o miembros de una institución.

El hecho de no contar como empresa con un programa establecido de Salud Ocupacional, implica algunas consecuencias que finalmente se reflejan en los resultados globales de la productividad de una compañía. El tema en cuestión es mucho más complejo de lo que se pudiera pensar; ya que cuando no se cuenta con una estructura pre establecida, varios pudieran ser los factores que afecten a la organizacional de manera general.

Sobre este tema y como apoyo a lo mencionado, el entendido en la materia Duarte (2012) afirma que “las entidades privadas tienen como obligación generar beneficios para sus empleados preocupándose de la salud, aspecto social que implica un sistema inteligente de actividades que contribuyan al mejoramiento del estado físico y mental de sus miembros.” (Rodríguez J. , 2012, pág. 15). De esta manera, se reitera la importancia de que las compañías cuenten con una división dentro del área de Recursos o Talento Humano que oriente los esfuerzos a crear estrategias ocupacionales que favorezcan a la eficiencia del personal.

2.4 Ausentismo Laboral

Unas de las grandes problemáticas que enfrentan las empresas actualmente es el ausentismo laboral, factor que implica grandes pérdidas económicas para quienes aún no

han podido encontrar mecanismos que resuelvan este aspecto; y es que al no contar con políticas de salud ocupacional ni programas de prevención a nivel corporativo, resulta muy complejo controlar las posibles enfermedades que pudieran afectar a los colaboradores, su rendimiento profesional y por ende, las faltas o ausencias en sus diferentes puestos de trabajo.

Entendidos en la materia opinan que el éxito de las operaciones de una entidad radica en la agilidad con que sus miembros realicen sus funciones, de hecho, Ronquillo (2013), explica que “el rendimiento de una compañía se deriva de la buena comunicación y predisposición con que su personal se desempeñe.” (Ronquillo, 2013, pág. 41), expuesto de esta manera es evidente diagnosticar la importancia de implementar programas de salud preventivos que conlleven a mantener un óptimo estado físico y mental de los clientes internos de una empresa, factores que tendrán como resultado un personal con menos complicaciones en el estado de su salud y por ende mejor calidad en las gestiones a realizar.

Muchas organizaciones al realizar sus planeaciones estratégicas establecen objetivos específicos a cumplir, muchos de estos relacionados con el incremento en ventas o participación de mercado; sin embargo, olvidan considerar que para lograr dichos objetivos deben contar con un capital humano capacitado, preparado profesionalmente y en idóneas condiciones en cuanto a salud, caso contrario, todos los esfuerzos ejecutados no cumplirán con las expectativas trazadas, siendo esto, uno de los escenarios laborales más frecuentes por los que las compañías deben de atravesar.

Adicionalmente a estructurar programas de prevención, se trata de implementar sistemas o mecanismos de control que contribuyan al mejoramiento de las capacidades de los empleados de una entidad y a la optimización del tiempo hábil en el que los mismos deben de desempeñar sus funciones. Esto quiere decir, que en considerables ocasiones el no contar con el apoyo de programas de Salud Ocupacional en los que los clientes internos tengan como alternativa y responsabilidad realizarse chequeos preventivos periódicos, puede derivarse en enfermedades continuas en la que los empleados deban ausentarse por largos lapsos de tiempo e incluso consideren a este tema como una medida de protección para ausentarse aunque la causa real no lo justifique.

El ausentismo laboral puede convertirse en una debilidad considerable dentro de los procesos internos, además, representa cargas laborales adicionales para los trabajadores presentes, causando muchas veces malestar entre ellos por considerar que están siendo afectados al verse obligados a cumplir con funciones que no le corresponden y por las que no están siendo remunerados; disminuyendo así, su motivación y rendimiento laboral. Cabe recalcar también que la empresa debe de encontrarse organizando programas preventivos en los que se involucre al área de seguridad industrial, de tal manera que se disminuya el riesgo de contraer enfermedades dentro de la propia entidad.

Gonzáles (2012) en una de sus explicaciones afirma que cuando se adquiere una enfermedad dentro del entorno laboral por motivos de riesgo o como consecuencia de la realización de las actividades del trabajador, siempre y cuando estén al margen de la ley vigente, se puede denominar que el empleado ha incurrido en una enfermedad profesional.

Conforme a lo explicado, se determina que no solamente hay que prevenir las enfermedades que los trabajadores pudieran adquirir por causas externas, sino también a raíz de causas directamente laborales, creando políticas de Salud Ocupacional propiciando seguridad y bienestar dentro de la organización. El departamento de Talento Humano es el llamado a direccionar estrategias que permitan el desarrollo de dichos programas a través de planes comunicacionales internos, campañas, charlas, entre otras actividades que promuevan la planificación de proyectos pre y post ocupacionales.

Como conclusión a este tema, es importante rescatar lo siguiente:

- El ausentismo laboral es un factor que incide directamente en el desarrollo y resultados de una empresa.
- Puede representar un factor directo en la disminución de productividad de la empresa debido a las continuas ausencias del personal.
- Representa cargas laborales adicionales para los colaboradores cuyo estado de salud es óptimo.
- Al no contar con programas de apoyo y comunicación sobre Salud Ocupacional, los colaboradores pueden ausentarse por largos períodos sin control alguno, generando pérdidas económicas a la empresa.

- Las enfermedades pueden ser contraídas dentro o fuera de la organización, indistintamente de las circunstancias, la empresa se encuentra en la obligación de apoyar al colaborador para lo cual es necesario la implementación de programas de cultura organizacional, mejoramiento de hábitos y controles preventivos.
- Una vez que dichos programas estén siendo ejecutados, los clientes internos además de ser beneficiados también podrán ser controlados en cuanto a manejo de tiempo hábil y recursos.

2.5 Programas de Salud Ocupacional

Muchos pueden ser los esquemas estructurales de los programas de Salud Ocupacional que se institucionalicen dentro de una organización dependiendo de los requerimientos que la misma haya definido; sin embargo, lo indispensable es que dicho esquema se encuentre elaborado bajo lineamientos actuales y que cumplan con las exigencias del mercado laboral, y lo que es mejor aún, constituya una solución real para la problemática existente y contribuya al mejoramiento de la calidad de vida del personal y como consecuencia se logre alcanzar las metas trazadas, siendo una de estas, el aumento en la productividad individual de las áreas y por ende el de la compañía de una manera integral.

Entre los puntos a considerar dentro de los programas de Salud Ocupacional, se podrían contemplar las siguientes alternativas:

- Cronograma de toma de exámenes de rutina para todo el personal de la empresa, elaboración de ficha médica con registro de resultados y programas de prevención y curativos conforme a los resultados.
- Se deberá contar con exámenes de pre-ingreso o pre ocupacionales que permitan obtener un rango de referencia para los exámenes posteriores y que deberán como
- mínimo incluir: Historia Clínica Ocupacional, Examen físico, Cuestionario respiratorio, Rayos X de tórax, Consejo antitabaco, Comunicación del Riesgo, Cronograma de controles de tratamiento.
- Contratación de Médico Ocupacional cuyas funciones serán las de efectuar el Programa de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores de la empresa, en base a un perfil de

evaluaciones médicas establecido en función del proceso peligroso y de sus mediciones de carácter higiénicos, para el seguimiento periódico y control del estado de salud de los mismos.

- Prevención en el lugar de trabajo.
- El objetivo principal de las medidas preventivas en el lugar de trabajo es la eliminación de los peligros en su origen.
- Dotar de las herramientas y equipos necesarios para una correcta ejecución de actividades.
- Instalación de sistemas de ventilación modernos que reduzcan la concentración de las partículas de polvo en el aire, evitando riesgo de contraer enfermedades respiratorias.
- Todo el personal debe ser consciente de los peligros presentes en los centros de trabajo y las medidas colectivas sólo serán eficaces si se acompañan de un programa completo de información.
- Pueden utilizarse Fichas Técnicas de Seguridad para efectos de control.
- La exhibición periódica de carteles y la utilización ocasional de elementos audiovisuales refuerza la información suministrada y estimula el interés por los programas de prevención de enfermedades.
- Mediciones periódicas del agente de riesgo en los puestos de trabajo y en el personal expuesto.
- Realización periódica de actividades como: charlas informativas, carteleras, folletos y trípticos como material de apoyo y casas abiertas.

2.6 Política de Salud Ocupacional

Al igual que los programas a implementar de Salud Ocupacional dependen de la naturaleza del negocio y de sus respectivas necesidades, la política que se debe de instaurar en las organizaciones también responden a los requerimientos de cada empresa, así mismo se presentan algunas alternativas genéricas que servirán de guía para la presente propuesta:

- Es compromiso de todos cumplir con las leyes, resoluciones, reglamentos y procedimientos establecidos en la legislación ecuatoriana vigente y otros requisitos suscritos por la Empresa relacionados con la Prevención, Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Todos los niveles de la organización son responsables de su seguridad personal y física, calidad de trabajo y reducción de la contaminación en su entorno.
- Impulsar la participación activa de los trabajadores a través de la formación, capacitación y entrenamiento en la promoción de la Prevención, Seguridad y Salud en el Trabajo, sensibilizando de sus obligaciones y responsabilidades ante los riesgos que se generen en sus puestos de trabajos con la finalidad de eliminar y/o minimizar incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Promover y contribuir con los recursos necesarios para la implementación, planificación, control y mejoramiento de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asegurar que esta política sea publicada, implementada y documentada a todos los niveles de la organización utilizando los diferentes medios de comunicación existentes, siendo el compromiso de la Gerencia General en colaboración con áreas de apoyo y personal de la empresa revisar periódicamente para establecer las mejoras acordes a las necesidades que se generen en el futuro.

2.7 Medicina Preventiva del Trabajo

El autor Cevallos (2011), explica que: “La Prevención en el lugar de trabajo tiene como objetivo principal definir las medidas preventivas para la eliminación de los peligros desde su origen.” (Cevallos, 2011, pág. 80). A continuación y en función a lo indicado por el autor, se presentan algunas estrategias:

- La utilización de materiales acordes a cada función del trabajador y conforme a cada área como por ejemplo: bodega, talleres, almacenamiento, logística, distribución, entre otras.
- La modificación de los procesos de producción para evitar riesgos físicos, accidentes y enfermedades a futuro.
- Uso de protectores de pantalla para computadores, escritorios y sillas que modulen la postura de la columna vertebral, departamento de enfermería, oficinas con vías de acceso a salidas de emergencia, equipos nebulizadores que purifiquen el aire circulante.
- Proporcionar al personal de herramientas modernas y seguras.
- Todo el personal debe ser consciente de los peligros presentes en los centros de trabajo

y las medidas colectivas sólo serán eficaces si se acompañan de un programa completo de información.

- Utilización de signos de advertencias del peligro para identificar con rapidez riesgos eminentes.
- Exhibición periódica de avisos con comunicaciones internas.
- Dotación de vitaminas y medicina preventiva al personal.
- Charlas sobre salud y hábitos alimenticios.
- Distribución de material de apoyo proporcionando información sobre enfermedades contagiosas y de alto riesgo.
- Contratación de servicios de comida “saludable” con el objetivo de fomentar la alimentación sana y nutritiva.
- Obsequios eventuales al personal de frutas y cereales como símbolo de recordación de las campañas ya realizadas.
- Incentivo a actividades deportivas y recreación.
- Campañas contra el consumo de tabaco y alcohol.

2.8 Vigilancia de la Salud de los Trabajadores

Es el conjunto de actuaciones sanitarias colectivas e individuales que se aplican a la población trabajadora, con la finalidad de evaluar, controlar y hacer seguimiento de su estado de salud, con el fin de detectar signos de enfermedades derivadas del trabajo y tomar medidas para reducir la probabilidad de daños o alteraciones de la salud. Para los fines detallados, se presentan algunas propuestas:

- Implementar el Programa de Vigilancia para garantizar el cumplimiento del cronograma establecido en los diversos programas.
- Brindar asesoramiento a los colaboradores en lo referente al tema de vigilancia en salud y seguridad.
- Realizar actividades y emitir recomendaciones encaminadas a la prevención de los procesos peligrosos y evitar la progresión de las alteraciones de la salud encontradas en relación a la exposición a procesos de alto riesgo de trabajo, reubicación laboral, capacitación y adiestramiento, controles de ingeniería, entre otros.

- Incluir en las auditorías internas y externas realizadas a los trabajadores, evaluación de procesos de prevención para medir sus conocimientos e información con respecto a dichos temas.
- Incluir dentro de las páginas web internas de la organización (Intranet), información relevante y de utilidad sobre salud ocupacional.
- Dentro de las evaluaciones de desempeño realizadas al personal, incluir preguntas relacionadas con el tema en mención.

2.9 Morbilidad Laboral

Según información proporcionada por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC) y su revista E-Análisis, la causa más elevada de morbilidad en el país es la neumonía y sus derivados, es decir, enfermedades respiratorias, las cuales se caracterizan por ser de fácil contagio y propagación. El segundo lugar lo ocupa las enfermedades cardíacas, especialmente Hipertensión Arterial. Patologías infecciosas agudas del estómago también han afectado a un número considerable de personas, lo que indica que la mayoría de causas de morbilidad son ocasionadas en gran parte por los malos hábitos alimenticios y el consumo elevado de grasas y azúcares ya que la diabetes también refleja indicadores altos. (Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censo, 2013, pág. 4)

Estas cifras conllevan al análisis de la responsabilidad social que las empresas y organizaciones deben mantener para con sus trabajadores, ya que al basarse en los datos expuestos, se demuestra que la mayoría de patologías se pudieran evitar a través de campañas informativas y realizando cambios radicales en el estilo de vida de las personas.

Con respecto a las enfermedades respiratorias, aunque estas no pueden controlarse por completo, sí se pueden disminuir implementando campañas preventivas y consejos útiles por si el trabajador llegase a ser contagiado.

Adicionalmente como se lo detalla anteriormente, la ejecución de equipos de ventilación adecuados dentro de las instalaciones de la empresa disminuiría en un alto porcentaje los riesgos de propagación de dichas enfermedades, contribuyendo con una mejor calidad en la salud de los colaboradores.

2.10 Condiciones de Trabajo

Ciertamente, las condiciones de trabajo en la que el personal se desempeñe son realmente fundamentales. Además de contribuir al buen clima laboral, indicador que actualmente también es muy importante, se garantiza en un gran porcentaje con el cumplimiento de metas y objetivos trazados en la compañía dentro de un ambiente estructurado que contenga lineamientos organizados y determinados con el fin de proteger los intereses de la organización y sus integrantes.

De esta misma manera se ejecutan programas de prevención, educación y concientización referentes a temas muy relevantes para la salud que contribuyan al desarrollo de las personas como tal y como parte esencial de una empresa.

El aporte como institución es enriquecedor hacia la comunidad analizándolo desde cualquier punto de vista; hábitos renovados que serán transmitidos de generación en generación, enfermedades prevenidas, otras que serán tratadas; sin embargo, lo más importante es el cambio en la mentalidad y en la adquisición de nuevos valores los que indudablemente servirán como aporte importantísimo a la productividad individual de cada miembro de la empresa y como resultado un incremento general en el desempeño de la institución.

Si antes la Salud Ocupacional no encabezaba las funciones prioritarias dentro de una planeación organizacional, definitivamente hoy en día se presenta como un tema protagónico y como eje transversal para el mejoramiento de procesos internos, funcionales, operativos y comunicacionales de una empresa y sus resultados finales.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño Metodológico

La presente investigación ha sido realizada con el propósito de identificar cuáles son las principales causas de ausentismo que se han generado entre la población laboral y que actualmente se desempeñan como parte de la empresa Almacenes La Ganga, hecho que ha incidido no solo en la productividad a nivel individual sino también, entre todo el colectivo. De ahí la importancia de establecer el diseño e implementación de un programa de salud ocupacional que preserve, mantenga y mejore las condiciones en las que actualmente se desarrollan las diversas actividades de la empresa.

Para lograrlo, este trabajo requerirá de la aplicación de dos métodos distintos: un análisis descriptivo – estadístico sobre los principales indicadores y variables de accidentalidad que han afectado a la empresa durante los años 2013 y 2014 y una evaluación cuantitativa, en donde a través de una encuesta se determinará cuál es el nivel de satisfacción laboral con el que actualmente se desempeñan los trabajadores de la empresa.

Sobre estos lineamientos, la investigación que se realiza es de cohorte cuantitativo y analítico con un enfoque no experimental, en donde a través de la recopilación de un conjunto de datos e informaciones, se pueda obtener la realimentación necesaria para dar cumplimiento a uno de los objetivos que la empresa se ha planteado, esto es, la creación y posterior implementación de un servicio médico que garantice la reducción del ausentismo laboral en un 30% para el año 2015.

3.2 Universo y Muestra

Para realizar el análisis descriptivo – estadístico se ha considerado a toda la población que ha trabajado en la empresa Almacenes La Ganga durante los años 2013 y 2014. La fluctuación en el número de colaboradores entre los años en cuestión, se debe

principalmente al factor temporalidad, puesto que en la actividad donde se desenvuelve la empresa, que es la comercialización de electrodomésticos, las variaciones entre oferta y demanda son el principal determinante para que exista mayor o menor contratación de personal en la realización de las diferentes actividades operativas y comerciales.

3.3 Cálculo de la Muestra

Para la investigación de cohorte cuantitativo, el cálculo de la muestra parte del total de trabajadores con el que la empresa Almacenes La Ganga finalizó sus actividades comerciales en diciembre del año 2014, es decir, 1.512 trabajadores. Sobre esta base se aplicará la fórmula para poblaciones finitas y las variables correspondientes para determinar así la muestra de los trabajadores que formarán parte de esta investigación.

Tabla # 35. Variables para el cálculo de la muestra de trabajadores - Almacenes La Ganga

Variables	Descripción
Fórmula	$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{\ell^2(N-1) + Z^2 * p * q}$
Universo	1512 Trabajadores / Género M - F
Muestreo	Aleatorio
Nivel de Confianza	3,84
Probabilidad de Éxito	0,5
Probabilidad de Error	0,5
Margen de Error	0,0025

Fuente: Investigación de Campo, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza

$$n = \frac{3,84 * 0,5 * 0,5 * 1.512}{0,0025 (1511) + 3,84 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{1,451.52}{47.375}$$

$$n = 306 \text{ R/}$$

Con la aplicación de la fórmula y las variables respectivas, se define que la muestra a utilizar es de 306 trabajadores, quienes forman parte las diferentes áreas entre las cuales está constituida la empresa a nivel nacional.

3.4 Métodos y Técnicas

3.4.1 Métodos de Investigación

Análisis y síntesis. Este método ha sido utilizado para tener una mejor comprensión de la realidad actual de la empresa, en donde la identificación de las variables o episodios de accidentes o enfermedades laborales han incidido en el desempeño económico y en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Método Histórico - Comparativo. Este método analizará a través de una revisión retrospectiva cuál ha sido la trayectoria o evolución del ausentismo laboral durante los años 2013 y 2014, comparándolos entre sí para definir en forma general cuál ha sido el impacto económico que ha ocasionado en el desarrollo de las actividades de la empresa Almacenes La Ganga.

Método Lógico – Inductivo. Este método se lo ha aplicado fundamentándose en el razonamiento empleado por el investigador, para evaluar cuáles son las variables que tienen mayor incidencia entre la población laboral, partiendo de un análisis particular de los hechos con el fin de establecer conclusiones que conlleven a la ratificación y demostración de la hipótesis planteada.

Método Hipotético – Deductivo. Es la etapa en la que el investigador a través de una serie de pasos en torno al problema planteado, determinará los factores o elementos que inciden en el problema del ausentismo por enfermedad, basándose en conclusiones previamente establecidas y que lo llevarán a la comprobación de las mismas.

3.4.2 Técnicas de Investigación

Las técnicas de investigación a emplear son las siguientes:

Recolección de Información. Esta técnica ha sido utilizada por el autor con el fin de recopilar una serie de datos, que servirán para establecer el porcentaje de ausentismo laboral que se ha generado en la empresa Almacenes La Ganga, durante los años 2013 y 2014. Esta información que ha sido validada por la Gerencia de Talento Humano, será utilizada para la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos para lograr un mayor entendimiento.

Encuesta. Esta técnica ha sido utilizada con el propósito de obtener una serie de datos y cuyo enfoque se ajusta en la recopilación de información de carácter descriptivo.

Observación. Previo a la realización de esta investigación, el autor tuvo que primero que analizar lo que se quería investigar, para luego verificar a través de la observación, todo un conjunto de comportamientos y hechos que han sido la causa de los problemas anteriormente expuestos en torno al ausentismo laboral.

3.5 Fuentes de Investigación

Fuentes Primarias. Los trabajadores que laboran en la empresa Almacenes La Ganga se constituirán en la fuente primaria de investigación. A través de ellos se podrá obtener los datos necesarios para analizar y concluir en la definición general de la propuesta.

Fuentes Secundarias. Las fuentes secundarias de información estarán constituidas por todos los documentos administrativos donde consta el registro ocupacional de todos y cada uno de los trabajadores, en los cuales y a través de una interpretación estadística, se realiza una evaluación acerca de los diferentes indicadores de enfermedad y accidentalidad

3.6 Instrumentos de la Investigación

La recopilación documental en la constan cuadros y estadísticas ha sido un proceso que ha durado aproximadamente 60 días y el trabajo de todos los colaboradores que forman parte del Departamento de Talento Humano de la empresa Almacenes la Ganga. En ello se expone abiertamente cada una las variables que han afectado al desempeño de la

organización y los índices con los cuales se puede verificar la gravedad de los mismos. En estos análisis, a más de evaluar los problemas por enfermedad, también se presenta el problema de ausentismo dado en función a los factores accidentales y de maternidad.

Por otra parte se ha elaborado un cuestionario de preguntas estructurado, cuyo diseño tiene como objetivo evaluar entre los trabajadores el nivel de satisfacción laboral.

La encuesta abarca 8 dimensiones: conocimiento de la organización, sentido de pertenencia, desarrollo integral del recurso humano, estilo de liderazgo, reconocimiento, ambiente de trabajo, comunicación y orientación al cambio.

Previa a su aplicación se desarrolló una prueba piloto a tres trabajadores del área administrativa, para validar el grado de complejidad y el tiempo que se requiere para el análisis respectivo.

3.7 Análisis de los Resultados

Para el análisis final de los resultados se ha utilizado estadística descriptiva, el uso de frecuencias y el establecimiento de indicadores. Los criterios utilizados en cuanto a las variables que se presentan en el proceso inicial de la investigación, son el producto de la evaluación, recopilación y tabulación de los informes administrativos que la empresa ha organizado en cuanto a los diversos factores por los cuales se ha generado el problema de inasistencia entre los trabajadores.

Realizado el cuestionario, el investigador procedió a realizar el trabajo de campo realizando las encuestas a los trabajadores de las diferentes áreas. La recolección de datos y su posterior análisis conlleva a que el autor de esta tesis, valide o no la necesidad de establecer la implementación de un servicio médico que se encargue de los diversos problemas y que están relacionados con la salud ocupacional de los trabajadores. Los resultados alcanzados a través de los diferentes instrumentos utilizados contribuyen por una parte a resolver el problema que se ha planteado en este trabajo de investigación y por otro, a comprobar la hipótesis en función a reducir la inasistencia por enfermedad bajo los parámetros establecidos en la propuesta.

3.8 Resultados de la Información Retrospectiva

3.8.1 Registros retrospectivos de la Empresa

Este análisis retrospectivo se lo ha realizado en base a los registros y antecedentes verificables que el Departamento de Talento Humano de Almacenes La Ganga, ha podido recopilar durante los años 2013 y 2014.

Sobre esta información se destaca que la población laboral con la que la empresa terminó sus actividades en el año 2013 fue de 1.650 y el 2014 con total de 1512 trabajadores.

El factor temporalidad es el que determina la variación de la población laboral mes a mes, de acuerdo a la oferta y demanda de productos electrodomésticos que se genera en el sector comercial a nivel nacional.

Tabla # 36. Número de trabajadores de Almacenes La Ganga, año 2013

Período		Número de empleados
AÑO	MES	N° Trabajadores
2013	Enero	1.615
2013	Febrero	1.552
2013	Marzo	1.569
2013	Abril	1.606
2013	Mayo	1.659
2013	Junio	1.633
2013	Julio	1.678
2013	Agosto	1.600
2013	Septiembre	1.443
2013	Octubre	1.482
2013	Noviembre	1.615
2013	Diciembre	1.650
2013 Promedio		1.592

Fuente: Registro Administrativos, Almacenes La Ganga, 2015

Tabla # 37. Grupo etario poblacional de Almacenes La Ganga - Período 2013

ESTADISTICA POR RANGO DE EDADES						
						12/30/2013
POBLACION LABORAL HOMBRES						TOTAL
RANGO EDADES	18-25	26-35	36-45	46-55	56-69	
CANTIDAD	236	448	186	76	22	968
CASADOS	3	38	47	20	7	115
SOLTEROS	225	364	107	45	11	752
UNION LIBRE	8	46	31	11	3	99
DIVORCIADOS	-	-	1	-	1	2
POBLACION LABORAL MUJERES						TOTAL
RANGO EDADES	18-25	26-35	36-45	46-55	56-69	
CANTIDAD	128	370	150	27	7	682
CASADAS	1	37	30	1	1	70
SOLTERAS	123	301	105	22	6	557
UNION LIBRE	4	27	11	1	-	43
DIVORCIADAS	-	4	3	1	-	8
VIUDA	-	1	1	2	-	4
MADRES	-	-	-	-	-	-
TOTALES	364	818	336	103	29	
TOTAL GENERAL DE POBLACION						1.650
PERSONAL CON DISCAPACIDAD						
RANGO DE EDADES	18-25	26-35	36-45	46-55	56-69	TOTAL
HOMBRES	12	24	15	6	4	61
MUJES	-	3	-	1	-	4
TOTAL	12	27	15	7	4	65

Fuente: Departamento de Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015

El período definido para identificar los casos de ausentismo por enfermedad comprende desde el 1ero de enero hasta el 30 de diciembre del año 2013. La división por género registrada entre los 1.650 trabajadores es: 968 hombres y 682 mujeres.

Hombres y mujeres han sido segmentados por grupos etarios en el que su estado civil también ha sido considerado como parte de esta clasificación. Entre los resultados se determinó que el grupo de mayor predominancia comprende a quienes tienen una edad promedio entre los 26 y 35 años de edad.

Por otra parte, el número de solteros y casados en el género masculino es superior al que se registra entre el grupo de las mujeres.

Entre los 1.650 trabajadores, sobresale un grupo de hombres y mujeres que poseen habilidades especiales. Entre ellos, 61 son hombres y 4 mujeres que realizan actividades específicas debido a su propia condicional natural. En este grupo también se registra un elevado número de trabajadores cuyas edades fluctúan entre los 26 y 35 años de edad.

Tabla # 38. Número de trabajadores de Almacenes La Ganga, año 2014

Período		Número de empleados
AÑO	MES	N° Trabajadores
2014	Enero	1.616
2014	Febrero	1.572
2014	Marzo	1.595
2014	Abril	1.604
2014	Mayo	1.594
2014	Junio	1.573
2014	Julio	1.599
2014	Agosto	1.596
2014	Septiembre	1.606
2014	Octubre	1.598
2014	Noviembre	1.611
2014	Diciembre	1.512
2104	Promedio	1.590

Fuente: Registro Administrativos, Almacenes La Ganga, 2015

Tabla # 39. Grupo etario poblacional de Almacenes La Ganga - Período 2014

ESTADISTICA POR RANGO DE EDADES						
POBLACION LABORAL HOMBRES						TOTAL
RANGO EDADES	18-25	26-35	36-45	46-55	56-69	
CANTIDAD	235	402	213	59	17	926
CASADOS	6	25	35	16	5	87
SOLTEROS	213	312	137	35	8	705
UNION LIBRE	16	65	40	8	3	132
DIVORCIADOS	-	-	1	-	1	2
POBLACION LABORAL MUJERES						TOTAL
RANGO EDADES	18-25	26-35	36-45	46-55	56-69	
CANTIDAD	153	265	130	31	7	586
CASADAS	21	77	23	9	1	131
SOLTERAS	119	132	77	18	6	352
UNION LIBRE	13	51	26	1	-	91
DIVORCIADAS	-	4	3	1	-	8
VIUDA	-	1	1	2	-	4
MADRES	-	-	-	-	-	-
TOTALES	776	1.334	686	180	48	
TOTAL GENERAL DE POBLACION						1.512
PERSONAL CON DISCAPACIDAD						
RANGO DE EDADES	18-25	26-35	36-45	46-55	56-69	TOTAL
HOMBRES	12	21	14	6	4	57
MUJES	-	3	-	1	-	4
TOTAL	12	24	14	7	4	61

Fuente: Departamento de Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015

Bajo los mismos parámetros, el período definido para identificar los casos de ausentismo por enfermedad está comprendido entre el 1ero de enero hasta el 30 de diciembre del año 2014. El total de trabajadores con los que la empresa Almacenes La Ganga terminó sus operaciones comerciales durante el mismo período fue de 1.512 colaboradores. Entre ellos, la división por género fue de: 926 hombres y 586 mujeres.

De acuerdo a la segmentación etaria, la mayor tendencia entre ambos géneros se mantiene en cuanto al número de solteros: 705 hombres y 352 mujeres. Por otra parte y a diferencia del año 2013, el número de uniones libres en ambos géneros se incrementa a: 132 hombres y 91 mujeres. Otro dato importante es que en el año 2014 se reduce el número de casados entre los hombres a 87, y por otro lado se incrementa en el segmento de las mujeres a: 131.

La evaluación refleja que la tendencia según el rango de edad, es decir, entre los 26 y 35 años mantiene su proporcionalidad con un total de 1.334 trabajadores. El segundo lugar lo ocupa quienes tienen un rango que va entre los 18 y 25 años de edad. El número de trabajadores se incrementa entre quienes tienen un promedio de 36 a 45 años con un total de 686 trabajadores y lo mismo ocurre entre quienes registran un promedio entre los 46 – 55 y 56 – 69 años.

La evaluación refleja que la tendencia según el rango de edad, es decir, entre los 26 y 35 años mantiene su proporcionalidad con un total de 1.334 trabajadores. El segundo lugar lo ocupa quienes tienen un rango que va entre los 18 y 25 años de edad. El número de trabajadores se incrementa entre quienes tienen un promedio de 36 a 45 años con un total de 686 trabajadores y lo mismo ocurre entre quienes registran un promedio entre los 46 – 55 y 56 – 69 años.

3.8.2 Medición Del Ausentismo Laboral

La legislación nacional vigente no tiene un marco específico para medir el ausentismo laboral o una base para tomar como referencia los medios estadísticos para la formulación y obtención de indicadores. Por tal motivo, la Gerencia de Talento Humano de Almacenes La Ganga, hará uso de los indicadores que establece la OIT y como

Con formato: Título 3, No agregar espacio entre párrafos del mismo estilo, Punto de tabulación: 1,25 cm, Izquierda

Con formato: Fuente: Times New Roman, 12 pto

complemento para la investigación, también se tomará como referencia los indicadores de ausentismo según lo establece La Norma Técnica Colombiana 3793, en donde se conceptualiza y estipula cuáles son los parámetros o lineamientos para la elaboración de la clasificación, registro, seguimiento y control del ausentismo laboral entre las diversas empresas.

Con formato: Fuente: Times New Roman, 12 pts

Bajo estos lineamientos y para llevar a cabo este proceso, ha sido necesario sobre la base de los 1.650 trabajadores, estimar un valor promedio que coadyuve al cálculo de los respectivos indicadores.

Sin esto, muy difícilmente se podría obtenerse los ratios que se requieren para evaluar cuál ha sido el impacto que ha generado el ausentismo laboral por enfermedad en Almacenes La Ganga. Hechos los cálculos, el promedio de trabajadores a considerar para el año 2013 será de 1.592 trabajadores. (Ver Tabla #2).

3.8.2.1 Indicadores

Con formato: Fuente: Times New Roman, 12 pts, Sin cursiva, Color de fuente: Automático

Con formato: Fuente: Times New Roman, 12 pts, Sin cursiva, Color de fuente: Automático

- Tasa global de ausentismo (T.G.A.).- Representa la proporción, en porcentaje, entre los días laborales perdidos por el ausentismo y los días laborados previstos.

Con formato: Fuente: Times New Roman, 12 pts

$T.G.A. = \frac{\# \text{ de ausencia de un periodo}}{\# \text{ de Trabajadores de nómina por ese periodo}} \times 100$

Con formato: Título 4, Izquierda, No agregar espacio entre párrafos del mismo estilo, Punto de tabulación: 2 cm, Izquierda

- Índice de frecuencia (I.F.).- Es la relación entre el número de episodio de ausentismo y el número de trabajadores de bajo riesgo.

$I.F. = \frac{\# \text{ de ausencia por el periodo}}{\# \text{ de horas hombre trabajadas para ese periodo}} \times 2000.000$

Con formato: Sin espaciado, Izquierda, No agregar espacio entre párrafos del mismo estilo

Con formato: Sangría: Izquierda: 0 cm, Sangría francesa: 0,5 cm, Espacio Después: 0 pts, No agregar espacio entre párrafos del mismo estilo, Interlineado: 1,5 líneas, Con viñetas + Nivel: 1 + Alineación: 0,63 cm + Sangría: 1,27 cm

$P.D. = T.R.$

Con formato: Fuente: Times New Roman, 12 pts

- Tasa de riesgo.- Es la relación de días perdidos y el número de episodios de ausentismo.

$P.D. = \frac{\# \text{ Total de días perdidos en el periodo}}{\# \text{ de ausencia para ese periodo}} \times 100$

Con formato: Fuente: Times New Roman, 12 pts

Con formato: Fuente: Times New Roman, 12 pts

Con formato: Fuente: Times New Roman, 12 pts

Con formato: Fuente: Times New Roman, 12 pts, Negrita

- Índice de severidad o gravedad (I.G.).- Es la relación de números de días perdidos sobre el total de horas hombre trabajadas.

$I.S. = I.G.$

$I.G. = \frac{\# \text{ de días perdidos}}{\# \text{ para el total de horas hombres trabajadas}} \times 200.000$

Con formato: Fuente: Times New Roman, 12 pts

Con formato: Fuente: Times New Roman, 12 pts

Con formato: Fuente: Times New Roman, 12 pts

Con formato: Fuente: Times New Roman, 12 pts, Negrita

Con formato: Fuente: Times New Roman, 12 pts

Con formato: Fuente: Times New Roman, 12 pts

3.8.2.2 Cuadro Epidemiológico – Enfermedades

Con formato: Título 4, Izquierda, No agregar espacio entre párrafos del mismo estilo, Punto de tabulación: 1,25 cm, Izquierda + 2 cm, Izquierda

Tabla # 40. Cuadro epidemiológico - Registro Almacenes La Ganga 2013

ENFERMEDADES
DIGESTIVAS Y ANEXOS
NEUROLÓGICAS
TRAUMAS y M.E.
OFTALMOLÓGICAS
CARDIOLÓGICAS
I.Q.
ODONTOLOGÍA
ONCOLÓGICAS
RENALES
GINECO OBSTÉTRICAS
RESPIRATORIAS
DERMATOLÓGICAS
CONSULTAS AMBULATORIAS

Fuente: Investigación retrospectiva, archivos Almacenes La Ganga, 2013

3.8.3 Análisis del Ausentismo Laboral Año 2013

Una vez seleccionados los indicadores y habiendo hecho un análisis de las principales enfermedades que se registraron durante el año 2013, se procede a realizar el cálculo según las fórmulas pre establecidas.

Tabla # 41. Cálculo Para La Determinación De Indicadores, Año 2013

Período		Número de empleados	Horas Hombre de exposición Planeadas	Total de días perdidos	Horas Hombres Trabajadas	Total de casos por enfermedad	Índice de Frecuencia F	Índice de Gravedad IG	Tasa Global ausentismo TGA	Tasa de Riesgo TR
AÑO	MES	empleados	Total			Total	Total	Total	Total %	Total
2013	RESUMEN	1.592	3.389.010	7.621	3.328.042	968	58	458	5,09	7,9
<p>K oshas = 200.000 (por cada 100 trabajadores Resolución Ministerial N° 390)</p> <p> $IF = \frac{\# \text{ ausencias (968)} \times 200.000}{(3.328.042)H \text{ H/M trabajadas}}$ </p> <p> $IG = \frac{\# \text{ Días perdidos(7621)} \times 200.000}{(3.328.042)H \text{ H/M trabajadas}}$ </p> <p> IF : Índice de Frecuencia TR : Tasa de Riesgo </p> <p> # Lesiones : Número de accidentes y enfermedades profesionales u ocupacionales que requieran atención médica, en el período. H H/M trabajadas : Total de horas hombre/mujer trabajadas en la organización en determinado período anual. # Días perdidos : Tiempo perdido por las lesiones (días de cargo según la tabla, mas los días actuales de ausentismo en los casos de incapacidad temporal). </p>										

Ver: Cuadro comparativo 3.8.5

OSHAS: Normativa Internacional Norte americana que sus siglas significa Occupational Safety and Health (Ocupacional Seguridad y Salud)

Fuente: Departamento de Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015

Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

En la Tabla expuesta se observa claramente los valores consolidados que en el año se registraron por el problema de ausentismo por enfermedad general en el año 2013. Entre los resultados se observa que el Índice de Frecuencia que es 58 y el Índice de Gravedad 458. Otro resultado es el que refleja la Tasa de Riesgo o el PD, el cual es el resultado de la relación existente entre los días perdidos y el número de episodios de ausentismo. Este indicador señala que por cada caso de enfermedad general, 7.9 son los días perdidos dentro de la organización. Además, el TGA o Tasa Global de Ausentismo) refleja que entre la población promedio considerara para esta investigación, es decir 1.592 trabajadores, 968 se enfermaron. Entre ellos, 532 fueron mujeres y 436 hombres. Todo esto representa según los resultados alcanzados, que el porcentaje de ausentismo durante el año 2013 fue del 5,9% en relación al total de la población laboral de la empresa.

Tabla # 42. Evolución de los indicadores, año 2013

Periodo		Número de empleados	Horas Hombre de exposición Planeadas	Total de días perdidos	Horas Hombres Trabajadas	Total de casos por enfermedad	Índice de Frecuencia F	Índice de Gravedad I G	Tasa Global ausentismo TGA	Tasa de Riesgo T R
AÑO	MES	empleados	Total			Total	Total	Total	Total %	Total
2013	Enero	1.615	297.160	606	292.312	130	88,9	414,6	8,0	4,7
2013	Febrero	1.552	260.736	867	253.800	119	93,8	683,2	7,7	7,3
2013	Marzo	1.569	276.144	265	274.024	36	26,3	193,4	2,3	7,4
2013	Abril	1.606	282.656	1.212	272.960	117	85,7	888,0	7,3	10,4
2013	Mayo	1.659	305.256	580	300.616	67	44,6	385,9	4,0	8,7
2013	Junio	1.633	261.280	494	257.328	67	52,1	383,9	4,1	7,4
2013	Julio	1.678	347.346	771	341.178	89	52,2	452,0	5,3	8,7
2013	Agosto	1.600	281.600	968	273.856	117	85,4	706,9	7,3	8,3
2013	Septiembre	1.443	242.424	731	236.576	126	106,5	618,0	8,7	5,8
2013	Octubre	1.482	272.688	248	270.704	23	17,0	183,2	1,6	10,8
2013	Noviembre	1.615	271.320	306	268.872	40	29,8	227,6	2,5	7,7
2013	Diciembre	1.650	290.400	573	285.816	37	25,9	401,0	2,2	15,5
2013 RESUMEN		1.592	3.389.010	7.621	3.328.042	968	58	458	5,09	7,9

K oshas = 200.000 (por cada 100 trabajadores Resolución Ministerial N° 390)

$$IF = \frac{\# \text{ausencias (968)} \times 200.000}{(3.328.042) \text{ H/M trabajadas}}$$

$$IG = \frac{\# \text{Días perdidos (7621)} \times 200.000}{(3.328.042) \text{ H/M trabajadas}}$$

IF : Índice de Frecuencia TR : Tasa de Riesgo

Lesiones : Numero de accidentes y enfermedades profesionales u ocupacionales que requieran atención medica, en el periodo.
H H/M trabajadas : Total de horas hombre/mujer trabajadas en la organización en determinado periodo anual.
Días perdidos : Tiempo perdido por las lesiones (días de cargo según la tabla, mas los días actules de ausentismo en los casos de incapacidad temporal).

Fuente: Departamento de Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

A continuación y para una plena verificación de los datos proporcionados, se presenta la tabla general en la cual se detalla cómo se ha dado este fenómeno en cada uno de los meses y además, cuál ha sido el comportamiento de los índices de Frecuencia,

Gravedad, la Tasa de Riesgo o PD y la Tasa Global de Ausentismo que se obtuvieron durante el período 2013.

En el siguiente cuadro se puede observar de manera trimestral, un resumen donde se detalla los días, horas y el costo que el ausentismo laboral por enfermedad, representó para la empresa Almacenes La Ganga en el período 2013. Este cálculo se basó en aspectos estrictamente relacionados con el ingreso mensual de los trabajadores, beneficios, aporte patronal, fondo de reserva, horas por jornada laboral y valor hora – hombre.

Tabla # 43. Cálculo en días, horas y costo - hora

Año 2013	1er Trimes	2do Trimes	3er Trimes	4to Trimes	Anual
Días Perdidos	1.738	2.286	2.470	1.127	7.621
DP en horas(8h)	13904	18288	19760	9016	60.968
Costo \$ DP	\$ 26.034,49	\$ 34.243,29	\$ 36.999,53	\$ 16.881,97	\$114.159

Fuente: Departamento de Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

Por otro lado, la incidencia del cuadro epidemiológico es el que determina los resultados alcanzados en esta investigación. Una vez validada la información por el Departamento de Talento Humano, se definió por enfermedad el número de casos que se registraron durante el año 2013.

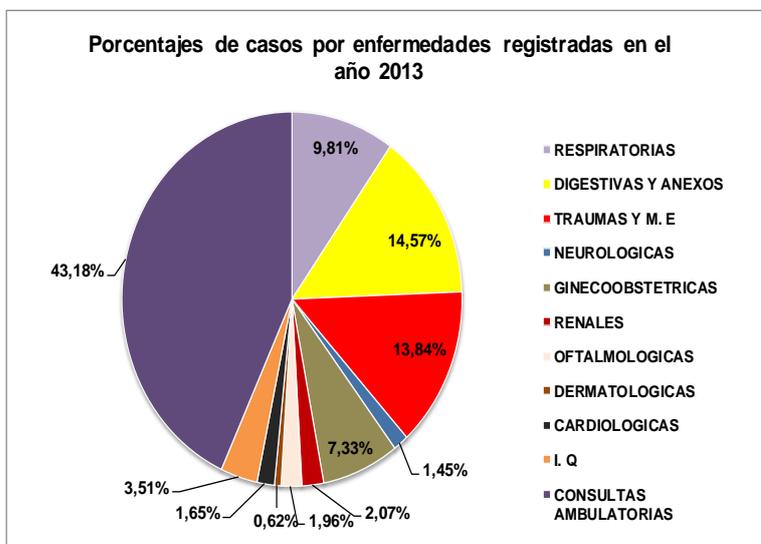
Tabla # 44. Cuadro epidemiológico - Causas de Ausentismo Laboral por enfermedad, año 2013

ENFERMEDADES GENERALES 2013														
ENFERMEDADES	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	TOTAL	%
RESPIRATORIAS	10	4	1	16	9	11	11	20	9	1	2	1	95	9,81%
DIGESTIVAS Y ANEXOS	30	19	6	18	4	6	14	11	23	3	5	2	141	14,57%
TRAUMAS Y M. E	19	22	4	15	5	7	18	15	4	5	5	15	134	13,84%
NEUROLOGICAS	1	-	-	2	1	1	-	-	5	-	-	4	14	1,45%
GINECOOBSTETRICAS	10	13	2	9	7	4	1	9	12	3	1	-	71	7,33%
RENALES	6	2	1	1	1	2	1	-	5	1	-	-	20	2,07%
OFTALMOLOGICAS	3	1	1	-	-	-	1	1	12	-	-	-	19	1,96%
DERMATOLOGICAS	1	-	-	2	-	-	-	-	3	-	-	-	6	0,62%
CARDIOLÓGICAS	2	3	1	2	-	-	-	-	8	-	-	-	16	1,65%
I. Q	2	3	1	4	1	2	-	-	9	2	4	6	34	3,51%
CONSULTAS AMBULATORIAS	46	52	19	48	39	34	43	61	36	8	23	9	418	43,18%
ODONTOLOGIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%
ONCOLOGICAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%
TOTAL	130	119	36	117	67	67	89	117	126	23	40	37	968	100,00%

Fuente: Departamento de Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

Sobre estos resultados, se detectó que el 43,18% corresponde a las consultas ambulatorias a las cuales los trabajadores debieron asistir. En ellas, el médico tiene la facultad de otorgar un permiso laboral de hasta tres días como máximo, según la gravedad y el tipo de enfermedad que el colaborador de la empresa posea.

Figura # 12. Porcentaje de casos por enfermedades registradas en el año 2013



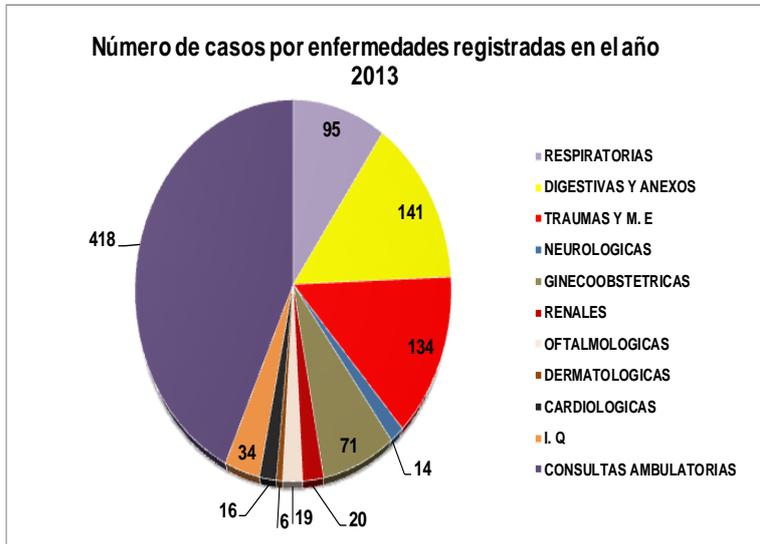
Fuente: Departamento de Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

De forma más específica y considerando los mayores porcentajes, el 14,57% corresponde a trabajadores con problemas que presentaron enfermedades digestivas, el 13,84% está relacionado a casos de trauma musculo esquelético, el 9,81% por causa de enfermedades respiratorias, el 7,33% por casos de orden neurológico.

Con respecto a las Intervenciones Quirúrgicas (I.Q.) el 3,51%, enfermedades de tipo renal con el 2,07%, oftalmológicas el 1,96%, aquellas que son de clasificación cardiológica el 1,65%, ginecobstetricia el 1,45% y enfermedades dermatológicas el 0,62%.

A continuación se presentan los gráficos en los que se puede observar el número de casos registrados por enfermedades específicas y consultas ambulatorias durante el período anteriormente señalado.

Figura # 13. Número de casos por enfermedades registradas en el año 2013



Fuente: Departamento de Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

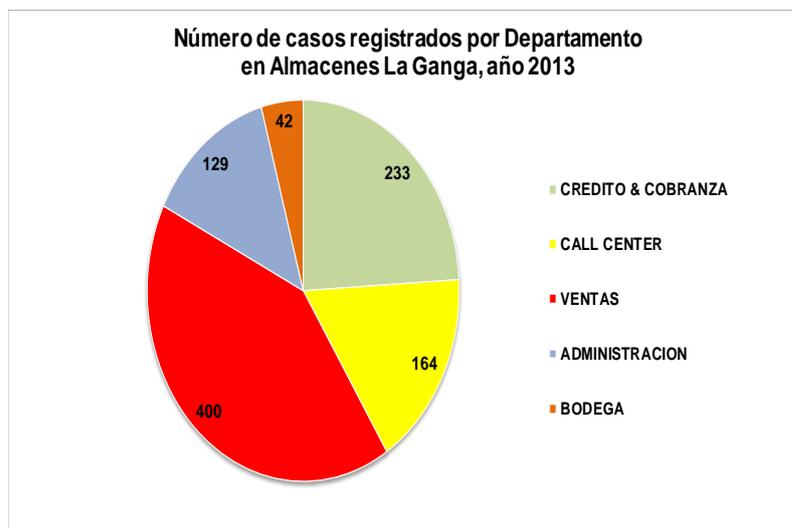
Ahora bien, si trasladamos estos porcentajes a cada una de las áreas de las cuales está compuesta la empresa, se observará cuál han sido los departamentos que mayor proporción se han visto afectados por el fenómeno del ausentismo laboral. Cada caso fue registrado primero por el área administrativa de la organización, para luego ser reportado vía informe al departamento de Talento Humano para que tramite y viabilice los permisos correspondientes.

Tabla # 45. Casos registrados por departamento, año 2013

DEPARTAMENTO	CASOS
CREDITO & COBRANZA	233
CALL CENTER	164
VENTAS	400
ADMINISTRACION	129
BODEGA	42
TOTAL	968

Fuente: Departamento de Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

Figura # 14. Casos registrados por departamento en Almacenes La Ganga, año 2013



Fuente: Departamento de Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

Los resultados reflejan que la mayor proporcionalidad de los casos registrados (400), se ha dado entre los trabajadores del área de ventas.

En segundo lugar está el departamento de Crédito y Cobranza con 233 casos, Call Center con 164, el área administrativa con 129 y finalmente, Bodega e Inventarios con 42 casos reportados.

En total, durante el período 2013 se enfermaron un total de 958 trabajadores repartidos de la siguiente manera: 532 mujeres y 426 hombres.

Esto significa que del total de la población laboral de 1.592 colaboradores, el 60,17% reportó al menos un caso de enfermedad durante el período señalado.

3.8.4 Análisis del Ausentismo Laboral Año 2014

Al igual que el año 2013, el reporte de ausentismo laboral por enfermedad presenta las siguientes características:

Tabla # 46. Cálculo para la determinación de indicadores, año 2014

Período		Número de empleados	Horas Hombres de exposición Planeadas	Total de días perdidos	Horas Hombres Trabajadas	Total de casos por enfermedad	Índice de Frecuencia IF	Índice de Gravedad IG	Tasa Global ausentismo TGA	Tasa de Riesgo T R
AÑO	MES	empleados	Total			Total	Total	Total	Total %	
2104	Promedio	1.590	3.344.784	7.062	3.288.288	1.059	64	430	5,55	6,7

K Oshas = 200.000 (por cada 100 tra Resolución Ministerial N° 390)

$$IF = \frac{\# \text{ausencias}(1059) \times 200.000}{(3.288.288)H/M \text{ trabajadas}}$$

$$IG = \frac{\# \text{Días perdidos}(7062) \times 200.000}{(3.288.288)H/M \text{ trabajadas}}$$

IF : Índice de Frecuencia TR : Tasa de Riesgo

Lesiones : Numero de accidentes y enfermedades profesionales u ocupacionales que requieran atención medica, en el periodo.
H H/M trabajadas : Total de horas hombre/mujer trabajadas en la organización en determinado periodo anual.
Días perdidos : Tiempo perdido por las lesiones (días de cargo según la tabla, mas los días actules de ausentismo en los casos de incapacidad temporal).

Ver: Cuadro comparativo 3.8.5

OSHAS: Normativa Internacional Norte americana que sus siglas significa Occupational Safety and Health (Ocupacional Seguridad y Salud)

Fuente: Departamento de Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015

Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

En el cuadro anterior se observa el consolidado anual del ausentismo de enfermedad general del año 2014. Entre estos resultados se observa que el Índice de Frecuencia es 64 y el Índice de Gravedad 430. Para realizar el cálculo de los indicadores, se debió sacar el promedio del total de trabajadores que laboraron en la empresa durante el año señalado.

Así, la Tasa de Riesgo o el PD, que es la relación de los días perdidos y el número de episodios de ausentismo, indica que por cada caso de enfermedad general esto representa 6,7 días perdidos dentro de la organización. Además el TGA (Tasa Global de Ausentismo) refleja que en base al cálculo de la población promedio de 1,590 trabajadores, 1,059 colaboradores se enfermaron. De este total, 548 son mujeres y 511 hombres. Esto representa un porcentaje de ausentismo del 5,55 % de la población laboral durante el periodo 2014.

A continuación se presenta la tabla general en la cual se detalla cómo se ha dado este fenómeno en cada uno de los meses y además, cuál ha sido el comportamiento de los índices de Frecuencia, Gravedad, la Tasa de Riesgo o PD y la Tasa Global de Ausentismo que se obtuvieron durante el período 2014.

Tabla # 47. Evolución de los indicadores, año 2014

Período		Número de empleados	Horas Hombres de exposición Planeadas	Total de días perdidos	Horas Hombres Trabajadas	Total de casos por enfermedad	Índice de Frecuencia IF	Índice de Gravedad IG	Tasa Global ausentismo TGA	Tasa de Riesgo T R
AÑO	MES	empleados	Total			Total	Total	Total	Total %	
2014	Enero	1.616	297.344	457	293.688	84	57,2	311,2	5,2	5,4
2014	Febrero	1.572	251.520	504	247.488	81	65,5	407,3	5,2	6,2
2014	Marzo	1.595	267.960	624	262.968	68	51,7	474,6	4,3	9,2
2014	Abril	1.604	282.304	745	276.344	112	81,1	539,2	7,0	6,7
2014	Mayo	1.594	280.544	428	277.120	71	51,2	308,9	4,5	6,0
2014	Junio	1.573	264.264	524	260.072	94	72,3	403,0	6,0	5,6
2014	Julio	1.599	307.008	947	299.432	118	78,8	632,5	7,4	8,0
2014	Agosto	1.596	268.128	619	263.176	87	66,1	470,4	5,5	7,1
2014	Septiembre	1.606	282.656	666	277.328	123	88,7	480,3	7,7	5,4
2014	Octubre	1.598	291.264	588	286.560	74	51,6	410,4	4,6	7,9
2014	Noviembre	1.611	257.760	470	254.000	76	59,8	370,1	4,7	6,2
2014	Diciembre	1.512	294.032	490	290.112	71	48,9	337,8	4,7	6,9
2104	Promedio	1.590	3.344.784	7.062	3.288.288	1.059	64	430	5,55	6,7

K Oshas = 200.000 (por cada 100 tra Resolución Ministerial N° 390)

$$IF = \frac{\# \text{ausencias}(1059) \times 200.000}{(3.288.288) H/M \text{ trabajadas}}$$

$$IG = \frac{\# \text{Días perdidos}(7062) \times 200.000}{(3.288.288) H/M \text{ trabajadas}}$$

IF : Índice de Frecuencia TR : Tasa de Riesgo

Lesiones : Numero de accidentes y enfermedades profesionales u ocupacionales que requieran atención medica, en el periodo.
H H/M trabajadas : Total de horas hombre/mujer trabajadas en la organización en determinado periodo anual.
Días perdidos : Tiempo perdido por las lesiones (días de cargo según la tabla, mas los días actules de ausentismo en los casos de incapacidad temporal).

Fuente: Departamento de Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

En la siguiente tabla se puede observar de manera trimestral un detalle por columnas de los días, horas y el costo que representó para la empresa, la ausencia de estos trabajadores accidentados.

Tabla # 48. Cálculo en días, horas y costo – hora, año 2014

Año 2014	1er Trimes	2do Trimes	3er Trimes	4to Trimes	Anual
Días Perdidos	1.585	1.697	2.232	1.548	7.062
DP en horas(8h)	12680	13576	17856	12384	56.496
Costo \$ DP	\$ 24.980,13	\$ 26.745,29	\$ 35.177,06	\$ 24.397,00	\$ 111.299,47

Fuente: Departamento de Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

Al igual que lo ocurrido en el año 2013, la incidencia del cuadro epidemiológico es el que determina los resultados alcanzados en esta investigación. Para el año 2014 se presentaron los siguientes tipos y cantidades según la clasificación correspondiente:

Tabla # 49. Cuadro epidemiológico - Causas de Ausentismo Laboral por enfermedad, año 2014

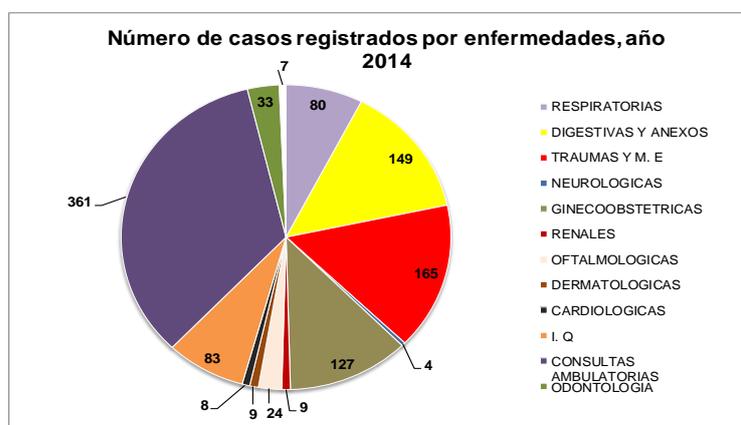
ENFERMEDADES GENERALES 2014														
ENFERMEDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL	%
RESPIRATORIAS	1	3	-	1	9	8	12	9	18	4	11	4	80	7,55%
DIGESTIVAS Y ANEXOS	13	19	4	9	3	22	16	18	19	8	12	6	149	14,07%
TRAUMAS Y M.E	15	16	22	20	8	13	13	8	17	15	11	7	165	15,58%
NEUROLOGICAS	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-	1	4	0,38%
GINECOOBSTETRICAS	10	10	8	9	12	18	22	9	14	6	4	5	127	11,99%
RENALES	-	1	-	-	2	-	2	1	-	-	1	2	9	0,85%
OFTALMOLOGICAS	7	1	1	3	4	4	-	-	4	-	-	-	24	2,27%
DERMATOLOGICAS	1	-	-	-	-	1	1	3	3	-	-	-	9	0,85%
CARDIOLOGICAS	1	-	-	-	-	1	3	1	2	-	-	-	8	0,76%
I. Q	1	-	4	6	7	3	11	15	10	10	9	7	83	7,84%
CONSULTAS AMBULATORIAS	35	31	29	64	21	21	30	19	27	24	25	35	361	34,09%
ODONTOLOGIA	-	-	-	-	3	2	6	4	8	5	2	3	33	3,12%
ONCOLOGICAS	-	-	-	-	-	-	2	-	1	2	1	1	7	0,66%
TOTAL	84	81	68	112	71	94	118	87	123	74	76	71	1059	100,00%

Fuente: Departamento Administrativo, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

Estos resultados determinan que la mayor causa de ausentismo, es decir, el 34,09% corresponde a consultas ambulatorias. Estas consultas generan el permiso de un médico el cual está en la facultad de extender un certificado hasta por 3 días laborables. De todo este conjunto de enfermedades, los casos de malestar general y enfermedades de tipo músculo esquelético representa el 15,58%. Enfermedades de tipo digestivo el 14,07%, Gineco – Obstétricas el 11,99%, enfermedades de carácter respiratorio el 7,55%, Intervenciones Quirúrgicas (I.Q) el 7,84%, oftalmológicas con el 2,27% y odontológicas el 3,12%.

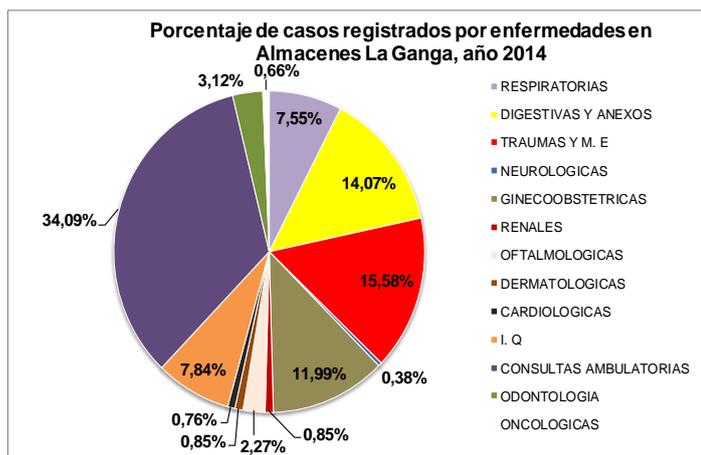
En menor porcentaje están las enfermedades de tipo: neurológicas con el 0,38%, renales el 0,85%, cardiológicas el 0,76% y de tipo oncológico con un porcentaje del 0,66%. A continuación se presentan los gráficos en los que se puede observar el número de casos registrados por enfermedades específicas y consultas ambulatorias durante el período anteriormente señalado.

Figura # 15. Número de casos reportados por tipo de enfermedad en el año 2014



Fuente: Departamento Administrativo- Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

Figura # 16. Porcentajes de casos reportados por tipo de enfermedad en el año 2014



Fuente: Departamento Administrativo- Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

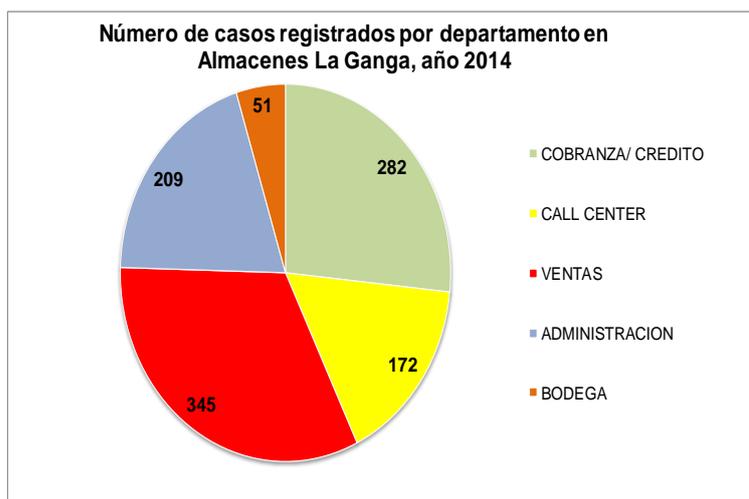
Como complemento a esta información, también se debe establecer el número de casos que se registraron por cada una de las diferentes áreas departamentales. Al igual que lo ocurrido en el año 2013, en el 2014 cada caso fue registrado primero por el área administrativa para luego ser reportado vía procedimiento formal al departamento de Talento Humano para que tramite y viabilice los permisos correspondientes.

Tabla # 50. Casos registrados por departamento, año 2014

DEPARTAMENTO	CASOS
COBRANZA/ CREDITO	282
CALL CENTER	172
VENTAS	345
ADMINISTRACION	209
BODEGA	51
TOTAL	1059

Fuente: Departamento Administrativo- Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

Figura # 17. Casos registrados por departamento en Almacenes La Ganga, año 2014



Fuente: Departamento Administrativo- Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

Durante el período señalado, el área de ventas es la que más ausentismo por enfermedad ha registrado con un total de 345 casos. El departamento de Créditos y Cobranzas ocupa el segundo puesto con 282, el área administrativo con 209, Call Center registra 172 casos y por último, Bodega e Inventario 51 casos reportados. En el año, se enfermaron un total de 1.059 trabajadores, de los cuales 548 fueron mujeres y 511 fueron hombres. Con estos valores se interpreta que del promedio tomado para el análisis correspondiente, es decir, 1.590 de trabajadores, el 66,60% presentó un caso de enfermedad durante el año 2014.

3.8.5 Comparativo anual por Ausentismo - Enfermedad entre el año 2013 y 2014

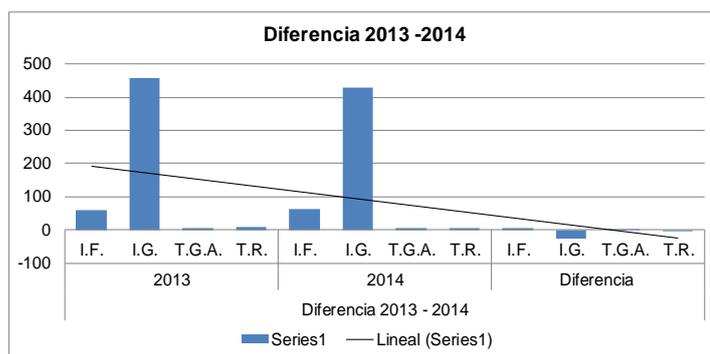
En el siguiente cuadro se registra el comparativo realizado entre el 2013 y 2014, donde además se contrasta cada uno de los índices anteriormente calculados: Frecuencia, Índice de Gravedad y la Tasa de Riesgos.

Tabla # 51. Comparativo de Índices entre los años 2013 - 2014

Diferencia 2013 - 2014											
2013				2014				Diferencia			
I.F.	I.G.	T.G.A.	T.R.	I.F.	I.G.	T.G.A.	T.R.	I.F.	I.G.	T.G.A.	T.R.
58	458	5,09	7,9	64	430	5,55	6,72	6	-28	0,46	-1,18

Fuente: Departamento Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

Figura # 18. Comparativo de Índices entre los años 2013 - 2014



Fuente: Departamento Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

El comportamiento de estos indicadores de ausentismo entre los años señalados se lo puede interpretar de la siguiente manera:

- El Índice de Frecuencia en el año 2014 tiene un aumento de seis puntos en relación al año 2013.
- El Índice de Gravedad se redujo en 28 puntos en el año 2014 con relación al año 2013.
- La Tasa de Riesgo o PD disminuyó en 1.18 puntos entre el 2013 y 2014.
- La Tasa de Global de ausentismo disminuye en 0,46% entre los períodos analizados.

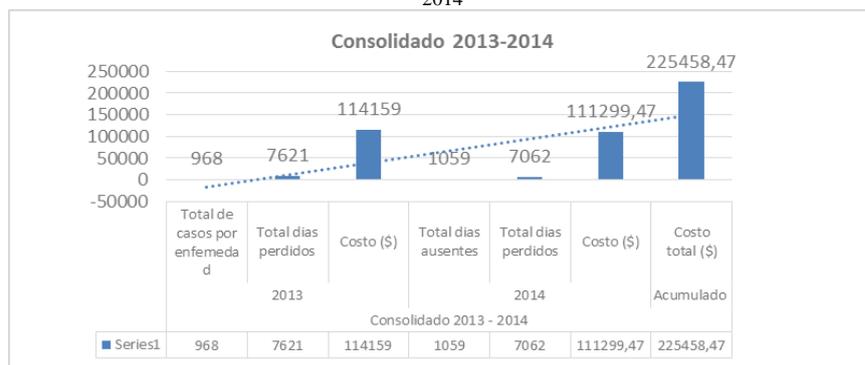
Verificando los registros y validándolos de manera previa, se toman también otros resultados importantes para observar cuál ha sido el comportamiento del ausentismo por enfermedad y el efecto que esto ha generado en el desarrollo operativo y comercial de la empresa.

Tabla # 52. Consolidado y diferencias entre Índices. Años 2013 y 2014

Consolidado 2013 - 2014						
2013			2014			Acumulado
Total de casos por enfermedad	Total dias perdidos	Costo (\$)	Total dias ausentes	Total dias perdidos	Costo (\$)	Costo total (\$)
968	7621	\$ 114.159,00	1059	7062	\$ 111.299,47	\$ 225.458,47

Fuente: Departamento Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

Tabla # 53. Consolidado y diferencias entre Índices. Años 2013 y 2014



Fuente: Departamento de Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

El análisis de estos resultados conlleva a determinar que entre el año 2013 y 2014 existe un aumento de 91 días en el número de ausencia que los trabajadores tuvieron en la empresa, pero en los días perdidos existe una disminución de 559 días.

La Frecuencia por enfermedades generales está en aumento y la Tasa Global de ausentismo representa un 5% de la población laboral.

El costo directo que esto le representa a la empresa por pérdidas entre los dos años analizados, da un total de USD \$ 225,458.47

3.8.6 Análisis de Ausentismo por Accidentabilidad 2013 – 2014

Para el cálculo de los índices de accidentabilidad, LA GANGA RCA S.A. cumple con la Legislación Nacional Vigente de acuerdo a la Resolución del Consejo Directivo del IESS 390, Capítulo VI, Titulado **PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO**, Art. 52.- donde dice : EVALUACION DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA” y en cuyo literal se establecen: a) Índices Reactivos, a1) Índice de Frecuencia (IF), a2) Índice de Gravedad (IG); y a3) Tasa de Riesgo (TR).

Mediante los Índices de Frecuencia y el Índice de Gravedad, se logra obtener como resultado la Tasa de Riesgo que es igual al Índice de accidentabilidad.

Índice de frecuencia (IF)

El Índice de Frecuencia se calculara aplicando la siguiente formula:

$$IF = \frac{\# \text{ Lesiones } \times 200.000}{H \text{ H/M trabajadas}}$$

Para el cálculo se entiende que:

de Lesiones = Número de accidentes y enfermedades profesionales u ocupacionales que requieran atención médica, en el periodo.

de H H/M trabajadas = total de horas hombre / mujer trabajadas en la organización en determinado periodo anual.

Índice de gravedad (IG)

El índice de gravedad se calcula aplicando la siguiente fórmula:

$$IG = \frac{\# \text{Días perdidos} \times 200.000}{H \text{ H/M trabajadas}}$$

Para el cálculo se entiende que:

días perdidos = tiempo perdido por las lesiones (días de cargo según la tabla más los días actuales de ausentismo en los casos de incapacidad temporal).

H H/M Trabajadas = Total de horas hombre/ mujer trabajadas en la organización en el determinado periodo (anual).

Colocar anexo (Naturaleza de las lesiones)

Tasa de riesgo (TR)

En la Tasa de Riesgo se aplicará la siguiente fórmula:

TR= # de días perdidos / # de lesiones

O en su lugar

$$TR = IG / IF$$

La GANGA RCA S.A., como empresa dedicada a la comercialización de electrodomésticos y dando cumplimiento a su Política de Seguridad y Salud Ocupacional, presenta los indicadores de accidentabilidad del año 2013 y 2014.

Indicadores de Accidentabilidad del año 2013

Población laboral promedio Año 2013: 1592

En el año 2013 LA GANGA RCA S.A., registra los siguientes resultados de los indicadores de accidentabilidad:

Tabla # 54. Consolidado Índices de Accidentabilidad, año 2013

Período		Número de empleados	Horas Hombre de exposición Planeadas	Total de días perdidos	Horas Hombres Trabajadas	Total de Casos Lesiones	Índice de Frecuencia IF	Índice de Gravedad IG	Tasa de Riesgo TR
AÑO	MES	empleados	Total			Total	Total	Total	Total
RESUMEN		1.592	3.667.584	349	3.664.443	23	1,3	19,0	15,2

K oshas = 200.000 (por cada 100 trab Resolucion Ministerial N° 390)

$$IF = \frac{\# \text{Lesiones} \times 200.000}{H/M \text{ trabajadas}}$$

$$IG = \frac{\# \text{Días perdidos} \times 200.000}{H/M \text{ trabajadas}}$$

Fuente: Departamento de Talento Humano, Almacenes La Ganga, año 2015
Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

IF : Índice de Frecuencia IG: Índice de Gravedad TR : Tasa de Riesgo

Lesiones : Numero de accidentes y enfermedades profesionales u ocupacionales que requieran atencion medica, en el periodo.
H H/M trabajadas : Total de horas hombre/mujer trabajadas en la organización en determinado periodo anual.
Días perdidos : Tiempo perdido por las lesiones (días de cargo según la tabla, mas los días actules de ausentismo en los casos de incapacidad temporal).

Ver: Cuadro comparativo 3.9.6.1

OSHAS: Normativa Internacional Norte americana que sus siglas significa Occupational Safety and Health (Ocupacional Seguridad y Salud)

En el cuadro anterior se observa el consolidado anual del Índice de Accidentabilidad (Tasa de Riesgo) del año 2013, de donde se obtiene los valores que corresponden al Índice de Frecuencia y el Índice de Gravedad.

De acuerdo a la tabulación realizada como resultado de aplicar estos indicadores, la Tasa de Riesgo es 15, el cual es un valor adimensional que significa que por cada accidente de trabajo que ocurre en la empresa, esto significa 15 días perdidos de trabajo. De esto se obtiene un total de 349 días perdidos durante el período analizado.

A continuación se detalla de manera mensual el comportamiento de los indicadores de Frecuencia y Gravedad, obteniendo como resultado la Tasa de Riesgo (Índice de accidentabilidad). De los 23 casos donde se registraron lesiones por accidentes, los hombres han sido los únicos afectados. No existen registros en el cual se reporten que las mujeres hayan sufrido algún tipo de accidente en el desarrollo de sus actividades laborales. Además, cabe recalcar que estos casos reportados se clasifican en: accidentes típicos y accidentes in – itinere. Los 11 casos de accidentes típicos hacen referencia a lesiones comunes como: heridas, traumas y contusiones. Los accidentes in – itinere que en total suman 12, son todos aquellos que se produjeron al conducir una moto. Las áreas o departamentos de la empresa que mayor se vieron afectadas por esta clase de problemas fueron las siguientes: Cobranza, Ventas y Bodega. A continuación se presenta el cuadro general donde se manifiesta la evolución de los indicadores en cada uno de los meses del año 2013.

Tabla # 55. Comportamiento mensual de los índices de accidentabilidad, año 2013

Período		Número de empleados	Horas Hombre de exposición Planeadas	Total de días perdidos	Horas Hombres Trabajadas	Total de Casos Lesiones	Índice de Frecuencia IF	Índice de Gravedad IG	Tasa de Riesgo TR
AÑO	MES	empleados	Total			Total	Total	Total	Total
2.013	Enero	1.615	310.080	6	310.026	2	1,3	3,9	3,0
2.013	Febrero	1.552	297.984	19	297.813	1	0,7	12,8	19,0
2.013	Marzo	1.569	301.248	0	301.248	0	0,0	0,0	0,0
2.013	Abril	1.606	308.352	19	308.181	1	0,6	12,3	19,0
2.013	Mayo	1.659	318.528	10	318.438	1	0,6	6,3	10,0
2.013	Junio	1.633	313.536	0	313.536	0	0,0	0,0	0,0
2.013	Julio	1.678	322.176	77	321.483	4	2,5	47,9	19,3
2.013	Agosto	1.600	307.200	23	306.993	1	0,7	15,0	23,0
2.013	Septiembre	1.443	277.056	43	276.669	3	2,2	31,1	0,0
2.013	Octubre	1.482	284.544	36	284.220	3	2,1	25,3	12,0
2.013	Noviembre	1.615	310.080	12	309.972	1	0,6	7,7	12,0
2.013	Diciembre	1.650	316.800	104	315.864	6	3,8	65,9	17,3
RESUMEN		1.592	3.667.584	349	3.664.443	23	1,3	19,0	15,2

K oshas = 200.000 (por cada 100 trab Resolucion Ministerial N° 390)

$$IF = \frac{\# \text{ Lesiones} \times 200.000}{H \text{ H/M trabajadas}}$$

$$IG = \frac{\# \text{ Dias perdidos} \times 200.000}{H \text{ H/M trabajadas}}$$

Fuente: Departamento de Talento Humano, Almacenes La Ganga, año 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

IF : Índice de Frecuencia IG: Índice de Gravedad TR : Tasa de Riesgo

Lesiones : Numero de accidentes y enfermedades profesionales u ocupacionales que requieran atencion medica, en el periodo.

H/H/M trabajadas : Total de horas hombre/mujer trabajadas en la organización en determinado periodo anual.

Dias perdidos : Tiempo perdido por las lesiones (dias de cargo según la tabla, mas los dias actules de ausentismo en los casos de incapacidad temporal).

Una vez hecho el análisis general, se presenta ahora el resumen de los accidentes típicos que de acuerdo al Departamento de Talento Humano, fueron registrados durante el mismo período.

Tabla # 56. Número de accidentes típicos en el año 2013

 UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD ACCIDENTES TÍPICO							
Período	Número de empleados	Horas Hombre de exposición Total	Total de Casos Lesiones (N)	Indice de Frecuencia IF	Total de días perdidos (DP)	Indice de Gravedad IG	Tasa de Riesgo T R
AÑO	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total
2.013	1.592	3.666.234	11	0,60	150	8,18	14
DATOS DE ENERO A DICIEMBRE AÑO 2013							
$IF = \frac{\# \text{ Lesiones} \times 200.000}{H \text{ H/M trabajadas}}$				$IG = \frac{\# \text{ Dias perdidos} \times 200.000}{H \text{ H/M trabajadas}}$			
INTERPRETACION DE LA TASA DE RIESGO: EL RESULTADO DE LA TASA DE RIESGO EN ACCIDENTES TIPICOS MUESTRA QUE POR CADA ACCIDENTE DE TRABAJO OCURRIDOS EN LA EMPRESA REPRESENTA 14 DIAS PERDIDO.							

Fuente: Departamento Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
 Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

El consolidado de los accidentes in – itinere durante el año 2013 es el siguiente:

Tabla # 57. Número de accidentes in - itinere en el año 2013

 UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD ACCIDENTES IN-ITINERE							
Período	Número de empleados	Horas Hombre de exposición Total	Total de Casos Lesiones (N)	Indice de Frecuencia IF	Total de días perdidos (DP)	Indice de Gravedad IG	Tasa de Riesgo T R
AÑO	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total
2.013	1.592	3.665.793	12	0,65	199	10,86	17
DATOS DE ENERO A DICIEMBRE AÑO 2013							
$IF = \frac{\# \text{ Lesiones} \times 200.000}{H \text{ H/M trabajadas}}$				$IG = \frac{\# \text{ Dias perdidos} \times 200.000}{H \text{ H/M trabajadas}}$			
Fuente: Departamento de Talento Humano, Almacenes La Ganga, año 2015 Elaborado por Ab Pedro Carranza							

A continuación se realiza el análisis Trimestral sobre los días, horas y el costo directo que las ausencias bajo la clasificación anterior, representaron como pérdida para la empresa Almacenes La Ganga:

Tabla # 58. Análisis de las pérdidas por accidentes laborales, año 2013

Año	1er Trimes	2do Trimes	3er Trimes	4to Trimes	Anual
Dias Perdidos	25	29	143	152	349
DP en horas(8h)	225	261	1287	1368	3141
Costo \$ DP	\$ 454,95	\$ 527,74	\$ 2.602,29	\$ 2.766,07	\$ 6.351,04

Fuente: Departamento de Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

Indicadores de Accidentabilidad del año 2014

Población laboral año 2014: 1590 Trabajadores

En el año 2014 LA GANGA RCA S.A., registra el resultado de los siguientes indicadores de accidentabilidad:

Tabla # 59. Consolidado Índices de Accidentabilidad, año 2014

Período		Número de empleados	Horas Hombre de exposición Planeadas	Total de días perdidos	Horas Hombres Trabajadas	Total de Casos Lesiones	Índice de Frecuencia IF	Índice de Gravedad IG	Tasa de Riesgo TR
AÑO	MES	empleados	Total			Total	Total	Total	Total
	RESUMEN	1.590	3.663.552	794	3.656.406	23	1,3	43,4	34,5
<p>K oshas = 200.000 (por cada 100 trab Resolución Ministerial N° 390)</p> <p> $IF = \frac{\# \text{ Lesiones } \times 200.000}{H \text{ H/M trabajadas}}$ $IG = \frac{\# \text{ Dias perdidos } \times 200.000}{H \text{ H/M trabajadas}}$ </p>									
<p>Fuente: Departamento de Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015 Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.</p> <p>IF : Índice de Frecuencia IG: Índice de Gravedad TR : Tasa de Riesgo</p> <p># Lesiones : Numero de accidentes y enfermedades profesionales u ocupacionales que requieran atención medica, en el periodo. H H/M trabajadas : Total de horas hombre/mujer trabajadas en la organización en determinado periodo anual. # Dias perdidos : Tiempo perdido por las lesiones (días de cargo según la tabla, mas los días actuales de ausentismo en los casos de incapacidad temporal).</p>									

Ver: Cuadro comparativo 3.9.6.1
OSHAS: Normativa Internacional Norte americana que sus siglas significa Occupational Safety and Health (Ocupacional Seguridad y Salud)

En el cuadro anterior se observa el consolidado anual del Índice de Accidentabilidad (Tasa de Riesgo) del año 2014, de donde se obtienen los valores para el medir el Índice de Frecuencia y el Índice de Gravedad. De acuerdo a la tabulación realizada y como resultado de aplicar estos indicadores, se refleja que la Tasa de Riesgo es 35, el cual es un valor adimensional que significa que por cada accidente de trabajo que ocurre en la empresa, esto representa 35 días perdidos. De esto y considerando a todo el personal se obtiene un total de 794 días perdidos en el año 2014.

En el cuadro que se presenta a continuación se detalla de manera mensual el comportamiento de los indicadores de Frecuencia y Gravedad, de los cuales se obtiene como resultado la Tasa de Riesgo (Índice de accidentabilidad). De los 23 casos registrados por el Departamento de Talento Humano, 15 corresponde a hombres y 6 a mujeres.

Tabla # 60. Comportamiento mensual de los índices de accidentabilidad, año 2014

Periodo		Número de empleados	Horas Hombre de exposición Planeadas	Total de días perdidos	Horas Hombres Trabajadas	Total de Casos Lesiones	Índice de Frecuencia IF	Índice de Gravedad IG	Tasa de Riesgo TR
AÑO	MES	empleados	Total			Total	Total	Total	Total
2.014	Enero	1.616	310.272	129	309.111	1	0,6	83,5	129,0
2.014	Febrero	1.572	301.824	77	301.131	2	1,3	51,1	38,5
2.014	Marzo	1.595	306.240	180	304.620	2	1,3	118,2	0,0
2.014	Abril	1.604	307.968	8	307.896	2	1,3	5,2	4,0
2.014	Mayo	1.594	306.048	8	305.976	1	0,7	5,2	8,0
2.014	Junio	1.573	302.016	84	301.260	2	1,3	55,8	0,0
2.014	Julio	1.599	307.008	11	306.909	3	2,0	7,2	3,7
2.014	Agosto	1.596	306.432	0	306.432	0	0,0	0,0	0,0
2.014	Septiembre	1.606	308.352	10	308.262	1	0,6	6,5	10,0
2.014	Octubre	1.517	291.264	63	290.697	3	2,1	43,3	21,0
2.014	Noviembre	1.611	309.312	109	308.331	3	1,9	70,7	36,3
2.014	Diciembre	1.598	306.816	115	305.781	3	2,0	75,2	38,3
RESUMEN		1.590	3.663.552	794	3.656.406	23	1,3	43,4	34,5

K oshas = 200.000 (por cada 100 trab Resolución Ministerial N° 390)

$$IF = \frac{\# \text{ Lesiones } \times 200.000}{H/M \text{ trabajadas}}$$

$$IG = \frac{\# \text{ Días perdidos } \times 200.000}{H/M \text{ trabajadas}}$$

Fuente: Departamento de Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

IF : Índice de Frecuencia IG: Índice de Gravedad TR : Tasa de Riesgo

Lesiones : Numero de accidentes y enfermedades profesionales u ocupacionales que requieran atención medica, en el periodo.
H/M trabajadas : Total de horas hombre/mujer trabajadas en la organización en determinado periodo anual.
Días perdidos : Tiempo perdido por las lesiones (días de cargo según la tabla, mas los días actuales de ausentismo en los casos de incapacidad temporal).

A continuación se presenta el resumen de los accidentes típicos que de acuerdo al Departamento de Talento Humano, fueron registrados durante el año 2014.

Tabla # 61. Número de accidentes típicos en el año 2014

 UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD ACCIDENTES TÍPICO							
Período	Número de empleados	Horas Hombre de exposición Total	Total de Casos Lesiones (N)	Indice de Frecuencia IF	Total de días perdidos (DP)	Indice de Gravedad IG	Tasa de Riesgo TR
AÑO	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total
2.014	1.590	3.658.458	15	0,82	566	30,94	38
DATOS DE ENERO A DICIEMBRE AÑO 2014							
$IF = \frac{\# \text{ Lesiones} \times 200.000}{H \text{ H/M trabajadas}}$				$IG = \frac{\# \text{ Días perdidos} \times 200.000}{H \text{ H/M trabajadas}}$			
INTERPRETACION DE LA TASA DE RIESGO: EL RESULTADO DE LA TASA DE RIESGO EN ACCIDENTES TIPICOS MUESTRA QUE POR CADA ACCIDENTE DE TRABAJO OCURRIDOS EN LA EMPRESA REPRESENTA 38 DIAS PERDIDO.							
<small>Fuente: Departamento de Talento Humano, Almacenes La Ganga, año 2015 Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.</small>							

El consolidado de los accidentes in – itinere ocurridos durante el año 2014 es el siguiente:

Tabla # 62. Número de accidentes in - itinere en el año 2014

 UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD ACCIDENTES IN-ITINERE							
Período	Número de empleados	Horas Hombre de exposición Total	Total de Casos Lesiones (N)	Indice de Frecuencia IF	Total de días perdidos (DP)	Indice de Gravedad IG	Tasa de Riesgo TR
AÑO	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total
2.014	1.590	3.661.500	8	0,44	228	12,45	29
DATOS DE ENERO A DICIEMBRE AÑO 2014							
$IF = \frac{\# \text{ Lesiones} \times 200.000}{H \text{ H/M trabajadas}}$				$IG = \frac{\# \text{ Días perdidos} \times 200.000}{H \text{ H/M trabajadas}}$			
<small>Fuente: Departamento de Talento Humano, Almacenes La Ganga, año 2015 Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.</small>							

Ver: Cuadro comparativo 3.9.6.1
 OSHAS: Normativa Internacional Norte americana que sus siglas significa Occupational Safety and Health (Ocupacional Seguridad y Salud)

De igual forma se presenta un análisis Trimestral sobre los días, horas y el costo directo que las ausencias representaron como pérdida para la empresa en el año 2014:

Tabla # 63. Análisis de las pérdidas por accidentes laborales, año 2014

Año	1er Trimes	2do Trimes	3er Trimes	4to Trimes	Anual
Días Perdidos	386	100	21	287	794
DP en horas(8h)	3474	900	189	2583	7146
Costo \$ DP	\$ 7.024,36	\$ 1.819,78	\$ 382,15	\$ 5.222,77	14.449

Fuente: Departamento de Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

3.8.6.1 Comparativo Índice de Accidentabilidad 2013 -2014

Para medir el impacto de lo ocurrido entre los años 2013 y 2014, es necesario realizar un comparativo de los niveles de accidentabilidad en relación a los índices de Frecuencia, de Gravedad y la Tasa de Riesgos.

Tabla # 64. Comparativo y diferencias en los niveles de accidentabilidad años 2013 – 2014

Diferencia 2013 -2014								
2013			2014			DIFERENCIA		
I.F.	I.G.	T.R.	I.F.	I.G.	T.R.	I.F.	I.G.	T.R.
1,30	19,00	15,20	1,30	43,40	34,50	0,00	24,40	19,30

Fuente: Departamento Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

- De esta evaluación se establece que el Índice de Frecuencia se mantiene si se comparan los años 2013 y 2014;
- En el Índice de Gravedad existe un incremento de 21,67 puntos en el año 2014, en relación al 2013; y,
- En el valor registrado por la Tasa de Riesgo existe también un alza de 19,35 puntos en el año 2014, lo que evidencia claramente una tendencia al incremento tanto en el Índice de Gravedad como en la Tasa de Riesgos (Índice de Accidentabilidad).

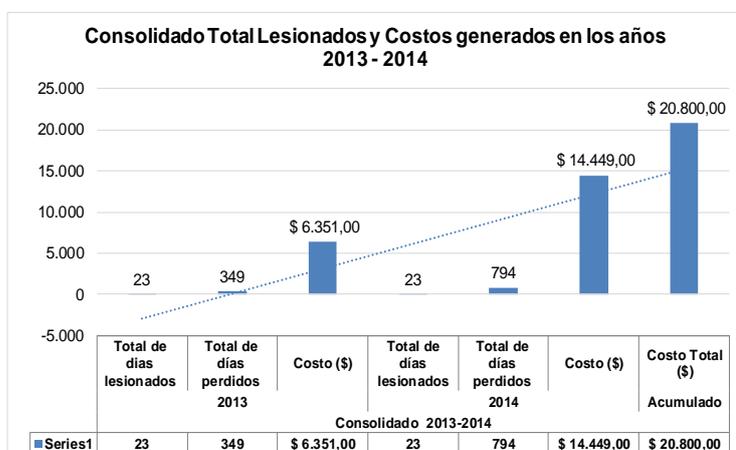
Entre otras investigaciones también se analiza, verifica y compara el total de días lesionados, el total de días perdidos y el costo generado por este fenómeno, para saber cuál ha sido el incremento o la disminución de los respectivos indicadores de gestión:

Tabla # 65. Comparativo y diferencias en los costos generados por accidentes entre el 2013 y 2014

Consolidado 2013-2014						
2013			2014			Acumulado
Total de días lesionados	Total de días perdidos	Costo (\$)	Total de días lesionados	Total de días perdidos	Costo (\$)	Costo Total (\$)
23	349	\$ 6.351,00	23	794	\$ 14.449,00	\$ 20.800,00

Fuente: Departamento Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

Figura # 19. Comparativo y diferencias en los costos generados por accidentes entre el 2013 y 2014



Fuente: Departamento Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

Si observamos el gráfico se puede determinar que durante los años 2013 y 2014 se han originado el mismo número de accidentes o lesionados; pero en el caso de los días perdidos existe un incremento por los días de reposo que han ocasionado cada uno de estos accidentes. En otras palabras, las lesiones durante el año 2014 han sido más graves o severas y por ende la Tasa de Riesgo es más alta. En resumen, el costo directo que esto le ha representado a la empresa Almacenes La Ganga entre los dos años analizados ha sido de USD \$ 20,800.04

3.8.7 Análisis de Ausentismo por Maternidad (2013 – 2014)

Según la definición de la Organización Internacional del Trabajo, el ausentismo por maternidad no es considerado como uno de los factores que forman parte del denominado ausentismo laboral. Sin embargo y como complemento a todo el análisis anteriormente

expuesto, también es necesario realizar una breve descripción sobre el incremento o disminución de lo que esto ha representado a nivel institucional.

Tabla # 66. Número de embarazadas y total en días de permiso, año 2013

Departamento	N° Trabajadoras
Call Center	2
Cobranzas	1
Contabilidad	5
Crédito	4
Crédito y Cobranza	7
Gestión	1
Talento Humano	1
Servicio al Cliente	1
Ventas	13
Total	35
Total Días Permiso	2.769

Fuente: Departamento Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

Tabla # 67. Número de embarazadas y total en días de permiso, año 2014

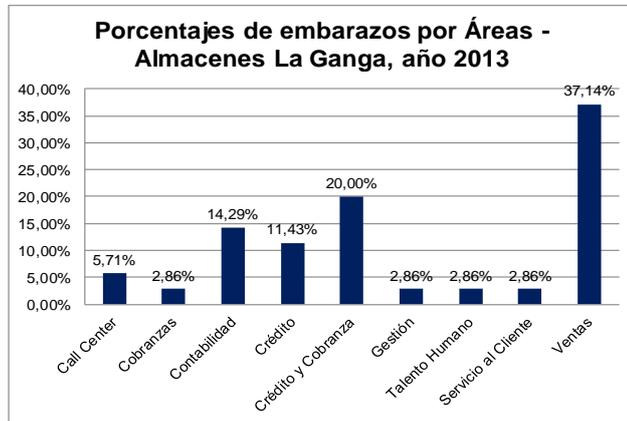
Departamento	N° Trabajadoras
Adminstración	2
Call Center	4
Cobranzas	1
Contabilidad	7
Crédito	1
Crédito y Cobranza	8
Gestión	1
Sistemas	1
Ventas	17
Total	42
Total Días Permiso	3.175

Fuente: Departamento Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

De estos resultados se desprende que entre el año 2013 y 2014 haya existido un incremento del 20% en el número de embarazos y un 14,66% de incremento en el número de permisos extendidos por el Departamento de Talento Humano.

Del total de embarazadas en el 2013: 9 son casadas, 21 solteras y 5 en unión libre. El departamento de Ventas ocupa el primer lugar con el 37,14%, Cobranza con un 20%, Contabilidad con el 14,29% y Crédito con el 11,43%. Otras áreas como Call Center, Servicio al Cliente, Talento Humano, etc. mantienen porcentajes relativamente inferiores a los primeros que se han analizado.

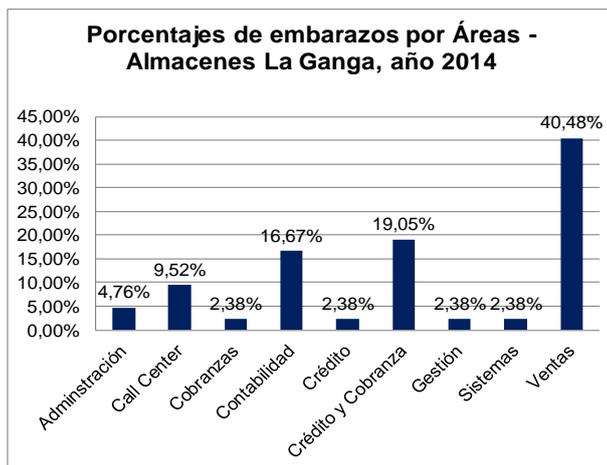
Figura # 20. Porcentaje de embarazos registrados por Departamentos, año 2013



Fuente: Departamento Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

Para el año 2014 y del total de embarazadas: 15 son casadas, 12 son solteras y 12 tienen unión libre. Al igual que lo ocurrido en el año 2013, en el 2014 la tendencia se mantuvo entre quienes forman parte del área de Ventas con un 40,48%. Otras áreas como Crédito y Cobranza registraron un 19,05%, Contabilidad el 16,67% y Call Center el 9,52%. Otras áreas mantuvieron porcentajes muy por debajo de lo anteriormente señalado.

Figura # 21. Porcentaje de embarazos registrados por Departamentos, año 2014



Fuente: Departamento Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

3.8.8 Resumen de Costos por Categoría - Ausentismo

El resumen se lo puede describir de la siguiente forma:

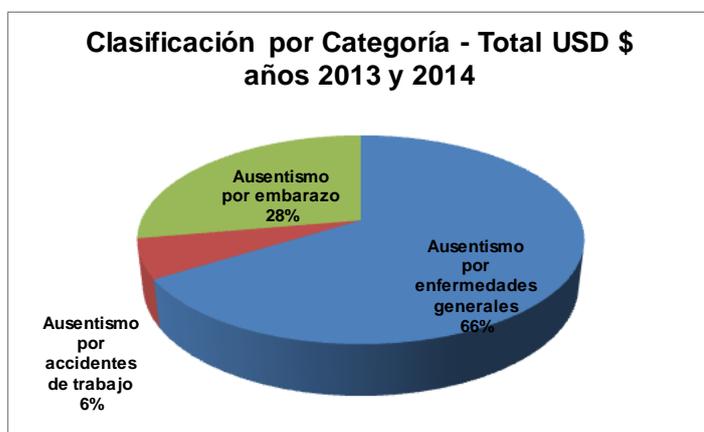
Tabla # 68. Resumen de Costos por Ausentismo en Almacenes La Ganga, años 2013 - 2014

Clasificación por Categoría	TOTAL USD \$	%
Ausentismo por enfermedades generales	\$ 225.458,47	66,14%
Ausentismo por accidentes de trabajo	\$ 20.800,04	6,10%
Ausentismo por embarazo	\$ 94.602,52	27,75%
Total General	\$ 340.861,03	100,00%

Fuente: Departamento Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

Estos valores muestran el costo o representación por cada una de las categorías en las cuales se ha clasificado el problema de ausentismo, aunque tal como se lo expresó con anterioridad, los permisos por embarazo y maternidad solo son considerados como complemento al análisis general que se ha desarrollado.

Figura # 22. Clasificación por Categoría de Ausentismo Laboral, años 2013 – 2014



Fuente: Departamento Talento Humano, Almacenes La Ganga, 2015
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

Frente a estos resultados, es evidente que la Categoría Ausentismo por Enfermedades Generales con un 66% de representación económica, sea considerada por los directivos y gerentes en los actuales momentos, como uno de los mayores problemas

por los cuales atraviesa la empresa Almacenes La Ganga. Por el contrario, el porcentaje de accidentes laborales tan solo ha representado el 6% de pérdida económica entre los años 2013 y 2014.

3.8.8.1 Análisis de la Encuesta

Diferenciado el género entre quienes formarían parte de este proceso, las encuestas fueron llevadas a cabo entre los trabajadores que forman parte de los diferentes locales o almacenes que están ubicados en la Región Costa del Ecuador. Por ser la ciudad base, Guayaquil aportó con el 40,20% del total de la muestra seleccionada para esta investigación. Otras ciudades como Cuenca, Machala, Babahoyo, Quevedo, Portoviejo y Manta también formaron parte de este análisis con el fin de establecer a nivel regional, cuál es la percepción general del trabajador frente a las políticas, procesos y lineamientos que la empresa sustenta, para el desarrollo de sus actividades operativas y comerciales.

Criterio: Conocimiento de la Organización

Los resultados evidencian una percepción positiva entre la población trabajadora acerca de la situación actual de la empresa, en donde para el 50,65% de los encuestados, la organización sí ha mejorado de manera general en varios aspectos. Así mismo, el 66,89% de los trabajadores espera que el próximo año sea mejor en relación a los años anteriores. Por otra parte, sí preocupa a la Dirección y al Departamento de Talento Humano el escaso conocimiento que tiene el personal sobre la visión y misión de la empresa, siendo esto una parte esencial de lo que se persigue a nivel institucional, para mejorar el desempeño de todos sus colaboradores. En cuanto al establecimiento de políticas y objetivos, es claro que no toda la población laboral comparte el mismo criterio.

Criterio: Sentido de Pertenencia

Valorar el sentido de pertenencia se ha convertido en un elemento esencial para determinar el grado de motivación que impulsa a los trabajadores a desarrollar de manera efectiva sus diversas actividades profesionales. Los resultados reflejan que el 51,17% de los encuestados están orgullosos de la organización donde laboran; sin desmerecer que

para un 25% de la población no se obtenga el mismo criterio. Esto conlleva a un análisis de los procesos que se están ejecutando, para conocer en profundidad cómo llegar a satisfacer algunas de sus más intrínsecas necesidades.

Por otra parte, también es necesario considerar que es el sentido de pertenencia hacia la empresa es el que genera o no la llamada rotación de trabajadores. Para el 57,52% de los encuestados está claro que si se les ofreciera una oportunidad igual en el mercado estos no estarían dispuestos a cambiarse; pero sí preocupa conocer que para un 16,47% existe una inminente posibilidad de encontrar un nuevo lugar de trabajo.

De hecho, cuando se pidió comparar a la empresa con otras del mismo sector, el 44,77% opinó que la organización es igual a la mayoría y el 17,32% consideró que es peor a otras ya existentes. Del mismo modo, el 69,28% de los encuestados consideraron formar parte integral de la empresa, mientras que el 30,72% opinó lo contrario.

Criterio: Desarrollo Integral del Recurso Humano

El criterio desarrollo integral puede ser interpretado de varias maneras. Una de ellas tiene relación directa con las actividades que la empresa realiza para lograr entre sus trabajadores un mayor grado de profesionalización. Lo importante en el desarrollo de este proceso, es determinar cuál ha sido el impacto que esto genera y si el empleado lo percibe como una auténtica posibilidad de crecimiento. Esto sin lugar a dudas genera motivación y el mejor desempeño de los colaboradores.

Entre los resultados se obtuvo lo siguiente:

- El 53,59% de los encuestados opinaron que la organización se preocupa por el bienestar de su gente y el 46,61% que la empresa se preocupa más por el aspecto económico.
- Un elemento muy importante a considerar es la percepción que tienen los trabajadores en relación a cómo son valorados. El 59,48% opinó que sí son valorados como personas y el 40,52% que no.
- Apenas un 17% consideró que su grado de satisfacción en el desarrollo de una carrera es efectivo, un 21% que las campañas médicas son positivas y un 16% que las actividades

que se elaboran en función al bienestar laboral son las correctas y están enfocadas para beneficio del personal.

- Si bien el 75% de los encuestados afirmó que la capacitación es suficiente, para el 24,51% restante es aún insuficiente.
- En cuanto a la contribución de las capacitaciones al trabajador, el 18,30% opinó que esto pocas veces favorece a su desarrollo y el 5,56% afirmó que rara vez se ven beneficiados con la gestión del proceso de formación.
- También es necesario considerar que para el 70,92% de los trabajadores, pocas o escasas son las oportunidades de ascenso que se presentan para mejorar sus actuales condiciones laborales.

Criterio: Estilo de Liderazgo

La importancia del Management o Dirección de una empresa es trascendental para el cumplimiento de los resultados. En base a esto, para la empresa Almacenes La Ganga es vital conocer cuál la percepción que existe por parte del trabajador, en su interacción y/o comunicación con los mandos superiores.

Entre los resultados más importantes se obtuvo lo siguiente:

- El 43,14% de los trabajadores consideran que su opinión rara vez es considerada en aspectos laborales.
- El 56,54% opina que la dirección de la empresa es buena en su accionar y en el desenvolvimiento de sus actividades.
- El 80,72% considera que trabajan en una empresa donde pueden expresar libremente sus opiniones.
- Situación contraria ocurre con los jefes inmediatos, en donde el 63,40% de los trabajadores opinan que estos solo se preocupan por el trabajo y que están permanentemente alejados de su gente.
- Para el 65,91% todas las decisiones deben ser primero consultadas con los jefes.
- El 70,92% afirma que sus jefes no buscan o no se interesan en la solución de sus problemas.
- Y de estos resultados se desprende que para el 25,82% de los trabajadores no exista la

suficiente libertad para acudir y hablar con su jefe inmediato cuando se trata de solucionar un problema en particular.

Criterio: Reconocimiento

En cuanto a la contribución que la organización ha logrado entre sus diversos trabajadores, se puede establecer que para el 55,23% las condiciones actuales siguen siendo las mismas a las de años anteriores. Así mismo, un 25% de la población trabajadora no está conforme totalmente con su situación salarial. El 51% opina que los servicios médicos no sean los adecuados y el 44% afirma que falta mayor reconocimiento hacia las actividades que realizan por parte de los trabajadores.

Al ser consultados sobre si los beneficios que reciben son mejores, iguales o inferiores, el 80,07% consideró que no existen diferencias al de otras empresas, el 0,98% que los beneficios son inferiores y el 18,95% que estos son mejores al de otras organizaciones que también forman parte del mismo sector. Caso contrario ocurre con los servicios proporcionados por la empresa en cuanto a alimentación y uniformes, ya que estos están mejor ponderados en la escala de satisfacción laboral.

Criterio: Ambiente social de trabajo

La creación de un buen ambiente social en el lugar de trabajo, genera un adecuado comportamiento organizacional. En base a este criterio, el 48% de la población trabajadora afirma que el ambiente de trabajo es el adecuado para el desarrollo de sus actividades. Sin embargo y a través de una batería de proposiciones se establecen ciertos resultados que son necesarios analizar por sus posibles repercusiones.

- El 62,75% afirma que el ambiente organizacional no es el adecuado, existiendo en ello algunos inconvenientes que se deben ser modificados para mejorar un mejor desenvolvimiento.
- El 93% considera que los actos de indisciplina se sancionan de acuerdo a las políticas de la empresa.
- El 95,42% opina que es mejor evitar problemas al no expresar su desacuerdo con ciertas

decisiones.

- El 58,50% cree que más valor tiene lo que opinan y cuentan los jefes.
- El 70,92% afirma no tener tiempo suficiente para realizar el trabajo de manera correcta.
- El 59,15% percibe que la empresa no se preocupa adecuadamente por la salud y seguridad de los trabajadores; y,
- El 80,72% observa que la organización debería generar trabajar más por eliminar los riesgos ocasionados por los accidentes laborales.

Otros aspectos a considerar son aquellos que tienen relación con el personal y el trato que se genera con sus pares. El 49,85% cree que sus relaciones son cordiales y van más allá de los parámetros laborales. El 35,17% que sus relaciones son formales y se limitan a lo estrictamente laboral y el 6,42% afirma que sus relaciones son distantes.

La percepción que tienen los trabajadores hacia sus jefes es un tema que debe ser analizado. El 16,67% de los encuestados afirmaron que existen inconvenientes en cuanto a crear ambientes positivos de trabajo y el 7,85% que esto rara vez ocurre como parte de las tareas y funciones organizacionales.

Del mismo modo, la empresa debe preocuparse por desarrollar más y mejor la comunicación interna, puesto que solo para el 33,33% de la población trabajadora existe una muy buena difusión en cuanto a los aspectos organizativos y estructurales de la empresa. De hecho, el 69,28% de los colaboradores afirma creerle más a los propios directivos que a los jefes inmediatos.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

4.1 Título de la Propuesta

Plan de acción de Salud Ocupacional para la empresa LA GANGA RCA S.A.

4.2 Justificación

Un plan de salud ocupacional se implementa con la finalidad de disminuir el impacto negativo que en las empresas se genera, debido al incremento del ausentismo por parte de los trabajadores a causa de enfermedades y/o accidentes en el ámbito laboral. El plan de acción de salud ocupacional puede ser usado por los directivos y gerentes como una herramienta ágil y efectiva de prevención, contra los posibles riesgos que puedan propiciar una baja en la productividad de la empresa.

De manera general, con la creación y el desarrollo de este plan de acción se pretende controlar los diversos problemas que afecten a la estabilidad empresarial, así como también las posibles repercusiones que se puedan crear en torno al desenvolvimiento operativo y funcional de quienes trabajan actualmente en la empresa La Ganga S.A.

En base a esto, y a los ejes de acción que se ha considerado para ello, la propuesta se ha diseñado porque beneficiará a todos los involucrados asegurando que tanto la salud como la seguridad en el trabajo, se conviertan en el eje fundamental para el desarrollo de todos y cada una de los trabajadores, asegurando su bienestar y el máximo rendimiento a nivel empresarial.

Con la implementación del Plan de acción de Salud Ocupacional, la empresa La Ganga S.A intenta disminuir los riesgos a los que los trabajadores están expuestos dentro y fuera de su ambiente de trabajo, con el fin de que esto no afecte el desempeño, así como también del resto de los colaboradores que conforman la organización y por ende el rendimiento económico y financiero de la entidad.

4.3 Objetivo General

Elaborar un Plan de acción de salud ocupacional para la empresa LA GANGA S.A que permita reducir en un 30% el ausentismo laboral.

4.3.1 Objetivos Específicos

- Elaborar un Marco Legal donde se establezca el reglamento de la empresa y la conformación de una Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Establecer un Programa de Capacitación institucional que asegure la prevención de riesgos y enfermedades en un 30% entre el personal de la empresa La Ganga S.A.
- Diseñar un Plan de Desarrollo para la implementación de programas y actividades sociales.

4.4 Factibilidad de su Aplicación

En el trabajo de investigación que se ha realizado a la empresa La Ganga S.A se ha podido demostrar que los accidentes o enfermedades laborales han incidido significativamente en el desempeño de los trabajadores y en los ingresos de la empresa. Al no existir actualmente un método que proponga crear una serie de estrategias que permitan reducir el problema y mantener el bienestar colectivo, este Plan de acción se considera una necesidad para controlar los riesgos a los que están inmersos los trabajadores y que puedan afectar su desempeño, lo que indica que será de gran beneficio para la empresa como parte de una mejora estratégica que garantice una mayor productividad.

El Plan de acción de Salud Ocupacional tendrá los siguientes beneficios:

- Implementación de un programa de vigilancia para la salud de los trabajadores.
- Definición de Políticas para la implementación del programa de Salud Ocupacional.
- Medidas preventivas para la eliminación de riesgos dentro de los puestos de trabajo.
- Mejoras en las condiciones ambientales y el uso de herramientas y equipos que permita reducir al mínimo los posibles peligros para lograr un desempeño eficiente por parte de los trabajadores.

4.5 Descripción de la Propuesta

4.5.1 Ejes de Acción

- Conformación de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional (Servicio Médico)
- Capacitación Focalizada; y,
- Desarrollar actividades sociales.

4.5.2 Marco Legal

Constitución de la República del Ecuador

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en base a los siguientes principios: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Código del trabajo ecuatoriano

Art. 347.- De los Riesgos de Trabajo.- Riesgos de trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o como consecuencia de su actividad.

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

Art. 349.- De las enfermedades profesionales.- Son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

Art. 410.- Los empleadores están en la obligación de asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Además, los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en el reglamento y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa

causa para la terminación del contrato de trabajo.

Reglamento para funcionamiento de los servicios médicos de la empresa

Acuerdo NO. 1404

Art. 4.- Las empresas con cien o más trabajadores organizarán obligatoriamente los servicios médicos con la planta física adecuada, el personal médico o paramédico que se determina en el presente reglamento.

Art. 7.- Los servicios médicos de la empresa, serán dirigidos por un Médico General, con experiencia en Salud Ocupacional o Salud Pública. El personal de enfermería trabajará a tiempo completo, cubriendo todos los turnos de labor de la empresa.

Resolución CD. 390

Art. 3 sobre Principios de la acción preventiva.- En materia de riesgos de trabajo la acción preventiva se fundamenta en los siguientes principios:

- Detección de las enfermedades profesionales u ocupacionales
- Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación a los factores de riesgos identificados.

Art. 6 sobre Accidentes de trabajo.- Es todo suceso imprevisto y repentino que ocasione al afiliado lesión corporal o perturbación funcional, o la muerte inmediata o posterior, con ocasión o consecuencia de su trabajo que ejecuta por cuenta ajena. También se considera accidente de trabajo, el que sufre el asegurado al trasladarse directamente desde su domicilio al lugar de trabajo o viceversa. En el caso del trabajador sin relación de dependencia o autónomo, se considera accidente de trabajo, el siniestro producido en las circunstancias de inciso anterior a excepción del requisito de la dependencia patronal. Para los trabajadores sin relación de dependencia, las actividades protegidas por el seguro de riesgos de trabajo serán registradas en el IESS al momento de la afiliación, las que deberá actualizarlas cada vez que las modifique.

Art. 12, sobre Factores de Riesgos.- Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: mecánico, físico, biológico, ergonómico y sicosocial. Se considerarán enfermedades profesionales u ocupacionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional de Trabajo, OIT, así como las que determinare la Comisión de Valuación de Incapacidades, CVI, para lo cual se deberá comprobar la relación causa-efecto entre el trabajo desempeñado y la enfermedad aguda o crónica resultante en el asegurado, a base del informe técnico del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

Resolución CD. 333

Art. 9.- La empresa u organización deberá implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para lo cual deberá tomar como base los requisitos técnico - legales, a ser auditados por el Seguro General de Riesgos de Trabajo.

4.5.3 Conformación de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional

Para la conformación de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, fue necesaria la creación e implementación de un Servicio Médico de empresa y la contratación de dos médicos ocupacionales de cuarto nivel, así como la contratación de una enfermera profesional. Dentro de sus funciones está la de realizar vigilancia de la salud de los trabajadores, esto constituye un deber social de las empresa para proteger la salud de los trabajadores, y también, porque es una obligación de carácter LEGAL, señalada en normas jurídicas Ecuatoriana de imperativo cumplimiento.

Servicio médico de la empresa

4.5.3.1 Objetivo

El Objetivo es establecer las actividades y controles generales referentes al servicio médico de empresa, así como su alcance a las actividades referentes a la planificación y ejecución de programas de salud a la atención médica a nuestra comunidad laboral. Dentro del Servicio médico de la empresa, las funciones y responsabilidades son las siguientes:

El Servicio Médico de Empresa se basará en la aplicación práctica y efectiva de la Medicina Laboral y tendrá como objetivo fundamental el mantenimiento de la salud integral de los colaboradores, que deberá traducirse en un elevado estado de bienestar físico, mental y social de los mismos.

4.5.3.2 Funciones y Responsabilidades del Servicio Médico

Entre las funciones que el servicio médico debe cumplir:

- Protección de la Salud
- Higiene del Trabajo
- Estado de Salud del Trabajador
- Educación Higiénico-Sanitaria de los Trabajadores
- Salud y Seguridad en Favor de la Productividad

El personal del Servicio Médico deberá guardar el secreto profesional, tanto en lo médico como en lo técnico respecto a datos que pudieran llegar a su conocimiento en razón de sus actividades y funciones. Además el Médico Ocupacional deberá tener un perfil de competencias para que sus actividades antes mencionadas sean acorde a las necesidades de la empresa. (Ver anexo No. 3)

4.5.3.2.1 Programa de la Vigilancia de La Salud

El objetivo de la Organización, es lograr la eficacia en el control de la salud de los Trabajadores, frente a los riesgos a los que están expuestos en sus puestos de trabajo, y alcanzar la mayor prevención y protección frente a los Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales. La vigilancia de la salud de los trabajadores se lo realiza de la manera siguiente:

Vigilancia de la salud pre- ocupacional.- Antes de ingresar al trabajo. Es una evaluación médica que se la debe realizar antes de ingresar a su puesto de trabajo.

Vigilancia de la salud inicial.- Se la ejecuta al ingreso a su puesto de trabajo,

dentro de los primeros quince días estimados, o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos laborales.

Vigilancia de la salud periódica. Control anual periódico de la salud de acuerdo a normativa legal. Se programara la evaluación médica de todos los Trabajadores en función de los riesgos específicos de cada puesto de trabajo, morbilidad laboral, y estado de salud individual del trabajador de acuerdo a criterio clínico del médico ocupacional.

Vigilancia de la salud por reinserción al trabajo: Se la realiza debido a una prolongada ausencia por motivos de salud indistinto de su factor causal, estimado a partir de treinta días en coordinación con los Jefes de áreas, Recursos Humanos, y Trabajo social.

Vigilancia de la salud por retiro.- Control de la salud del trabajador por motivo de retiro de la Organización en coordinación con Recursos Humanos.

Vigilancia de la salud ocupacional de los trabajadores vulnerables, los Trabajadores discapacitados, con VIH, las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, o menores de 18 años y otros, si los hubiera, se les realizaran los exámenes de salud de acuerdo a los riesgos de sus puestos de trabajo y en función de su actividades se propondrán las medidas preventivas, con el objeto de adaptar el trabajo a las capacidades del trabajador, sin perjudicar su salud.

- Se realizará estudios comparativos de aquellas enfermedades que se produzcan entre los trabajadores, la ausencia prolongada y constante al trabajo que se pueda temer su relación con los riesgos presentes en el puesto de trabajo.
- Se atenderá casos de accidentes y enfermedades profesionales, con el seguimiento del cuadro clínico respectivo con el apoyo de Jefe inmediato, Enfermería y Trabajo Social.
- Se realizara programas de inmunización contra Hepatitis A y B, tétanos, Gripe y otras enfermedades infecciosas que puedan poner en riesgo el colectivo laboral.
- Se dará atención médica quirúrgica de nivel primario y de Urgencia.
- Se realizará transferencia de pacientes a Unidades médicas del IESS, cuando se requiera atención médica especializada en coordinación con Trabajo Social, quien realizará el

seguimiento respectivo.

- Se elaborara estudio y vigilancia de las condiciones ambientales de los sitios de trabajo, en coordinación con la Unidad de Seguridad y Trabajo Social, observando el estado sanitario de los servicios higiénicos, comedores y de ser necesario su mejora continua lo solicitará a la Alta Gerencia.
- Se promocionara salud en la prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, y comunes, mediante charlas o talleres interactivos, con el objeto de asegurar la salud de los Trabajadores y su familia. Se fortalece y estimula la educación a los trabajadores con material informativo o mediante carteleras a través de la red, e incentivos.

4.5.3.2.2 Inversión económica en el Servicio Médico de Empresa

Dentro de la inversión económica que ha realizado la empresa Ganga tenemos la adquisición de equipos médicos, muebles, medicamentos básicos y exámenes, en donde cada uno de estos rubros existe un presupuesto anual a cumplir.

4.5.3.3 Seguridad e Higiene Industrial

4.5.3.3.1 Objetivo

La Ganga tiene como objetivo principal dentro de lo que es Seguridad e Higiene la prevención de factores de riesgos laborales que pudiesen presentarse en los puestos de trabajo, teniendo como alcance a todos los trabajadores de la empresa.

4.5.3.3.2 Política de Seguridad y Salud Ocupacional

La GANGA R.C.A S.A. constituida en el año 1983, es líder en la comercialización de electrodomésticos para el hogar, en línea blanca, café, artículos menores y vehículos (motocicletas y derivados), demostrando una alta variedad en sus productos, garantizando a las partes interesadas calidad de servicio y atención personalizada.

Para cumplir con sus objetivos la empresa cuenta con:

- Recurso Humano, económico y tecnológico altamente calificado, brindando bienestar integral a sus colaboradores.
- Mejoramiento continuo en las políticas, procedimientos y procesos internos comprometiendo los recursos necesarios, para minimizar los riesgos laborales, cumpliendo con la Legislación Nacional vigente.
- Nuestra Política es socialmente pública.

Técnico Especialista en Seguridad e Higiene

- Dentro de las funciones del Técnico especialista son las siguientes:
- Reconocerá, medirá, priorizará y evaluará los riesgos profesionales.
- Desarrolla el Plan de Capacitación Anual de Seguridad/Salud en el Trabajo, lo registra en el Ministerio de Trabajo y Empleo para que lleve su aval.
- Promoción y adiestramiento de los trabajadores.
- Control de los factores de riesgos ocupacionales
- Registro de la accidentabilidad, ausentismo y evaluación estadística de los resultados.
- Asesoría técnica en materia de: control de incendios, almacenamiento en bodegas y materiales peligrosos, protección de maquinaria, instalaciones eléctricas, primeros auxilios, control y educación para la salud relacionada con el trabajo, equipos de protección personal, cumplimiento del reglamento de seguridad de la empresa.
- Colaborar con las auditorias de Riesgos del Trabajo del IESS y/o Ministerio de Trabajo y Empleo.
- Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la organización

Además el Especialista de Seguridad e Higiene deberá tener un perfil de competencias para que sus actividades antes mencionadas sean acorde a las necesidades de la empresa. (Ver anexo No. 2)

Comité paritario

Dentro de las funciones del Comité son las siguientes:

Responsabilidad del Presidente del Comité de Seguridad e Higiene

- Representar el Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo.
- Acordar la convocatoria de las sesiones y fijar el orden del día.
- Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.
- Firmar las actas y certificaciones de los acuerdos del Comité.
- Elaborar el informe anual al Ministerio del Trabajo y a Riesgos del Trabajo IESS.

Responsabilidad del Secretario del Comité de Seguridad e Higiene

- Efectuar la convocatoria de las sesiones por orden del Presidente que se dirigirá a los miembros o invitados.
- Recibir y archivar los documentos dirigidos por Comité de Seguridad e Higiene.
- Redactar el borrador de las Actas del Comité inmediatamente culminada la sesión, para luego enviarlo vía correo electrónico o documento impreso a los miembros del Comité para revisión, si llegase a existir alguna observación por partes de los miembros, se efectuará el cambio sugerido, siempre que se cumpla con el consenso de todos los representantes. En la siguiente sesión el secretario (a) dará lectura del acta anterior y el Presidente del Comité solicitará bajo votos la aprobación de la misma, en el primer orden del día.
- La primera convocatoria de las sesiones del Comité Central de Seguridad e Higiene, se la realizara con un periodo de anticipación de quince días y un recordatorio mínimo de 48 horas.
- La convocatoria de las sesiones de los Subcomités de los almacenes, bodegas, locales, edificio entre otros, se la comunicara con un término de anticipación de 72 horas.
- Las convocatorias ordinarias del Comité Central serán realizadas bimensualmente, para cuyo efecto se hará a conocer vía correo electrónico o mediante comunicación escrita, en dicha convocatoria se incluirá el orden del día.
- Cuando existan casos fortuitos o de fuerza mayor se podrán realizar convocatorias de manera extraordinarias, en dichas convocatorias deberán estar presentes para el inicio de reunión la mitad más uno de todos sus miembros.

Responsabilidad de los Miembros del Comité de Seguridad e Higiene

- Promover la observancia de las disposiciones sobre prevención de riesgos profesionales.
- Realizar la inspección general de edificios, instalaciones, equipos de los centros de trabajo, exceso de cableado eléctrico o regletas de toma corrientes, recomendando la adopción de las medidas preventivas necesarias.
- Realizar de forma obligatoria los Miembros del Subcomité una sesión mensual, para la cual estará detallada en el formato del capítulo de Anexos.
- Cooperar y realizar campañas de prevención de riesgos y procurar que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en esta materia.
- Promover y difundir la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
- Vigilar, supervisar y dar cumplimiento lo que indica en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa.
- Vigilar y hacer cumplir el uso y la correcta utilización de los elementos de protección personal que la empresa ha entregado a sus trabajadores, y además observar las señalética de prevención que exista dentro de las instalaciones de la empresa, sea esto en bodegas, edificios, almacenes, locales entre otros.
- Reportar los accidentes de trabajo e incidentes a RRHH, Trabajadora Social o Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Inspeccionar condiciones de extintores, lámparas de emergencias, sensores de humo si existen en las áreas de trabajo.
- Mantener el orden y aseo del área de trabajo y reportar aquellos empleados que no cumplan con esta política.
- Elaborar las actas mensuales de las reuniones que han efectuado.

Los miembros del Comité durarán en sus funciones un año, pudiendo ser re – elegidos indefinidamente.

4.5.3.4 Personal, Equipos, Materiales e Insumos para el Departamento Médico

Nómina de unidad SSO y dispensario medico

Tabla #35. Nómina del Personal de Unidad SSO y Dispensario Médico

DPTO.	CÉDULA	NOMBRE	GÉNERO	EDAD	CARGO	SUELDO MENSUAL
DISPENSARIO MEDICO	0907781512	FERNANDEZ MONTENEGRO JACQUELINE ROSANA	F	53	MEDICO OCUPACIONAL	\$ 1.300,00
DISPENSARIO MEDICO	1203289739	GARCIA BRIONES MELVA IRENE	F	44	ENFERMERA	\$ 910,00
DISPENSARIO MEDICO	0903285591	TAMAYO INSUASTI YOLANDA GEORGINA	F	66	MEDICO OCUPACIONAL	\$ 1.174,54
S.H.S.O.	0920705134	ANCHUNDIA MURILLO JHONATHAN DAMIAN	M	34	JEFE	\$ 2.000,00
S.H.S.O.	0922018718	JARAMILLO BAZURTO PEDRO FELIPE	F	30	TRABAJADOR SOCIAL	\$ 1.000,00
S.H.S.O.	0925465189	RAMOS SALVATIERRA FABIAN EDUARDO	M	26	COORDINADOR	\$ 1.078,50

Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

En la tabla se detalla el nombre, edad, cargo y el departamento respectivo de todos y cada uno de los colaboradores médicos, así como también el monto de su sueldo mensual.

Tabla #36. Equipos de Oficina y Maquinarias

DESCRIPCION	CANT	COSTO UNIT	TOTAL
MONITOR	3	\$ 98,56	\$ 295,68
CPU interl duo	3	\$ 225,75	\$ 677,25
TECLADO	3	\$ 12,00	\$ 36,00
MOUSE	3	\$ 8,50	\$ 25,50
SILLON RECLINABLE GIRATORIO	3	\$ 256,00	\$ 768,00
SILLON ESTATICO DOBLE	1	\$ 201,00	\$ 201,00
IMPRESORA	1	\$ 102,00	\$ 102,00
ARCHIVO DE METAL GRANDE	1	\$ 123,00	\$ 123,00
CAJONES	6	\$ 150,00	\$ 900,00
VITRINA GRANDE DE METAL DE 6 NIVELES CON VIDRIO	1	\$ 425,00	\$ 425,00
METAL DE DOS NIVELES CON VIDRIO BLANCA	1	\$ 241,78	\$ 241,78
SHAILOM	2	\$ 356,00	\$ 712,00
GRADILLA DE METAL	1	\$ 56,00	\$ 56,00
ESTERILIZADOR	1	\$ 956,00	\$ 956,00
PEDESTAL	1	\$ 201,00	\$ 201,00

TENSIOMETRO PORTATIL	1	\$ 97,00	\$ 97,00
CUERO	1	\$ 165,00	\$ 165,00
TORNQUETE	1	\$ 26,00	\$ 26,00
TORUNDERS MEDIANOS	2	\$ 12,00	\$ 24,00
EQUIPO DE DIAGNOSTICO	1	\$ 126,00	\$ 126,00
COMUNES	1	\$ 55,00	\$ 55,00
TERMOMETROS ORALES	2	\$ 3,25	\$ 6,50
TERMOMETROS RECTALES	3	\$ 2,12	\$ 6,36
CAMPANAS	1	\$ 35,00	\$ 35,00
SILLAS ESTATICAS UNIDAS X 3	1	\$ 89,00	\$ 89,00
ESCRITORIO DE DOS CUERPOS	2	\$ 245,00	\$ 490,00
VISITANTES	4	\$ 43,00	\$ 172,00
PIERNERAS	1	\$ 45,00	\$ 45,00
BANCO GIRATORIO	1	\$ 65,00	\$ 65,00
TELEFONO CONVENCIONAL	1	\$ 75,00	\$ 75,00
TANQUE DE OXIGENO	1	\$ 312,25	\$ 312,25
BIOMBO	1	\$ 116,00	\$ 116,00
REFRIGERADORA INDURAMA	1	\$ 569,00	\$ 569,00
TOTAL			\$ 8.194,32

Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

Tabla #37. Instrumental Quirúrgico

DESCRIPCION	CANT	COSTO UNIT	TOTAL
PINZAS HEMOSTATICAS(MOSQUITO) de 13 cm	6	\$ 6,50	\$ 39,00
MANGO DE BISTURI MEDIANOS	3	\$ 2,25	\$ 6,75
TIJERA MAYO CURVA	1	\$ 5,25	\$ 5,25
SEPARADOR	1	\$ 6,50	\$ 6,50
ESPECULO VAGINAL DE 115X35MM	2	\$ 13,25	\$ 26,50
PORTA AGUJAS	1	\$ 6,26	\$ 6,26
CHAROL METALICO CUADRADO	1	\$ 12,30	\$ 12,30
PINZA DE ARO	1	\$ 21,50	\$ 21,50
PINZA DE BOTON	1	\$ 12,00	\$ 12,00
TIJERA MAYO RECTA	1	\$ 3,65	\$ 3,65
PINZA DISECCION SIN DIENTE	2	\$ 5,20	\$ 10,40
PINZA DISECCION CON DIENTE	2	\$ 6,10	\$ 12,20
MARTILLO DE PERCUSION DE 18 CM.	1	\$ 9,25	\$ 9,25
BANDEJA REDONDA PEQUEÑA	1	\$ 8,50	\$ 8,50
CAMPANA DE PINARD DE 15 CM	1	\$ 5,26	\$ 5,26
JERINGUILLA PARA OIDO	1	\$ 19,50	\$ 19,50
SEPARADOR PEQUEÑO	1	\$ 4,25	\$ 4,25
CAJA PEQUEÑA PARA ESTERILIZAR INSTRUMENTAL	1	\$ 21,00	\$ 21,00
ESPECULO VAGINAL GRANDE 2,95X35MM	2	\$ 10,25	\$ 20,50
SEMILUNAS	2	\$ 8,52	\$ 17,04
LAMPARA CUELLO DE GANZO PEDESTAL	1	\$ 264,00	\$ 264,00
TIJERA PARA CORTAR GASA	1	\$ 6,25	\$ 6,25
EQUIPO ACCUCHEK	1	\$ 52,25	\$ 52,25
GUARDIANES FIJO CAJA/descartable	12	\$ 3,25	\$ 39,00
TOTAL			\$ 629,11

Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

El inventario muestra al detalle todos los Equipos y herramientas, así como el instrumental quirúrgico que se necesitarán en el dispensario médico. Representando un total de \$8194.32 y \$629.11 respectivamente.

Tabla #38. Medicamentos e Insumos Médicos

MEDICAMENTOS E INSUMOS	
DETALLE	VALOR
MEDICAMENTOS	\$ 2.500,00
INSUMOS MEDICOS	\$ 1.000,00
TOTAL MES	\$ 3.500,00
TOTAL ANUAL	\$ 42.000,00

Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

Se espera contar con un presupuesto aproximado de \$2500 destinados a medicamentos cada mes y para insumos médicos de \$1000 mensuales, esto lleva a un total de \$3500. Siendo el presupuesto anual de \$42000 aproximadamente.

Tabla #39. Proveedores

DETALLES DE PROVEEDORES 2014			
NOMBRES	SERVICIO	DIRECCION	RUC
ECUAQUIMICA	Venta de Medicina	Av.Juan T Marengo Km 1.8	0990018707001
DISTRIBUIDORA 5054	Venta de Medicina	Boyaca 404 Vicente Piedrahita	0905465936001
DISTRUIDORA POPULAR	Venta de Medicina	Alejo Lascano 308 Ximena	0992638826001
LABORATORIO CONLAB	Ex Laboratorio	Cdla Kennedy Norte	0992533323001
LABORATORIO ALFA	Ex Laboratorio	Luis Urdaneta 1702 Esmeraldas	0990319332001
CERID" MACROSALUD S.A"	Imágenes Tac Columna	Cdla Alamos 1 Mz B solar 3	0992493534001
DRA.LAURA GUEVARA	Audiometria	Manuel Galecio 205 y Boyaca	0904455086001
NOVAMEDIC	Laboratorio y RX	C.C Mall el Fortín	0992814950001

Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

La tabla señala un listado de 8 proveedores al año 2014, los mismos que seguirán facilitando todos los materiales, insumos y medicamentos que son requeridos por la empresa para satisfacer sus necesidades en cuanto a la demanda de interna del dispensario médico.

4.5.4 Programa de Capacitación Institucional - Focalizada

En todo programa de capacitación se debe reconocer la importancia que una empresa genera al momento de responder frente a las necesidades de todos y cada uno de

sus colaboradores. Se trata entonces de desarrollar conocimientos, promover seguridad y de destacar los aspectos esenciales que hacen de todo este proceso, un elemento necesario para prevenir riesgos y enfermedades que reduzcan la productividad y mejoren la situación económica tanto para el empleador como para el trabajador de la empresa.

De esto se deriva que tanto para la organización como para quienes trabajan en ella, existan las condiciones necesarias sobre las cuales actuar y sobre qué procesos se deben tomar las mejores decisiones.

En esta fase, el Departamento de Talento Humano debe desempeñar un papel orientador en cuanto a la identificación de los problemas y sobre el qué hacer mediante la gestión de prevención. Al respecto se adoptarán dos clases de capacitaciones las cuales se detallan a continuación:

- Capacitación Preventiva. Diseñada para promover cambios en el desempeño de los trabajadores, con el fin de afrontar eficaz y eficientemente la adopción de nuevos procesos y mejores metodologías.
- Capacitación Correctiva. Es el tipo de capacitación que se enfoca a solucionar los problemas previo diagnóstico, para saber dónde y en qué momento actuar a fin de emprender acciones que favorezcan a la organización en cada uno de sus niveles.

4.5.4.1 Costo de la Capacitación

Honorarios a capacitadores

Tabla #40. Costos por capacitación

COSTO POR CAPACITACION					
CAPACITADOR	SUELDO	DIA	HORA	2 HORAS	4 HORAS
Medico Ocupacional	\$ 1.353,00	\$ 45,10	\$ 5,64	\$ 11,28	\$ 22,55
Enfermera	\$ 1.000,00	\$ 33,33	\$ 4,17	\$ 8,33	\$ 16,67
Trabajo Social	\$ 1.100,00	\$ 36,67	\$ 4,58	\$ 9,17	\$ 18,33
Tec. Seguridad Ocupa	\$ 1.142,00	\$ 38,07	\$ 4,76	\$ 9,52	\$ 19,03

Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

Tabla #41. Utilitarios

UTILITARIOS	
Obsequios	\$ 25,00
Movilizacion Local	\$ 15,00
Movilizacion cantonal	\$ 30,00
Movilizacion Provincial	\$ 65,00
Folleteria	\$ 32,50
Refrigerio en Charla	\$ 30,00

Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

En la tabla de utilitarios, se designa un valor presupuestado para obsequios, movilización, folletería y Refrigerios, para cada una de las charlas que se dictarán en la Ganga S.A.

Recursos por charla según almacén a nivel regional

Tabla #42. Recursos

CHARLAS	RECURSOS		TOTAL
	HUMANO	MATERIALES	
EDIFICIO MATRIZ	\$ 28,78	\$ 87,50	\$ 116,28
ALMACEN EN PROVINCIA	\$ 153,17	\$ 152,50	\$ 305,67
ALMACEN GUAYAQUIL	\$ 76,58	\$ 102,50	\$ 179,08
EDIFICIO MATRIZ / HONORARIO	\$ 228,78	\$ 87,50	\$ 316,28
ALMACEN EN CANTON	\$ 153,17	\$ 117,50	\$ 270,67
TOTAL RECURSOS			\$ 1.187,97

Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

Los Recursos usados se clasifican en dos grupos, los cuales son Recurso Humano y Recurso para Materiales. Las Charlas serán dictadas en los diferentes almacenes de la Ganga S.A a nivel regional, representando un total de recursos por \$1187.97.

4.5.4.2 Cronograma de Capacitaciones

4.5.4.2.1 Cronograma de Capacitaciones – 3 Primeros Meses

LUGAR	FECHA	METODOLOGÍA	RECURSOS			COSTO
			Humanos	Materiales	Apoyo	
Sala de capacitación Matriz	MES 1	Taller interactivo - Test de Evaluación	Medico	Data show	Trabajo	\$ 116,28
Sala de capacitación de Bodega General			Ocupacional	PC	Social	
Puesto e Trabajo			Enfermera.	folletería	RRHH	
			Medico	Obsequio	Enfermera	\$ 179,08
			Invitado	Movilizacion	Médico	
			Tec-Seguridad	Honorario Pf.	Ocupacional	\$ 179,08
Sala de capacitación Matriz	MES 2	Charla Interactiva Magistral	Medico	Data show	Trabajo	\$ 116,28
			Ocupacional	PC	Social	
			Enfermera.	folletería	RRHH	
			Medico	Obsequio	Enfermera	\$ 270,67
			Invitado	Movilizacion	Médico	
			Tec-Seguridad	Honorario Pf.	Ocupacional	
Puesto e Trabajo	MES 3	Charla Magistral interactiva	Medico	Data show	Trabajo	\$ 305,67
			Ocupacional	PC	Social	
			Enfermera.	folletería	RRHH	
			Medico	Obsequio	Enfermera	\$ 305,67
			Invitado	Movilizacion	Médico	
			Tec-Seguridad	Honorario Pf.	Ocupacional	\$ 305,67

LUGAR	FECHA	DIA	HORARIO	TEMA	DIRIGIDO A:	OBJETIVOS
Sala de capacitación Matriz	MES 1	15	9HS- 10.AM	Salud Ocupacional	Personal del Call Center y Administrativo	Explicar y dar a conocer cuales son los objetivos y finalidades de la salud ocupacional; promocion de salud y prevencion de enfermedades laborales, presentacion de clubs previamente aprobados
Sala de capacitación de Bodega General		22	7HS-8 AM	Salud Ocupacional	Bodegas	
Puesto e Trabajo		29	7HS-8 AM	Salud Ocupacional	Almacenes y vendedores	
Sala de capacitación Matriz	MES 2	12	10HS - 12AM	Enf Tropicales por Vectores	Personal administrativo del Edificio Matriz	trabajador las Enfermedades que pueden provocar sintomatología febril, propias de la estacion invernal, Dengue,
Puesto e Trabajo		26	7HS-8 AM	Enf Tropicales por Vectores	Personal de Almacen	
Puesto e Trabajo	MES 3	11	10HS - 11AM	Enf Tropicales por Vectores	El Oro,	Dar a conocer al trabajador las Enfermedades que pueden provocar sintomatología febril, propias de la estacion invernal, Dengue, chikungunya , y la forma de prevenirlas
Puesto e Trabajo		18	10AM-11AM	Enf Tropicales por Vectores	Los Rios	
Puesto e Trabajo		25	10HS-11 AM	Enf Tropicales por Vectores	Manabi	

4.5.4.2.2 Cronograma de Capacitaciones – Mes 4 al 6

LUGAR	FECHA	DIA	HORARIO	TEMA	DIRIGIDO A:	OBJETIVOS
Sala de capacitación Matriz	MES 4	22	15HS- 16HS	Cancer de Mama	Personal administrativo del Edificio Matriz	Concientizar a las trabajadoras de la importancia de realizarse el autoexamen de mama y estar alerta ante los cambios en la piel de la areola para prevenir el ca de mama.
Sala de capacitación de Bodega General	MES 5	26	9HS- 10.AM	Funcion Renal	Bodega Elite	Concientizar al trabajador de la importancia de mantener la omestasia en nuestro cuerpo,
Sala de capacitación de Bodega General	MES 6	13	7HS-8 AM	ETS	Personal de bodegas	Importancia de sensibilizar a la trabajadora en la educacion sexual y reproductiva
Puesto De Trabajo		21	7HS-8 AM	Salud Reproductiva	Personal femenino de almacenes	

LUGAR	FECHA	METODOLOGÍA	RECURSOS			COSTO
			Humanos	Materiales	Apoyo	
Sala de capacitación Matriz	MES 4	Charla Magistral, Especialista Interactiva	Medico	✓ Data show	Trabajo	\$ 316,28
			Ocupacional Enfermería. Medico Invitado Tec-Seguridad	✓ PC folletería Obsequio Movilización Honorario Pf.	✓ Social. RRHH Enfermera Médico Ocupacional	
Sala de capacitación de Bodega General	MES 5	Charla magistral interactiva	Medico	✓ Data show	Trabajo	\$ 116,28
			Ocupacional Enfermería. Medico Invitado Tec-Seguridad	✓ PC folletería Obsequio Movilización Honorario Pf.	✓ Social. RRHH Enfermera Médico Ocupacional	
Sala de capacitación de Bodega General	MES 6	Charla Magistral, Especialista Interactiva	Medico	✓ Data show	Trabajo	\$ 316,28
			Ocupacional Enfermería. Medico Invitado Tec-Seguridad	✓ PC folletería Obsequio Movilización Honorario Pf.	✓ Social. RRHH Enfermera Médico Ocupacional	
Puesto e Trabajo						\$ 316,28

4.5.4.2.3 Cronograma de Capacitaciones – Mes 7 al 9

LUGAR	FECHA	DIA	HORARIO	TEMA	DIRIGIDO A:	OBJETIVOS
Sala de capacitación Matriz	MES 7	22	7HS-8 AM	Ruido y sus efectos	Personal Motorizados Cobranza y Verificadores	Concientizar al trabajador sobre los efectos nocivos del ruido en nuestra salud auditiva y extraauditiva.
Sala de capacitación Matriz	MES 8	20	10HSa 11AM	Nutrición y Sobrepeso	Personal administrativo y Técnico	Concientizar al trabajador de mantener una alimentación activa y prevenir las enfermedades-diabetes
Sala de capacitación Matriz	MES 9	10	10HS a 11AM	Posicion Ergonomica (Sedente)	Personal administrativo del Edificio Matriz	dar el conocimiento y dest
Sala de capacitación de Bodega General		24	7HS-8 AM	Psosicon Ergonomica (Carga)	Bodegas	cuada para lograr una posic ira, y así evitar lesiones futu

LUGAR	FECHA	METODOLOGÍA	RECURSOS				COSTO
			Humanos	Materiales	Apoyo		
Sala de capacitación Matriz	MES 7	Charla magistral interactiva test de evaluación, Especialista en el Tema	Medico	Data show	Trabajo	✓	
			Ocupacional	PC	Social.	✓	
Sala de capacitación Matriz	MES 8	Charla	Enfermería.	folletería	RRHH	✓	
			Medico	Obsequio	Enfermera	✓	
Sala de capacitación Matriz	MES 9	Charla	Invitado	Movilización	Médico	✓	
			Tec-Seguridad	Honorario Pf.	Ocupacional	✓	
Sala de capacitación Matriz	MES 9	Magistral, Especialista interactiva	Medico	Data show	Trabajo	✓	
			Ocupacional	PC	Social.	✓	
Sala de capacitación de Bodega General	MES 9	Magistral Interactiva	Enfermería.	folletería	RRHH	✓	
			Medico	Obsequio	Enfermera	✓	
Sala de capacitación de Bodega General	MES 9	Magistral Interactiva	Invitado	Movilización	Médico	✓	
			Tec-Seguridad	Honorario Pf.	Ocupacional	✓	

4.5.4.2.4 Cronograma de Capacitaciones – Mes 10 al 12

Tabla #43. Cronograma de Capacitaciones

LUGAR	FECHA	DIA	HORARIO	TEMA	DIRIGIDO A:	OBJETIVOS
Sala de capacitación Matriz	MES 10	15	10HS a 11AM	Primeros Auxilios	Personal administrativo del Edificio Matriz	dar el conocimiento y dest
		28	7HS-8 AM	Primeros Auxilios	Bodegas	cuada para lograr una ateni ura, al brindar un primer au
Sala de capacitación Matriz	MES 11	12	10HS a 11AM	VIH	Personal administrativo del Edificio Matriz	Capacitar al personal acerca de esta enfermedad para prevenirla y ademas saber como se contagia.
		19	7HS-8 AM	VIH	Bodegas	Capacitar al personal, sobre la sintomatologia que producen los parasisos, importancia de desparasitarse x lo menos dos veces al año
Sala de capacitación de Bodega General	MES 12	10	7hrs a 8hs	parasitosis intestinal	Bodegas	

LUGAR	FECHA	METODOLOGÍA	RECURSOS				COSTO
			Humanos	Materiales	Apoyo		
Sala de capacitación Matriz	MES 10	Charla	Medico	Data show	Trabajo	\$ 116,28	
			Ocupacional	PC	Social		
Sala de capacitación de Bodega General	MES 10	Magistral Interactiva	Enfermería.	folletería	RRHH	\$ 116,28	
			Medico	Obsequio	Enfermera		
Sala de capacitación Matriz	MES 11	Charla	Invitado	Movilización	Médico	\$ 116,28	
			Tec-Seguridad	Honorario Pf.	Ocupacional		
Sala de capacitación Matriz	MES 11	Charla	Medico	Data show	Trabajo	\$ 116,28	
			Ocupacional	PC	Social		
Sala de capacitación de Bodega General	MES 12	Charla magistral interactiva	Enfermería.	folletería	RRHH	\$ 116,28	
			Medico	Obsequio	Enfermera		
Sala de capacitación Matriz	MES 12	Charla magistral interactiva	Invitado	Movilización	Médico	\$ 116,28	
			Tec-Seguridad	Honorario Pf.	Ocupacional		
Sala de capacitación Matriz	MES 12	Charla	Medico	Data show	Trabajo	\$ 116,28	
			Ocupacional	PC	Social		
Sala de capacitación de Bodega General	MES 12	Charla magistral interactiva	Enfermería.	folletería	RRHH	\$ 116,28	
			Medico	Obsequio	Enfermera		
Sala de capacitación Matriz	MES 12	Charla	Invitado	Movilización	Médico	\$ 116,28	
			Tec-Seguridad	Honorario Pf.	Ocupacional		

Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

4.5.4.3 Resumen del Programa de Capacitación

Al implementar el Programa de Capacitación institucional, se pretende contribuir al conocimiento de las estrategias y programas que se aplicarán en la conformación de la Unidad de salud ocupacional, con la finalidad de que se integren tanto funcionarios de alto rango, como de medio y bajo rango. La participación activa de las capacitaciones permitirá el entrenamiento de los colaboradores para que periódicamente puedan hacer frente a las posibles eventualidades y así evitar los riesgos en el entorno laboral.

4.5.5 Plan de Desarrollo de Actividades Sociales

Para mejorar la calidad de vida y el bienestar social de los colaboradores de la Institución se pretende desarrollar un Plan de Integración que generará un mejor clima laboral, a través de actividades participativas que reflejarán el compromiso de los trabajadores. Este programa de desarrollo social estará dirigido a todos los trabajadores de Almacenes La Ganga S.A, y en el mismo se establecerán políticas de integración, participación y un adecuado uso de los recursos de la empresa, que conlleven a alcanzar resultados de satisfacción en el desempeño de las actividades asignadas.

Esta iniciativa permitirá examinar las competencias laborales y personales de los trabajadores con más facilidad debido a que les otorgará confianza por pertenecer a un entorno menos exigente y más satisfactorio, siendo éste un elemento importante que ayudará a la Institución a obtener como resultado estímulos en el desempeño laboral e incrementos en la productividad de la empresa.

Con este plan se busca, mejorar la integración laboral y la salud mental del trabajador, con el propósito de éste pueda responder a cualquier necesidad o requerimiento que la institución le solicite. De la misma manera, la empresa estará en la obligación de realizar actividades de tipo social, cultural y recreativo, con el objetivo de promover el trabajo en equipo, potenciando las fortalezas y reduciendo las debilidades de cada individuo, entre los diferentes modelos de interacción dentro de un entorno de sana competencia, dando buen uso al tiempo libre y utilizando este nuevo sistema como un complemento en sus labores cotidianas.

Para poder llevar a cabo este programa, Almacenes la Ganga S.A debe tener en cuenta las siguientes recomendaciones las cuales estarán orientadas en los siguientes puntos:

- Es importante que la Institución esté comprometida dando una debida adecuación al empleado a su puesto de trabajo.
- Si llega un nuevo colaborador, debe existir fluidez en la comunicación, con el objeto de generar un buen ambiente y optimismo al momento de iniciar sus labores.
- La empresa debe de ofrecer las herramientas adecuadas para cumplir con todas y cada una de las actividades relacionadas al proyecto que conlleven a la formación y el desarrollo del mismo.
- La entidad también deberá tener como objetivo el guiar y dirigir de manera externa al trabajador sobre la operación y la naturaleza de las actividades que se van a realizar.

Es conveniente para la institución tener este tipo de programas, a manera de un proceso de socialización no sólo entre los trabajadores sino también, como una relación empleador-trabajador que puede significar un indicador importante de medición del crecimiento empresarial. Los incentivos otorgados por la empresa también son una base fundamental para el análisis de los resultados con los que se podrán marcar las metas que animen a cada uno de los colaboradores de cualquier área, a superarse y cumplir con las actividades pautadas por la institución.

Como objetivo principal además de incrementar los niveles de satisfacción laboral, también se quiere propiciar un cambio en el comportamiento que contribuya a través de acciones participativas de los colaboradores, a mejorar su calidad de vida dentro y fuera del entorno laboral. Este plan de desarrollo estará conformado por un conjunto de programas que incentiven al equipo de trabajo y mejoren su desempeño al momento de relacionarse con el público, fomentando una buena actitud y desarrollando valores tanto personales como organizacionales en procura de lograr un mayor bienestar en la empresa y a nivel social.

A continuación se detallan todos los programas y estímulos que se incorporarán al Plan de Desarrollo de actividades sociales, el cual estará dividido de la siguiente manera:

- Programa de Bienestar Social
- Programa de Estímulos
- Programa de Incentivos

4.5.5.1 Programas de bienestar social

Figura #12. Programas de Bienestar Social



Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

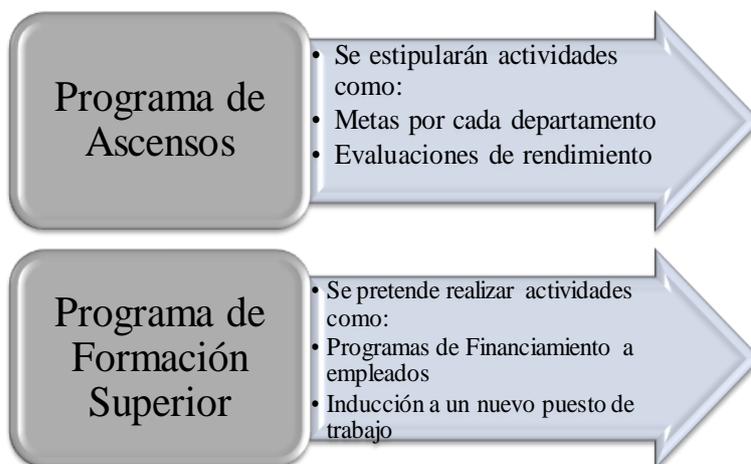
Dentro de los programas de Bienestar Social, se llevarán a cabo actividades que fomenten la recreación y el deporte como un complemento al desarrollo de las habilidades físicas y motrices de los empleados lo que influirá positivamente en el desempeño de los mismos. También se realizarán actividades sociales y culturales con el objetivo de

promover el interés colectivo en eventos y fechas especiales para rescatar los valores y la cultura y a la vez integrar a los miembros de la empresa en un ambiente participativo que les permita interactuar con los trabajadores de otras áreas o sucursales.

Para mejorar la calidad de vida de los empleados se apunta a brindarles las herramientas adecuadas que conlleven a realizar trabajos en equipo mediante dinámicas de vinculación laboral a fin de potenciar sus capacidades de interacción que les permitan socializar no sólo con el entorno laboral sino también familiar. Finalmente se pretende realizar actividades de prevención de la salud, esto es relacionado al Programa de Salud Ocupacional con el cual se incentiva a contribuir con campañas y acciones que disminuyan los riesgos y enfermedades laborales.

4.5.5.2 Programas de Estímulos

Figura #13. Programas de Estímulos



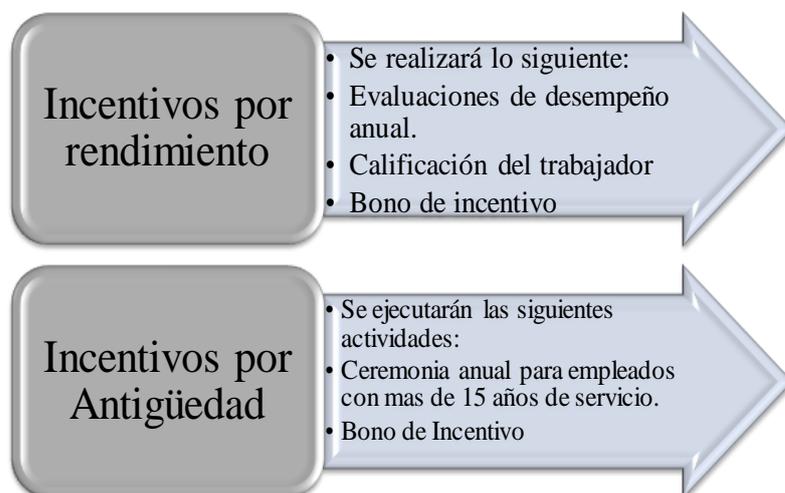
Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

Para el Programa de Estímulos, a su vez se desarrollarán dos subprogramas. El primero es el Programa de Ascensos que tiene como finalidad motivar al trabajador a contribuir de manera efectiva y eficiente en sus labores diarias, con una meta específica que a futuro generará una recompensa que se verá reflejada en la formación integral y profesional del trabajador en la Institución.

Por otro lado, por medio del Programa de Formación Superior La Ganga S.A busca ser una fuente de financiamiento directo que permita a los empleados empezar o retomar sus estudios de una manera avalada y garantizada por la empresa, lo que permitirá obtener un personal capacitado en cada puesto de trabajo.

4.5.5.3 Programas de Incentivos

Figura #14. Programas de Incentivos



Elaborado por Ab. Pedro Carranza T

Los programas de incentivos por rendimiento se llevarán a cabo una vez al año y se le otorgará al empleado de cada departamento que en su calificación de metas obtenga las mayores puntuaciones, esto con la finalidad de medir el nivel de excelencia en sus labores y a la vez crear un ambiente de sana competencia e incremento de la eficiencia que conlleven a un mejoramiento en el servicio que presta la institución.

Para incentivar a los empleados que han prestado sus servicios a la compañía por más de 15 años, también se ha estipulado un programa de incentivo por antigüedad que se realizará de manera anual, en el que se pretende a manera de agradecimiento por parte de la empresa, realizar una ceremonia en la que se premiará la confianza y la fidelidad del trabajador en cuestión.

CONCLUSIONES

El análisis retrospectivo de los años 2014 y 2015 demuestra en forma clara y precisa, cómo todo un conjunto de enfermedades han incidido en el desarrollo laboral y han generado una tasa de ausentismo, que si es comparado con el de otras organizaciones del sector comercial, sí representa un verdadero problema para el correcto desenvolvimiento económico de la empresa. De esto se desprende que la mayor causa de ausentismo haya sido producto de las consultas ambulatorias, para lo cual si el médico lo cree necesario, extenderá un permiso que obligará a la empresa a prescindir del trabajador por 24 o 48 horas como mínimo. De las áreas que mayor afectación sufrieron, se puede considerar que Ventas, Cobranza y Administración son las que más casos de esta índole registran. Esto se da precisamente porque quienes laboran en estas áreas, son los que más en contacto están con el cliente o público en general.

Otro de los aspectos que se pudo determinar durante el proceso de investigación, es que los hombres son los que mayores riesgos tienen de sufrir accidentes en el desarrollo funcional de sus tareas. La mayor parte de los casos que se registra se produce precisamente entre quienes forman parte del Departamento de Cobranza. Los accidentes en moto son comunes y ante las lesiones que esto ocasiona, muchas veces el trabajador debe permanecer en reposo por largos períodos.

En cuanto a la encuesta de satisfacción laboral, en los resultados se puede evidenciar una percepción positiva entre la población trabajadora acerca de la situación actual de la empresa. Sin embargo, está claro que ante la falta de políticas y/o reglamentos en materia de seguridad ocupacional, existe una mala percepción de los trabajadores en cuanto mostrar desde la óptica empresarial, una mayor preocupación por intentar resolver esta clase de problemas. Por otra parte, también es cierto que si bien esta empresa cuenta con un enorme potencial de recurso humano, muy difícilmente se puede satisfacer las necesidades y requerimientos de cada uno de los trabajadores.

Lo importante de todo este proceso y como conclusión al análisis de la investigación, es el de promover cambios que generen entre el personal un mejor ambiente laboral y para ello, es necesaria la creación de un programa que de manera integral, motive,

genere, promueva y desarrolle conocimientos y al mismo tiempo una mayor conciencia entre los trabajadores y también en sus respectivas familias, de la importancia que actualmente adquiere el tema de prevenir las enfermedades y de trabajar de manera eficiente, siempre teniendo cuidado en el desarrollo de las tareas para accidentes laborales.

Con lo anteriormente expuesto se busca contribuir al bienestar integral del empleado y a su desarrollo laboral tanto individual como colectivo, teniendo La Ganga S.A como objetivo primordial el promover la interacción, los momentos de esparcimiento y de recreación para que todo esto en conjunto, permita potencializar las fortalezas de la empresa a través de un capital humano altamente motivado y con un alto nivel de compromiso de trabajo hacia la institución.

Así mismo se trata de establecer el cumplimiento de metas en función de los procesos previamente establecidos, contribuyendo al buen desempeño de cada uno de los miembros, a su estabilidad económica, a la responsabilidad social y sobre todo, haciendo énfasis en la ética profesional.

RECOMENDACIONES

Uno de los aspectos más importantes en el desarrollo de un Plan de Salud Ocupacional, es la integración que la organización pueda lograr entre todos y cada uno de sus colaboradores con el fin de promover la seguridad y evitar al máximo los posibles riesgos que se pudieran suscitar por el manejo de quipos o por el desarrollo de sus actividades laborales. De manera general, el programa responde a las necesidades actuales de la empresa y a los requerimientos de la población trabajadora, siempre y cuando también exista reciprocidad entre cada uno de sus miembros.

Si bien es cierto su implementación tardará meses hasta lograr una total cobertura entre todo el personal de la región, también hay que destacar que para cada parte de este proceso se requiere el cumplimiento de algunos objetivos. Para esto se ha desarrollado un cronograma de actividades que requiere una particular atención, en cuanto a generar un clima laboral de expectativa y motivación para quienes intervengan en el desenvolvimiento de cada una de estas actividades

Bajo esta perspectiva, entre los factores claves de éxito a señalar para su desarrollo, se destaca la motivación adquirida por el Departamento de Talento Humano en cuanto a lograr una correcta comunicación para que exista mayor difusión de los planes y programas que se ejecutarán de acuerdo al programa señalado. Esto, en combinación con un plan de actividades sociales e incentivos, marcará el ambiente propicio para alcanzar el objetivo deseado.

Se recomienda la instrumentalización del plan de acción según las etapas en las cuales ha sido diseñado. Se puntualiza que la creación del Departamento Médico conlleva a generar una política institucional que promueva la salud entre los trabajadores y que también esto se extienda como compromiso de la empresa y de responsabilidad social, a quienes forman parte de sus respectivas familias.

BIBLIOGRAFÍA

- Bernal, C. (2006). Metodología de la Investigación. (L. Gaona, Ed.) México, México: Pearson Education.
- Bravo, C., & Palucci, M. (Mayo - Junio de 2010). <http://www.scielo.br/>. Recuperado el 3 de Junio de 2015, de sitio web de Scielo: Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v18nspe/a02v18nspe.pdf>
- Cevallos, E. (2011). Accidentes Laborales: Causas & Efectos. *Psicología Industrial Actual*, 80.
- González, J. (2012). La Salud Ocupacional en las Organizaciones. 48-52.
- Guerrero, J., Sánchez, O., & Cañedo, R. (Noviembre - Diciembre de 2004). <http://scielo.sld.cu/>. Recuperado el 3 de Febrero de 2015, de Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000600005
- Hoffmeister, L., Vidal, C., Vallebuona, C., Ferrer, N., Vásquez, P., & Núñez, G. (Abril de 2014). <http://www.scielo.cl/>. Recuperado el 2 de Junio de 2015, de sitio web de Scielo: Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100005>
- Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censo. (Abril de 2013). Neumonía: Principal Causa de Morbilidad en el Ecuador. *E-Análisis*, 8, 4.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de Trabajos de Investigación* (Primera ed.). Venezuela: Editorial ALFA.
- Licea, R. (Mayo de 2012). <http://dialnet.unirioja.es/>. Recuperado el 4 de Junio de 2015, de sitio web de Dialnet: Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4730368>
- Matabanchoy, S. (Enero - Junio de 2012). <http://www.scielo.org.co/>. Recuperado el 8 de

Febrero de 2015, de Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072012000100008

Meyer, F. (Agosto de 2013). <http://www.scielo.cl/>. Recuperado el 5 de Junio de 2015, de sitio web de Scielo: Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492013000200005&script=sci_arttext

Mirón, J. A., Alonso, M., & Iglesias, H. (Octubre - Diciembre de 2010). <http://scielo.isciii.es/>. Recuperado el 2 de Febrero de 2015, de Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2010000400009&script=sci_arttext

Molano, J., & Arévalo, N. (Junio de 2013). <http://www.scielo.org.co/>. Recuperado el 4 de Junio de 2015, de sitio web de Scielo: Disponible: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-50512013000200003&script=sci_arttext

Moreno, Á., Aranda, C., Preciado, M. d., & Valencia, S. (2011). <http://dialnet.unirioja.es/>. Recuperado el 4 de Junio de 2015, de sitio web de Dialnet: Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3707144>

Muñoz, A., & Castro, E. (Diciembre de 2010). <http://www.scielo.org.ve/>. Recuperado el 29 de Enero de 2015, de Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382010000200006

Nobel, Q., & Alexis, O. (Diciembre de 2010). <http://www.scielo.org.ve/>. Recuperado el 5 de Junio de 2015, de sitio web de Scielo: Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1316-48212010000400005&script=sci_arttext

Ospino, J. (2004). Metodología de la Investigación en Ciencias de la Salud (Primera ed.).

Colombia: Editorial Universidad Cooperativa de Colombia (Educc). Obtenido de Disponible en: <https://books.google.es/books?id=Z0kx76jf88wC&pg=PA89&dq=tipo+de+investigaci%C3%B3n+descriptiva&hl=es&sa=X&ei=StHkVLuLMuKxsASQqYDABg&ved=0CCgQ6AEwAQ#v=onepage&q=tipo%20de%20investigaci%C3%B3n%20descriptiva&f=false>

Rodríguez, E. (2005). Metodología de la Investigación (Primera ed.). México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Rodríguez, J. (2012). Sistemas Sociales en las Empresas. Salud Alternativa, 15.

Ronquillo, F. (2013). Agilidad en las Operaciones Privadas. El Desarrollo de la Salud Industrial, 41.

Saliba, T., Martins, R., Ísper, A., & Saliba, C. (Julio - Septiembre de 2014). <http://scielo.isciii.es/>. Recuperado el 2 de Febrero de 2015, de Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2014000300003>

Sánchez, M., Pérez, G., & González, G. (Octubre - Diciembre de 2011). <http://scielo.isciii.es/>. Recuperado el 28 de Enero de 2015, de Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57n225/original3.pdf>

Vásquez, E. (Enero - Marzo de 2013). <http://scielo.isciii.es/>. Recuperado el 2 de Junio de 2015, de sitio web de Scielo: Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v59n230/original5.pdf>

Zárate, A., Cresto, M., Maiz, A., Ravest, G., Pino, M., Valdivia, G., . . . Villaroel, L. (Marzo de 2009). <http://www.scielo.cl/>. Recuperado el 3 de Junio de 2015, de sitio web de Scielo: Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872009000300003>

ANEXOS

ANEXO N° 1

ENCUESTA A TRABAJADORES DE LA EMPRESA ALMACENES LA GANGA S.A.

	ALMACENES LA GANGA Encuesta de Satisfacción Laboral Dirigido para Colaboradores a nivel nacional
Variables de Segmentación	
Género <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	
Ciudad <input type="checkbox"/> Guayaquil <input type="checkbox"/> Cuenca <input type="checkbox"/> Machala <input type="checkbox"/> Babahoyo <input type="checkbox"/> Quevedo <input type="checkbox"/> Portoviejo <input type="checkbox"/> Manta	
Conocimiento de la organización	
Mide el nivel en que los colaboradores conocen, comprenden y comparten la misión, visión, planes y objetivos locales y corporativos	
Considera usted que durante el último año su Empresa ha: <input type="checkbox"/> Mejorado <input type="checkbox"/> Empeorado <input type="checkbox"/> Se mantiene igual	
Considera usted que durante el próximo año su Empresa va a: <input type="checkbox"/> Mejorar <input type="checkbox"/> Empeorar <input type="checkbox"/> Mantenerse igual	
¿Conoce la visión y la misión de su Empresa? <input type="checkbox"/> VERDADERO <input type="checkbox"/> FALSO	
Respecto a las Políticas y Objetivos de su Empresa que conoce, usted siente que: <input type="checkbox"/> No los comparte y no está de acuerdo con ellos. <input type="checkbox"/> No está de acuerdo con la mayoría, aunque comparte algunos. <input type="checkbox"/> Está de acuerdo, pero cree que algunos deberían cambiar. <input type="checkbox"/> Los comparte plenamente y entiende su razón de ser.	
Sentido de Pertenencia	
Grado en que los colaboradores se identifican con la organización	
¿Cómo se siente usted respecto a esta Empresa? <input type="checkbox"/> Muy orgulloso <input type="checkbox"/> Orgulloso <input type="checkbox"/> Poco orgulloso <input type="checkbox"/> Nada orgulloso	
Si le ofrecieran trabajo en otra Empresa, con el mismo salario y condiciones que tiene hoy en esta empresa, ¿se cambiaría? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Lo pensaría	
Si compara su Empresa con otras del mismo sector, diría que la suya es: <input type="checkbox"/> Mejor que la mayoría <input type="checkbox"/> Igual que la mayoría <input type="checkbox"/> Peor que la mayoría	
¿Usted se siente parte integral de esta compañía? <input type="checkbox"/> VERDADERO <input type="checkbox"/> FALSO	

Desarrollo Integral del Recurso Humano

Percepción del colaborador de que la organización prepara y desarrolla planes y programas para su formación, desarrollo, aprendizaje y bienestar.

¿En esta Empresa se valora al trabajador como persona?

- VERDADERO
 FALSO

De las siguientes frases ¿cuál sería la que mejor describe a su Empresa?

- Es una compañía preocupada por el bienestar de su gente.
 Es una Empresa preocupada esencialmente por sus ganancias.

Califique los siguientes aspectos, de 1 a 5, de acuerdo con su satisfacción:

- Desarrollo de carrera
 Campañas Médicas, Programas de salud, Charlas de salud
 Actividades de bienestar Laboral (Cursos, deportes, celebraciones, otros)

La Capacitación que ha recibido en esta Empresa es:

- Suficiente
 Poca
 Ninguna

Usted siente que la capacitación que ha recibido ha contribuido a mejorar su desempeño?

- Siempre
 Algunas veces
 Pocas veces
 Rara vez.

En esta Empresa se presentan oportunidades de ascenso.

- VERDADERO
 FALSO

Estoy en un puesto donde tengo la posibilidad de crecer y progresar.

- Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Parcialmente en desacuerdo
 En desacuerdo

Estilo de Liderazgo

Coherencia en el estilo de liderazgo a lo largo de la cadena de mando. Grado en que los colaboradores perciben apoyo de sus jefes, adecuada orientación y claridad frente a sus deberes y objetivos.

¿Se tiene en cuenta su opinión para aspectos relacionados con su trabajo?

- Siempre
 Usualmente
 Rara vez
 Nunca

Con respecto a las funciones que cumple en desarrollo de su trabajo, usted:

- Las conoce bien
 Las conoce parcialmente
 No tiene claridad acerca de ellas
 No las conoce

En su opinión la administración de la alta dirección de Almacenes La Ganga es?

- Muy buena
 Buena
 Regular
 Mala

De las siguientes frases cuál sería la que mejor describe a su Empresa:

- En esta Compañía los jefes inmediatos son comprensivos y se interesan por su gente.
- En esta Compañía los jefes inmediatos sólo se preocupan por el trabajo y están lejos de su gente.
- Es una Empresa donde los trabajadores pueden expresar sus opiniones.
- Es una Empresa donde los trabajadores no pueden expresar sus opiniones.

Toda decisión que se toma hay que consultarla con los Jefes antes de ponerla en práctica.

- VERDADERO
- FALSO

Los jefes buscan solucionar nuestros problemas

- VERDADERO
- FALSO

Tengo libertad para acudir y hablar con mi jefe cuando lo necesito:

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente en desacuerdo
- En desacuerdo

La alta dirección de La Ganga, es abierta y honesta en sus comunicaciones

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente en desacuerdo
- En desacuerdo

Reconocimiento

Percepción frente a la compensación salarial, beneficios y reconocimiento económico y no económico por, el buen desempeño

Considerando las condiciones actuales de alimentación, vestuario, vivienda y las comodidades que usted y su familia tienen, el nivel de vida de su hogar es:

- Mejor que el año anterior
- Igual que el año anterior
- Peor que el año anterior

Califique los siguientes aspectos, de 1 a 5, de acuerdo con su satisfacción:

- Salario y prestaciones
- La alimentación
- Servicio Médico
- Uniformes
- Reconocimiento

Cuando hago un buen trabajo recibo reconocimiento por parte de mi jefe.

- Siempre
- Usualmente
- Rara vez
- Nunca

Los salarios y prestaciones son justos

- VERDADERO
- FALSO

En la Compañía se reconoce y valora el buen desempeño:

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente en desacuerdo
- En desacuerdo

Los beneficios que recibimos son

- Mejores que los de la mayoría de Empresas
- Iguales a los de la mayoría de Empresas
- Son inferiores a los de la mayoría de Empresas

Mi jefe reconoce mis esfuerzos y resultados de manera apropiada

- En desacuerdo
- Parcialmente en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Ambiente social del trabajo

Mide la percepción acerca de las relaciones interpersonales, trato entre pares, colaboradores y superiores; clima laboral general armónico y trabajo en equipo (CONDICIONES DE TRABAJO)

Cómo califica el ambiente de trabajo que hoy se vive en su Empresa:

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo

El ambiente organizacional no es el correcto.

- VERDADERO
- FALSO

En general los actos de indisciplina se sancionan como uno esperaría.

- VERDADERO
- FALSO

Para evitar problemas es mejor no expresar el desacuerdo

- VERDADERO
- FALSO

En la Empresa sólo cuenta lo que los jefes dicen

- VERDADERO
- FALSO

¿Cree usted que el trato que le dan sus jefes es justo?

- Sí
- No

¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con su trabajo?

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Poco satisfecho
- Nada satisfecho

Y de lo que usted ha oído de sus compañeros de trabajo, usted cree que ellos están:

- Muy satisfechos
- Satisfechos
- Poco satisfechos
- Nada satisfechos

Las relaciones que usted mantiene con sus pares (personal de similar nivel jerárquico en la organización) son:

- Distantes. Son difíciles incluso para aspectos de trabajo
- Formales. Sólo se limitan a lo estrictamente laboral.
- Cordiales. Tienen un alcance mas allá de lo laboral
- Muy cordiales. Hay camaradería

Tengo tiempo suficiente para realizar mi trabajo bien, sin presiones

VERDADERO
 FALSO

Usted percibe que la Empresa se preocupa por su salud y seguridad

VERDADERO
 FALSO

Usted ve que la Empresa se preocupa por eliminar riesgos de accidente y mejorar las condiciones ambientales

VERDADERO
 FALSO

Mi jefe se preocupa por crear un ambiente positivo de trabajo en equipo

Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Parcialmente en desacuerdo
 En desacuerdo

Comunicación

Credibilidad de la información suministrada por la organización.
Valoración de los medios de comunicación formales
Posicionamiento y uso de los canales informales.

La información que mejor se difunde en la Empresa es:

La suministrada por la Empresa (medios de comunicación interna)
 El rumor
 Los jefes directos
 Los compañeros de trabajo

Considera que los medios de comunicación internos de la Empresa son:

Muy necesarios
 Necesarios
 Poco Necesarios
 Nada Necesarios

¿A quienes en la Empresa les cree usted más?

A los jefes inmediatos
 A la Dirección de la compañía
 A los compañeros de trabajo

Tengo la información que necesito para realizar bien mi trabajo y para proceder con cualquier trámite

Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Parcialmente en desacuerdo
 En desacuerdo

Orientación al Cambio

Actitud del personal dentro de la cultura del cambio: participación, aportes y generación de proyectos con visión de mejoramiento.

Los cambios que se han efectuado en el último año en la Empresa han sido buenos para el futuro de la Compañía.

Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 Parcialmente en desacuerdo
 En desacuerdo

La compañía aplica o adopta las ideas propuestas por el personal

Siempre
 Usualmente
 Rara vez
 Nunca

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 2

PERFIL DEL PUESTO DEL JEFE DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

	MANUAL DE COMPETENCIA Y REQUISITO DEL CARGO
	JEFE DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
APLICABLE A:	TODA LA ORGANIZACIÓN

1. Misión del cargo

El Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional tiene como misión prevenir los factores de riesgos laborales que pudiesen afectar en los puestos de trabajo a los colaboradores de la empresa La GANGA RCA S.A.

Obteniendo el apoyo de la empresa en el aspecto económico, moral y tecnológico ayuda a todos los trabajadores de la organización a combatir debilidades existentes en la empresa relacionados a la exposición de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

2. Nivel de reporte

REPORTA A: Gerente General.

SUPERVISA A: Medico Ocupacional, Coordinador de Seguridad y Salud Ocupacional, Enfermera Ocupacional y Trabajo Social.

3. Relaciones funcionales

- Internamente con: Todas las áreas.

Externamente con:

- Proveedores de Servicios.
- Asesores externos.
- Abogados / Brokers

4. Descripción de funciones

- Desarrollar e implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional
- Realizar campañas de prevención en los factores de riesgos que el trabajador este expuesto.
- Coordinar con el Medico Ocupacional las campaña e prevención en la Salud de los trabajadores
- Elaborar y difundir el Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Elaborar los procedimientos específicos de prevención en los trabajos considerados peligrosos
- Realizar diálogos periódicos de seguridad, capacitaciones, y adiestramiento a los trabajadores en temas relacionados a la prevención de los factores de riesgos laborales.
- Coordinar con el personal para realizar las investigaciones de los accidentes de trabajo ocurridos en la empresa.
- Planificar las actividades de manera anual, semestral, trimestral y mensual en lo que respecta a la prevención de los factores de riesgos laborales.
- Coordinar y efectuar las inspecciones a los puesto de trabajo para emitir criterios de corrección a la condiciones y acciones inseguras que pudiesen darse en los puesto de trabajo.
- Entrega de los elementos de protección personal a los trabajadores que están expuestos a riesgos laborales.
- Elaborar el presupuesto integral de la Unidad de Seguridad y salud Ocupacional
- Elaborar y actualizar el manual de funciones y responsabilidades.
- Reportar todas las actividades de gestión a la Gerencia General.

5. Autoridad

- Revisar y aprobar la documentación relacionada a los accidentes de trabajo.

- Aprobar la realización de inspecciones en los puestos de trabajo.
- Revisar y aprobar la adquisición de los elementos de protección personal.
- Definir la última versión del Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional

Perfil del Cargo

6. Especificaciones del cargo

Edad: De 30 a 45 años.

Sexo: Indistinto.

Estado civil: Indistinto.

Educación: Cuarto nivel dictado por el SENECYT en materia de Seguridad y Salud Ocupacional

Experiencia: Mínimo 3 años de experiencia en el área.

Formación: Manejo de utilitarios, inglés básico, liderazgo, mejoramiento continuo, Conocimiento de leyes laborales, últimas reformas laborales del IESS.

7. Requerimientos del Cargo

Comentado [KA1]: bien

A. ESFUERZO	BAJO (1%-40%)	MEDIO (41%-60%)	ALTO (61%-99%)
1. Mental			
• Lógica y Razonamiento			X
Agilidad Mental		X	
Concentración			X
Memoria y Retentiva			X
Rapidez de Captación		X	
2. Físico			

• Resistencia			X
• Condición Física		X	
Agilidad			X
3. Visual			
Rapidez		X	
Agudeza		X	
B. INICIATIVA			
Interés			X
Disposición a Nuevas Ideas			X
Imaginación		X	
Asumir Riesgos		X	
Mantenerse Actualizado			X
C. ORIGINALIDAD			
Pensamiento Abierto			X
Pensamiento Estratégico			X
D. OTROS ASPECTOS			
Motivación		X	
Tolerancia al Cambio			X
Agresividad		X	
Toma de Decisiones			X

8. **Características Actitudinales y Psicológicas**

Comentado [KA2]: bien

A. APTITUDINALES	BAJO (1%-40%)	MEDIO (41%-60%)	ALTO (61%-99%)
Aptitud Numérica		X	
Agilidad Manual			X
Adaptabilidad			X
Expresión Escrita			X
Fluidez Verbal			X
Trabajo a Presión			X

Relaciones Interpersonales			X
Capacidad de Análisis			X
Contacto con el Público			X
Capacidad para Solucionar Problemas		X	
Capacidad de Liderazgo			X
Resistencia a la Fatiga y Monotonía		X	
B. PSICOLOGICAS			
Percepción		X	
Memoria		X	
Creatividad			X
Inteligencia General		X	
Madurez de Juicio (sensatez)			X
Serenidad en Situaciones Difíciles		X	
Rapidez de Decisión			X
Sentido Pedagógico			X
Estabilidad Emocional		X	
Gusto por Trabajar Aislado			X
Gusto por Trabajar con Cosas y Máquinas		X	
Gusto por la Compañía de los Demás			X

9. Responsabilidades

- **Por supervisión de personal**

Medico Ocupacional

Coordinador de Seguridad y Salud Ocupacional

Enfermera Ocupacional

Trabajador social.

- **Por materiales, herramientas y/ o equipos**

Tales como: Laptop, celular, cámara fotográfica.

- **Por reportes:**

Fotos, Informes de capacitaciones, informe de dotaciones de elementos de protección personal, informe de inspecciones de instalaciones, reporte de accidentes de trabajo.

- **Por información confidencial**

Informes de accidentes de trabajo.

- **Por seguridad de terceros**

Dar cumplimiento del Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional
Reglamento interno de trabajo.

10. Condiciones de trabajo

- **Ambiente de trabajo**

El trabajo se realiza en las diferentes áreas de la empresa (oficina, bodegas, trasportes, etc.)

- **Riesgos**

Medio

- **Horarios**

08H30 a 18H00 de lunes a viernes.

ANEXO N° 3
PERFIL DEL PUESTO DEL MEDICO OCUPACIONAL

	MANUAL DE COMPETENCIA Y REQUISITO DEL CARGO
	MEDICO OCUPACIONAL
APLICABLE A:	TODA LA ORGANIZACIÓN

1. Misión del Cargo

Mantener el óptimo estado de salud al colaborador y prevenir las enfermedades relacionadas o causadas con el trabajo, desarrollando programas preventivos y promocionales. Asegurado la continuidad de la fuerza y el éxito de la Organización.

2. Función del cargo

Asegurar y garantizar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores dentro de un ambiente ergonómico, en la prevención de los riesgos de los riesgos del trabajo, de acuerdo a la política de la Organización y marco legal; a fin de mantener un alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, adoptando el trabajo a las capacidades de los colaboradores.

Nivel de reporte

REPORTA A: Gerencia General y Gerencia de RRHH.

SUPERVISA A: Enfermera, Trabajo Social.

3. Relaciones funcionales

Internamente con:

- Todas las áreas.

Externamente con:

- Proveedores de servicios médicos.
- Asesores externos.
- Brokers de Seguros médicos

4. Descripción de funciones

Promoción

- Fomentar la participación activa de los trabajadores mediante la sensibilización de su propia salud.
- Fomentar hábitos y estilo de vida saludables de los trabajadores y su familia
- Evaluar con seguridad Industrial los riesgos laborales de su condición laboral, ambiente y contenido de trabajo.
- Fomentar la adaptación del puesto de trabajo, equipos y herramientas a los trabajadores de acuerdo a principios ergonómicos.
- Investigar los daños de la salud derivados del trabajo, para aplicar medidas preventivas.
- Planificar y desarrollar el programa de salud anual de los trabajadores de la Organización, de acuerdo a objetivos específicos y enfermedades prevalentes en la Comunidad laboral.
- Participar con las Organizaciones de la Empresa (Comité de Seguridad), Instituciones de Salud, IESS, MSP, en la difusión de actividades preventivas.
- Fomentar la cultura y creación de ambientes de trabajo, seguros y saludables.

Prevención

- Proponer medidas preventivas a partir de la evaluación de riesgos.
- Indicar los elementos de protección individual y colectiva más adecuados y su adaptación a cada trabajador.

- Planificar y organizar la atención de primeros auxilios y emergencias.
- Prevenir y fortalecer la inmunidad de los trabajadores frente a los riesgos laborales y de temporada mediante la inmunoprofilaxis, y su familia.
- Proponer la adaptación del trabajo a las capacidades del trabajador y grupos vulnerables (discapacitados, mujeres embarazadas, enfermos con afecciones catastróficas).
- Asesorar, informar y capacitar a la empresa y los trabajadores sobre los riesgos laborales y sus medidas preventivas.
- Evaluar la efectividad y eficiencia de las medidas preventivas aplicadas mediante la vigilancia epidemiológica.

Vigilancia

- Diseñar los programas de vigilancia de la salud de acuerdo a la matriz de riesgos de cada puesto de trabajo, a la morbilidad laboral y al estado individual de salud de los trabajadores en conjunto con la Unidad de Seguridad y Salud.
- Activar el programa de salud a nivel Regional de acuerdo a cronograma con la Unidad de Seguridad y Salud.
- Analizar los resultados obtenidos y realizar la estadística para aplicar las medidas preventivas o correctivas.
- Mejorar los indicadores de Salud
- Comunicar e informar los resultados de la vigilancia de la salud en forma positiva y confiable
- Analizar y control de la salud de los trabajadores y su interacción con el trabajo mediante visitas a los lugares de trabajo con la Unidad de SSO
- Promover y motivar la capacitación de los trabajadores en materia de riesgos laborales y enfermedades generales.

Asistencia

- Brindar la atención médica y necesaria frente a emergencias y urgencias, así como su coordinación con las entidades de salud como IESS y privados en conjunto con

la unidad de SSO.

- Realizar el seguimiento de los cuadros clínicos de los trabajadores con Trabajo Social para favorecer la recuperación de la Salud.
- Elaborar y promover recomendaciones sobre rehabilitación y reincorporación al trabajo de los trabajadores así como su apoyo socioeconómico, de ser necesario.
- Realizar la evaluación, diagnóstico, tratamiento y seguimiento de las enfermedades profesionales del trabajo y enfermedades generales de acuerdo al caso.
- Llevar la historia clínica pre ingreso, de inicio, periódica anual y de retiro, así como un expediente clínico de cada trabajador.

Legal

- Asesorar a la Empresa frente a un riesgo legal con los Organismos de control.
- Realizar los informes legales para los Organismos de control, de ser necesario.
- Fomentar e informar al trabajador frente a un daño de su salud dentro de marco legal.

Gestión

- Aplicar los criterios de liderazgo.
- Trabajar en conjunto con la Unidad de Seguridad y Salud.
- Mantener una comunicación eficaz y efectiva con los trabajadores, equipo de trabajo, la Organización y entidades de control IESS y MSP, Ministerio de Trabajo, proveedores, comunidad, etc.
- Mantener buenas relaciones interpersonales con la Organización, con los Organismos de control, la comunidad y externos
- Mantener y promover la vocación de servicio así como los criterios de calidad en la gestión de la salud y seguridad laboral.
- Proteger la confidencialidad de la información sanitaria que llegue a nuestro servicio.
- Profesar la actividad profesional con valores éticos.
- Promover la integración socialmente responsable de la Organización con el Trabajador y su familia.

Investigación

- Gestionar las investigaciones de salud.
- Realizar investigaciones en base a resultados de los exámenes de los trabajadores para establecer los factores causales.
- Difundir los resultados de las investigaciones con fines preventivos y de mejora continua.

Formación

- Nivelar las necesidades de formación y motivar el aprendizaje del equipo de trabajo.
- Establecer y realizar actividades de formación de las brigadas de primeros auxilios.
- Establecer campañas motivacionales sanitarias de los trabajadores con estímulos.
- Utilizar el internet, correos electrónicos como medios formativos y educativo de nuestra comunidad laboral, así como otros medios como folletos y talleres interactivos.

5. Perfil del cargo

Especificaciones del cargo:

Edad: De 30 años en adelante.

Sexo: Indistinto.

Estado civil: Indistinto.

Educación: Medico Ocupacional, MSc.

Experiencia: Mínimo 3 años de experiencia en el área.

Formación: Manejo de utilitarios, inglés básico, liderazgo, mejoramiento continuo, Conocimiento de leyes laborales, decretos, últimas reformas Ley de Seguridad Social, Organización Internacional del Trabajo y Acuerdos Internacionales.

6. Requerimientos del cargo

Comentado [KA3]: bien

A. ESFUERZO	BAJO (1%-40%)	MEDIO (41%-60%)	ALTO (61%-99%)
1. Mental			
Lógica y Razonamiento			X
Agilidad Mental		X	
Concentración		X	
Memoria y Retentiva		X	
Rapidez de Captación		X	
2. Físico			
Resistencia		X	
Condición Física		X	
Agilidad		X	
3. Visual			
Rapidez		X	
Agudeza		X	
B. INICIATIVA			
Interés			X
Disposición a Nuevas Ideas			X
Imaginación			
Asumir Riesgos		X	
Mantenerse Actualizado			X
C. ORIGINALIDAD			
Pensamiento Abierto			X
Pensamiento Estratégico			X
D. OTROS ASPECTOS			
Motivación		X	
Tolerancia al Cambio			X
Agresividad	X		
Toma de Decisiones			X

CARACTERISTICAS APTITUDINALES Y PSICOLOGICAS

Comentado [KA4]: bien

A. APTITUDINALES	BAJO (1%-40%)	MEDIO (41%-60%)	ALTO (61%-99%)
Aptitud Numérica		X	
Agilidad Manual		X	
Adaptabilidad		X	
Expresión Escrita			X
Fluidez Verbal			X
Trabajo a Presión			X
Relaciones Interpersonales			X
Capacidad de Análisis		X	
Contacto con el Público			X
Capacidad para Solucionar Problemas			X
Capacidad de Liderazgo			X
Resistencia a la Fatiga y Monotonía		X	
B. PSICOLOGICAS			
Percepción		X	
Memoria		X	
Creatividad			X
Inteligencia General		X	
Madurez de Juicio (sensatez)			X
Serenidad en Situaciones Difíciles		X	
Rapidez de Decisión			X
Sentido Pedagógico		X	
Estabilidad Emocional		X	
Gusto por Trabajar Aislado			
Gusto por Trabajar con Cosas y Máquinas		X	
Gusto por la Compañía de los Demás			X

7. Responsabilidades

- **Por supervisión de personal**

Enfermera

Trabajador social.

- **Por materiales, herramientas y/ o equipos**

Tales como: Laptop, celular, cámara fotográfica.

- **Por reportes**

Fotos, cuentas por cobrar (Conciliación a contabilidad), dotaciones, listado resumen de control de asistencia, listado de expiración de contratos de trabajo, multas y faltas, horas extras, vacaciones, accidentes personales, control de formularios, selección de personal, estadísticas del dispensario médico, status de casos legales.

- **Por información confidencial**

Carpetas del personal

Informes médicos

Manejo de conflictos

- **Por seguridad de terceros**

Dar cumplimiento del Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional

Reglamento interno de trabajo

8. Condiciones de trabajo

- **Ambiente de trabajo**

El trabajo se realiza en el interior del centro médico y a veces en el exterior de la misma, con niveles de iluminación, temperatura, limpieza y seguridad buenos. Las tareas se ejecutan sentado y a veces de pie o caminando.

- **Riesgos**

Mínimo

- **Horarios**

09H00 a 18H00 de lunes a viernes.

ANEXO N° 4
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Género

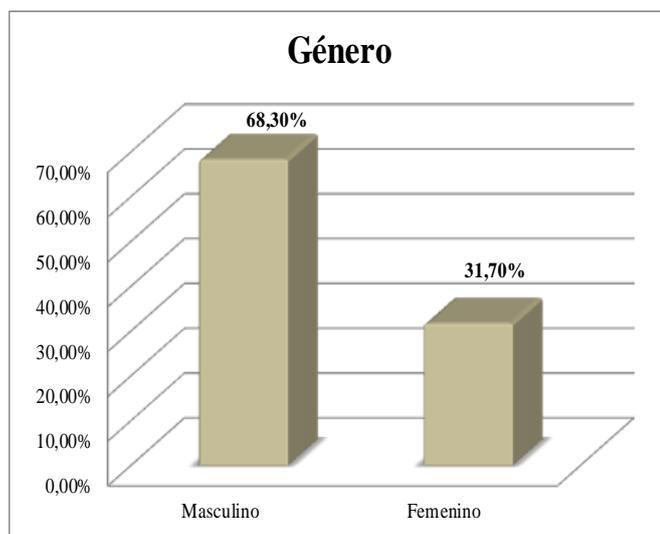
Tabla #1. Género de los trabajadores

<i>Género</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>		<i>Frecuencia Relativa</i>	
	<i>f_i</i>	<i>Fi</i>	<i>h_i</i>	<i>Hi</i>
Masculino	209	209	68,30%	68,30%
Femenino	97	306	31,70%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura # 1. Género de los trabajadores



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Del total de la muestra: el 68,30% pertenece al género masculino y la diferencia, es decir, el 31,70% pertenece al género femenino. Todos estos trabajadores laboran entre las diferentes sucursales entre las que opera Almacenes La Ganga a nivel regional.

Ciudad

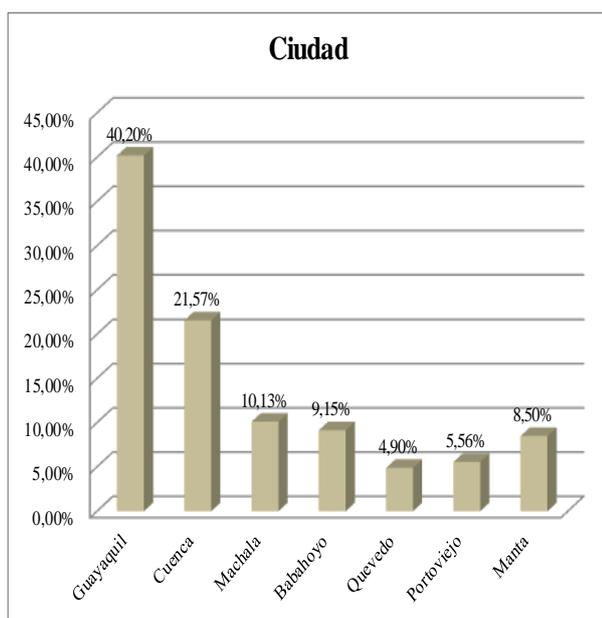
Tabla # 2. Distribución de las encuestas a nivel regional

Ciudad	Frecuencia Absoluta		Frecuencia Relativa	
	f_i	F_i	h_i	H_i
Guayaquil	123	123	40,20%	40,20%
Cuenca	66	189	21,57%	61,76%
Machala	31	220	10,13%	71,90%
Babahoyo	28	248	9,15%	81,05%
Quevedo	15	263	4,90%	85,95%
Portoviejo	17	280	5,56%	91,50%
Manta	26	306	8,50%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #2. Distribución de las encuestas a nivel regional



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Del total de la muestra y por el número de locales, Guayaquil ocupa el primer lugar con el 40,20%, Cuenca el 21,57%, Machala el 10,13%, Babahoyo el 9,15%, Manta el 8,50%, Portoviejo el 5,56% y Quevedo el 4,90%.

Pregunta 1

Considera usted que durante el último año su Empresa ha:

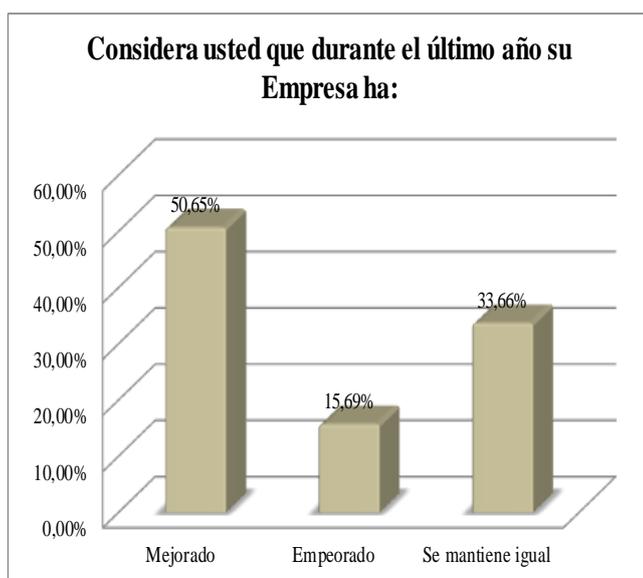
Tabla #3. Considera usted que durante el último año su Empresa ha:

<i>Considera usted que durante el último año su Empresa ha:</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>		<i>Frecuencia Relativa</i>	
	<i>fi</i>	<i>Fi</i>	<i>hi</i>	<i>Hi</i>
Mejorado	155	155	50,65%	50,65%
Empeorado	48	203	15,69%	66,34%
Se mantiene igual	103	306	33,66%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #3. Considera usted que durante el último año su Empresa ha:



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

De la muestra seleccionada, el 50,65 considera que la empresa ha mejorado su accionar durante el último año. Para el 33,66% la organización se mantiene igual que en años anteriores y finalmente para el 15,69%, la empresa ha empeorado en relación a otros años.

Pregunta 2

Considera usted que durante el próximo año su Empresa va a:

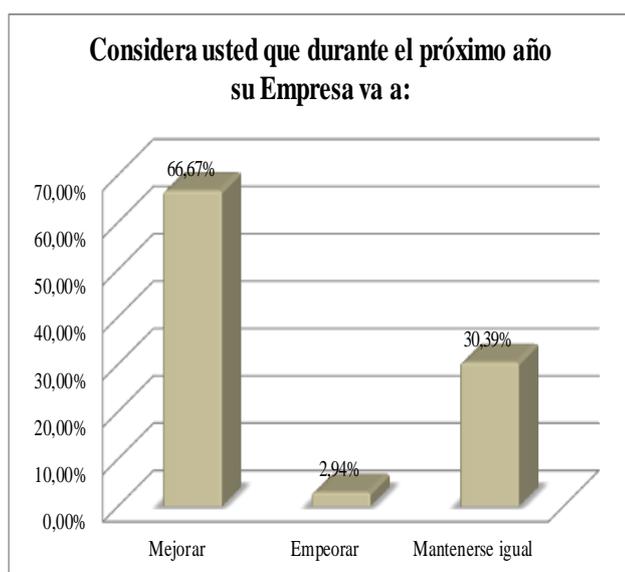
Tabla #4. Considera usted que durante el próximo año su Empresa va a:

<i>Considera usted que durante el próximo año su Empresa va a:</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>		<i>Frecuencia Relativa</i>	
	<i>f_i</i>	<i>Fi</i>	<i>h_i</i>	<i>Hi</i>
Mejorar	204	204	66,67%	66,67%
Empeorar	9	213	2,94%	69,61%
Mantenerse igual	93	306	30,39%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #4. Considera usted que durante el último año su Empresa ha:



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

El 66,67% de la muestra considera que la empresa durante el próximo año puede mejorar. Para el 30,39% se va a mantener igual y para el 2,94%, la organización va a empeorar.

Pregunta 3

¿Conoce la visión y la misión de su Empresa?

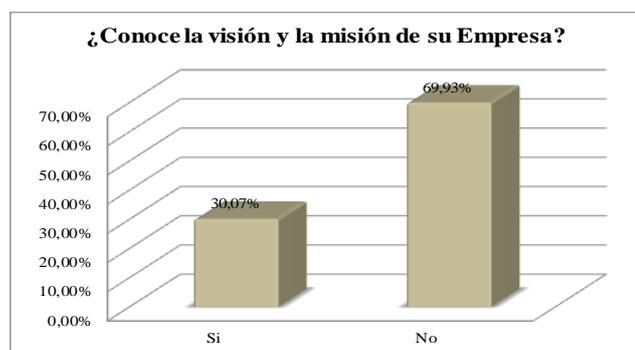
Tabla #5. ¿Conoce la visión y la misión de su Empresa?

¿Conoce la visión y la misión de su Empresa?	Frecuencia Absoluta		Frecuencia Relativa	
	<i>f_i</i>	<i>Fi</i>	<i>hi</i>	<i>Hi</i>
Si	92	92	30,07%	30,07%
No	214	306	69,93%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #5. ¿Conoce la visión y la misión de su Empresa?



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

El 69,93% de la muestra seleccionada afirma no conocer la visión y la misión de la empresa. Por el contrario, el 30,07% restante considera que sí las conoce.

Pregunta 4

Respecto a las Políticas y Objetivos de su Empresa que conoce, usted siente que:

Tabla #6. Respecto a las Políticas y Objetivos de su Empresa que conoce, usted siente que

Respecto a las Políticas y Objetivos de su Empresa que conoce, usted siente que:	Frecuencia Absoluta		Frecuencia Relativa	
	<i>f_i</i>	<i>Fi</i>	<i>hi</i>	<i>Hi</i>
No los comparte y no está de acuerdo con ellos.	11	11	3,59%	3,59%
No está de acuerdo con la mayoría, aunque comparte algunos.	90	101	29,41%	33,01%
Está de acuerdo, pero cree que algunos deberían cambiar.	86	187	28,10%	61,11%
Los comparte plenamente y entiende su razón de ser.	119	306	38,89%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #6. Respecto a las Políticas y Objetivos de su Empresa que conoce, usted siente que:



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

El 38,89% comparte plenamente y entiende la razón de ser de las políticas y objetivos organizacionales. El 29,41% no está de acuerdo con la mayoría aunque comparte algunos criterios. El 28,10% está de acuerdo; pero cree que algunas políticas deberían cambiar y el 3,59% de la muestra no los comparte y tampoco está de acuerdo con ellos.

Pregunta 5

¿Cómo se siente usted respecto a esta Empresa?

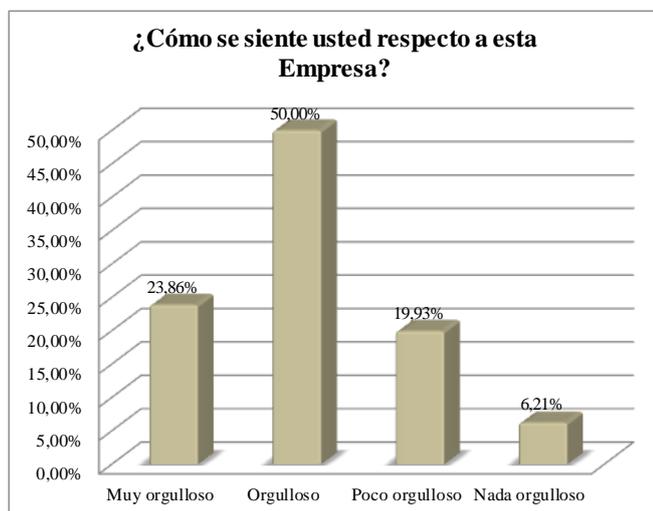
Tabla #7. ¿Cómo se siente usted respecto a esta Empresa?

¿Cómo se siente usted respecto a esta Empresa?	Frecuencia Absoluta		Frecuencia Relativa	
	<i>f_i</i>	<i>Fi</i>	<i>hi</i>	<i>Hi</i>
Muy orgulloso	73	73	23,86%	23,86%
Orgulloso	153	226	50,00%	73,86%
Poco orgulloso	61	287	19,93%	93,79%
Nada orgulloso	19	306	6,21%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #7. ¿Cómo se siente usted respecto a esta Empresa?



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015
Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

De la muestra seleccionada, el 50% considera sentirse orgulloso, el 23,86% muy orgulloso, el 19,93% poco orgulloso y el 6,21% nada orgulloso de la organización a la cual representan.

Pregunta 6

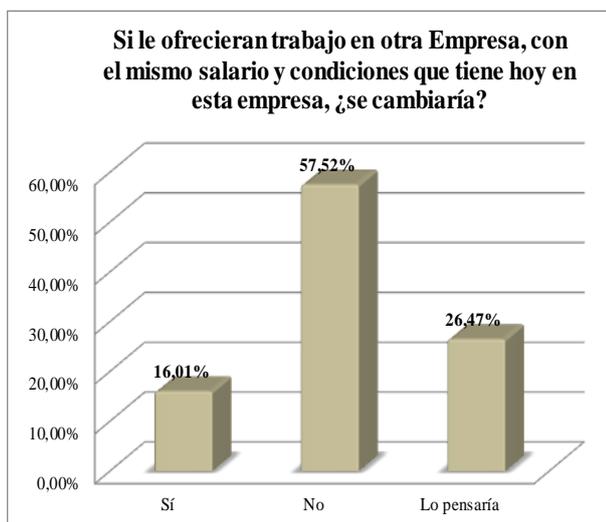
Si le ofrecieran trabajo en otra Empresa, con el mismo salario y condiciones que tiene actualmente, ¿se cambiaría?

Tabla #8. Si le ofrecieran trabajo en otra Empresa, con el mismo salario y condiciones que tiene actualmente, ¿se cambiaría?

Si le ofrecieran trabajo en otra Empresa, con el mismo salario y condiciones que tiene hoy en esta empresa, ¿se cambiaría?	Frecuencia Absoluta		Frecuencia Relativa	
	<i>f_i</i>	<i>Fi</i>	<i>hi</i>	<i>Hi</i>
Sí	49	49	16,01%	16,01%
No	176	225	57,52%	73,53%
Lo pensaría	81	306	26,47%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015
Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #8. Si le ofrecieran trabajo en otra Empresa, con el mismo salario y condiciones que tiene actualmente, ¿se cambiaría?



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015
Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Del 100% de los trabajadores encuestados, el 57,52% afirma que no se cambiaría. El 26,47% lo pensaría y el 16,01% restante sí procedería a cambiarse de trabajo si existieran las mismas condiciones laborales en otra empresa.

Pregunta 7

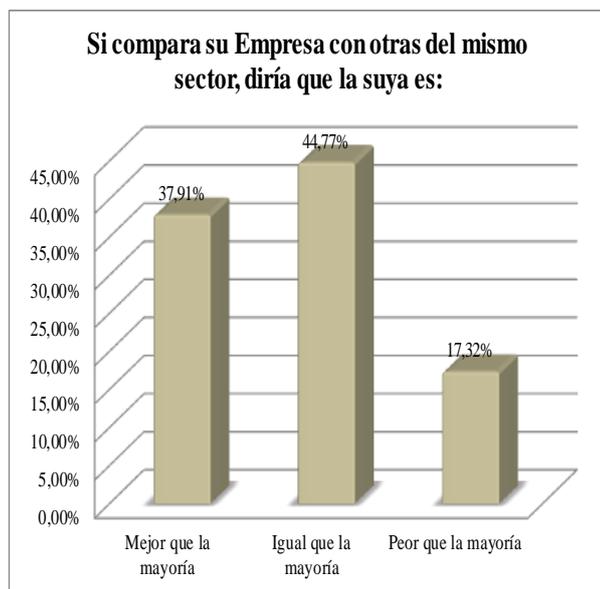
Si compara su Empresa con otras del mismo sector, diría que la suya es:

Tabla #9. Si compara su Empresa con otras del mismo sector, diría que la suya es:

Si compara su Empresa con otras del mismo sector, diría que la suya es:	Frecuencia Absoluta		Frecuencia Relativa	
	f_i	Fi	h_i	Hi
Mejor que la mayoría	116	116	37,91%	37,91%
Igual que la mayoría	137	253	44,77%	82,68%
Peor que la mayoría	53	306	17,32%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015
Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #9. Si compara su Empresa con otras del mismo sector, diría que la suya es:



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Para el 44,77% de la muestra seleccionada la empresa es igual que la mayoría de las existentes en el mercado. Para el 37,91% mejor que la mayoría y para el 17,32% peor que la mayoría.

Pregunta 8

¿Usted se siente parte integral de esta compañía?

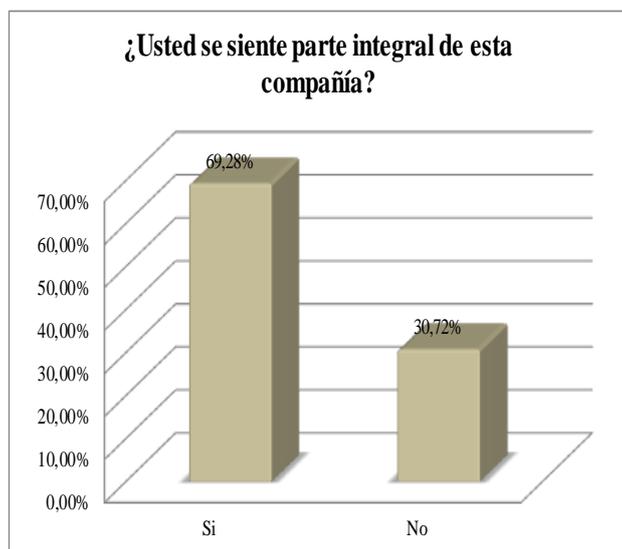
Tabla #10. ¿Usted se siente parte integral de esta compañía?

¿Usted se siente parte integral de esta compañía?	Frecuencia Absoluta		Frecuencia Relativa	
	<i>f_i</i>	<i>Fi</i>	<i>h_i</i>	<i>Hi</i>
Si	212	212	69,28%	69,28%
No	94	306	30,72%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #10. ¿Usted se siente parte integral de esta compañía?



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Del total de los trabajadores encuestados, el 69,28% afirma sentirse parte integral de la empresa y el 30,72% de los trabajadores opina lo contrario.

Pregunta 9

De las siguientes frases ¿cuál sería la que mejor describe a su Empresa?

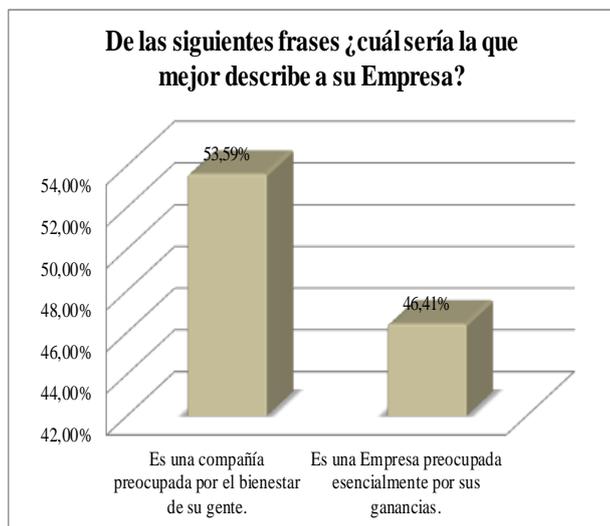
Tabla #11. De las siguientes frases ¿cuál sería la que mejor describe a su Empresa?

De las siguientes frases ¿cuál sería la que mejor describe a su Empresa?	Frecuencia Absoluta		Frecuencia Relativa	
	<i>f_i</i>	<i>Fi</i>	<i>h_i</i>	<i>Hi</i>
Es una compañía preocupada por el bienestar de su gente.	164	164	53,59%	53,59%
Es una Empresa preocupada esencialmente por sus ganancias.	142	306	46,41%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #11. De las siguientes frases ¿cuál sería la que mejor describe a su Empresa?



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Con cierta relación a la pregunta anterior, en este resultado se puede establecer que para el 59,59% de los trabajadores encuestados, Almacenes La Ganga es una compañía que se preocupa por el bienestar de su gente. Por el contrario, para el 46,41% de los trabajadores la empresa se preocupa más por la obtención de sus ganancias.

Pregunta 10

¿En esta Empresa se valora al trabajador como persona?

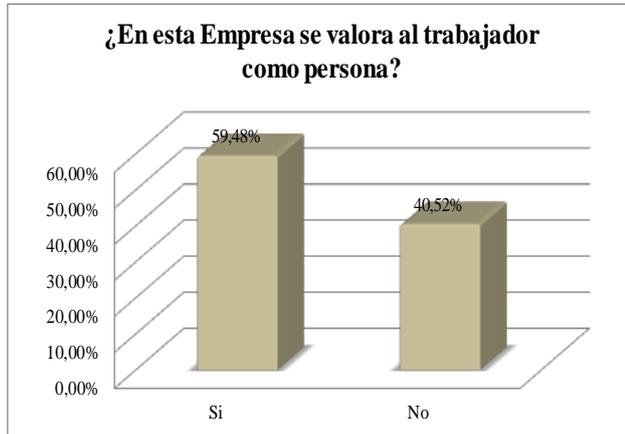
Tabla #12. ¿En esta Empresa se valora al trabajador como persona?

¿En esta Empresa se valora al trabajador como persona?	Frecuencia Absoluta		Frecuencia Relativa	
	<i>f_i</i>	<i>Fi</i>	<i>hi</i>	<i>Hi</i>
Si	182	182	59,48%	59,48%
No	124	306	40,52%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #12. ¿En esta Empresa se valora al trabajador como persona?



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Con similares porcentajes a la respuesta anterior, el 59,48% de los trabajadores opina que la empresa sí valora al trabajador. Por el contrario, el 40,52% opina que la empresa no valora como personas y de manera correcta a quienes constituyen la población trabajadora.

Pregunta 11

Califique los siguientes aspectos de 1 a 5, de acuerdo con su satisfacción, siendo 1 el de menor valor y 5 la mayor calificación.

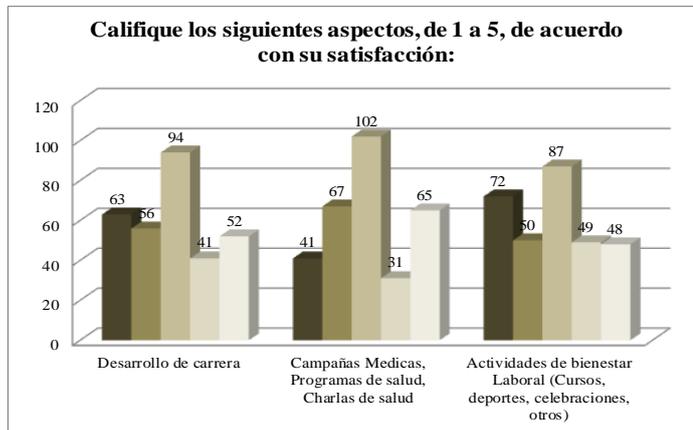
Tabla #13. Califique los siguientes aspectos, de 1 a 5, de acuerdo con su satisfacción

<i>Califique los siguientes aspectos, de 1 a 5, de acuerdo con su satisfacción:</i>	<i>Nivel</i>					<i>Totales</i>
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	
Desarrollo de carrera	63	56	94	41	52	306
Campañas Medicas, Programas de salud, Charlas de salud	41	67	102	31	65	306
Actividades de bienestar Laboral (Cursos, deportes, celebraciones, otros)	72	50	87	49	48	306

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #13. Califiquen los siguientes aspectos, de 1 a 5, de acuerdo con su satisfacción



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

De estos resultados se puede evidenciar lo siguiente:

- Las variables consideradas en esta pregunta mantienen una tendencia superior en el rango intermedio (3).
- Para la mayoría de los trabajadores existe inconformidad entre los diversos parámetros señalados, es decir, a) desarrollo de carrera, b) campañas médicas o programas de salud y c) actividades de bienestar laboral
- Apenas un 16% de los encuestados consideran estar totalmente satisfechos con el desarrollo de su carrera dentro de la empresa.
- El 21% opina que sí existe satisfacción con las campañas médicas o programas de salud; y
- El 16% de los trabajadores afirma estar totalmente satisfechos con las actividades de bienestar laboral.
- A diferencia de lo anterior, el 20,59% de los trabajadores encuestados no está para nada conforme con el desarrollo de su carrera.
- El 13,40% considera que las campañas médicas o programas de salud no son los apropiados;
- Y para el 23 % restante, las actividades de bienestar laboral deberían ser totalmente modificados.

Pregunta 12

La Capacitación que ha recibido en esta Empresa es:

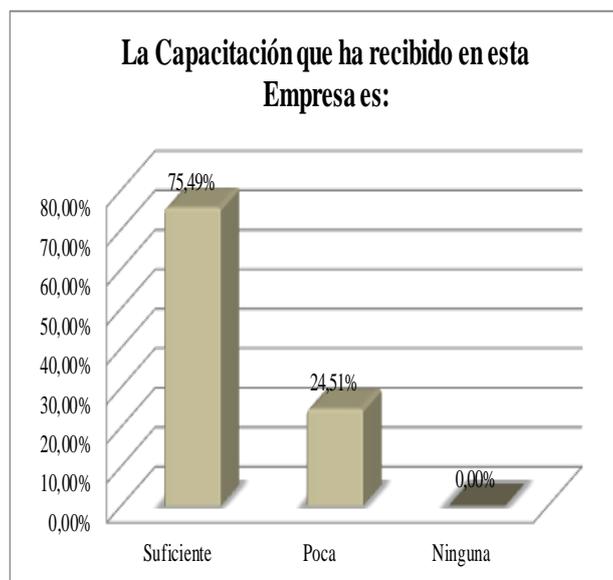
Tabla #14. La Capacitación que ha recibido en esta Empresa es

<i>La Capacitación que ha recibido en esta Empresa es:</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>		<i>Frecuencia Relativa</i>	
	<i>f_i</i>	<i>Fi</i>	<i>h_i</i>	<i>Hi</i>
Suficiente	231	231	75,49%	75,49%
Poca	75	306	24,51%	100,00%
Ninguna	0	306	0,00%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #14. La Capacitación que ha recibido en esta Empresa es



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Del 100% de los encuestados, el 75,49% de los trabajadores opina que la capacitación recibida ha sido suficiente y el 24,51% considera que la capacitación ha sido escasa. Este resultado conlleva a determinar en qué grado el proceso de formación ha contribuido para los trabajadores.

Pregunta 13

¿Usted siente que la capacitación que ha recibido ha contribuido a mejorar su desempeño?

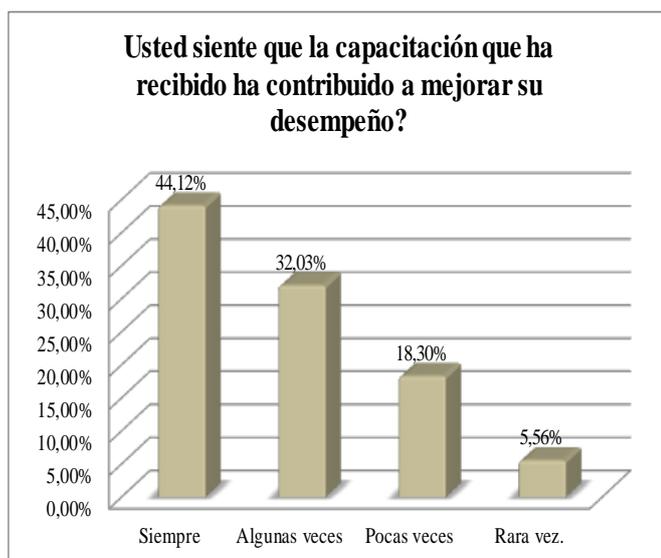
Tabla #15. ¿Usted siente que la capacitación que ha recibido ha contribuido a mejorar su desempeño?

<i>Usted siente que la capacitación que ha recibido ha contribuido a mejorar su desempeño?</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>		<i>Frecuencia Relativa</i>	
	<i>f_i</i>	<i>Fi</i>	<i>h_i</i>	<i>Hi</i>
Siempre	135	135	44,12%	44,12%
Algunas veces	98	233	32,03%	76,14%
Pocas veces	56	289	18,30%	94,44%
Rara vez.	17	306	5,56%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #15. ¿Usted siente que la capacitación que ha recibido ha contribuido a mejorar su desempeño?



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

El 44,12% considera que la capacitación recibida sí ha contribuido para mejorar su desempeño. El 32,03% opina que la capacitación algunas veces ha servido de ayuda, el 18,30% estima que pocas veces ha visto su aplicabilidad y apenas el 5,56%, considera que rara vez el proceso de capacitación le ha servido para el desempeño de sus funciones.

Pregunta 14

En esta Empresa se presentan oportunidades de ascenso.

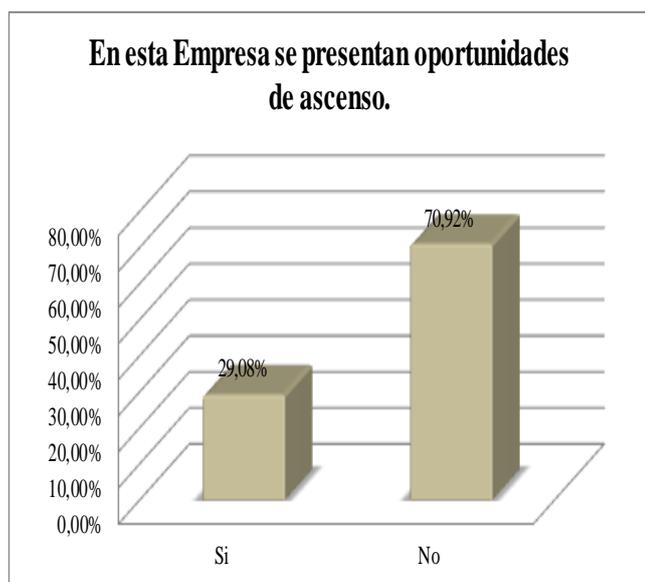
Tabla #16. En esta Empresa se presentan oportunidades de ascenso

<i>En esta Empresa se presentan oportunidades de ascenso.</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>		<i>Frecuencia Relativa</i>	
	<i>f_i</i>	<i>Fi</i>	<i>h_i</i>	<i>Hi</i>
Si	89	89	29,08%	29,08%
No	217	306	70,92%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura # 16. En esta Empresa se presentan oportunidades de ascenso



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Para el 70,92% de los trabajadores encuestados, no existen oportunidades de ascenso o éstas a su vez son muy escasas. Por el contrario, para el 29,08% sí existen oportunidades directas de crecer dentro del ambiente laboral en el cual se desempeñan.

Pregunta 15

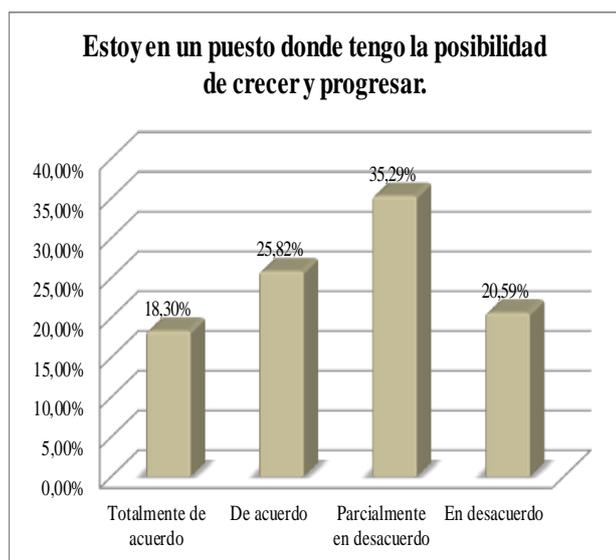
Estoy en un puesto donde tengo la posibilidad de crecer y progresar.

Tabla #17. Estoy en un puesto donde tengo la posibilidad de crecer y progresar.

<i>Estoy en un puesto donde tengo la posibilidad de crecer y progresar.</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>		<i>Frecuencia Relativa</i>	
	<i>f_i</i>	<i>Fi</i>	<i>hi</i>	<i>Hi</i>
Totalmente de acuerdo	56	56	18,30%	18,30%
De acuerdo	79	135	25,82%	44,12%
Parcialmente en desacuerdo	108	243	35,29%	79,41%
En desacuerdo	63	306	20,59%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015
Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura # 17. Estoy en un puesto donde tengo la posibilidad de crecer y progresar.



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015
Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

En directa correlación con la pregunta anterior, el 18,30% opina estar totalmente de acuerdo con el puesto laboral donde tiene la posibilidad de crecer y progresar. El 25,82% está de acuerdo con la proposición, el 35,29% está parcialmente de acuerdo y el 20,59% de la población encuestada afirma estar totalmente en desacuerdo.

Pregunta 16

¿Se tiene en cuenta su opinión para aspectos relacionados con su trabajo?

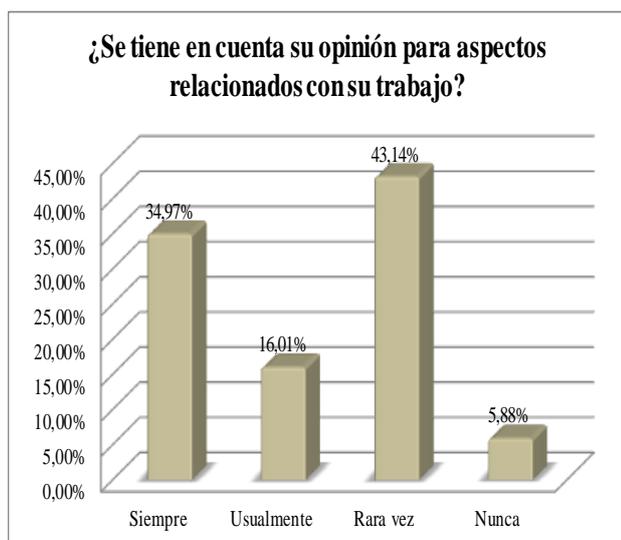
Tabla #18. ¿Se tiene en cuenta su opinión para aspectos relacionados con su trabajo?

¿Se tiene en cuenta su opinión para aspectos relacionados con su trabajo?	Frecuencia Absoluta		Frecuencia Relativa	
	<i>f_i</i>	<i>Fi</i>	<i>h_i</i>	<i>Hi</i>
Siempre	107	107	34,97%	34,97%
Usualmente	49	156	16,01%	50,98%
Rara vez	132	288	43,14%	94,12%
Nunca	18	306	5,88%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura # 18. ¿Se tiene en cuenta su opinión para aspectos relacionados con su trabajo?



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

De la población encuestada, el 43,41% considera que rara vez su opinión es tomada en cuenta para aspectos relacionados con el trabajo. El 34,97% opina que siempre su punto de vista es valorado, el 16,01% usualmente son escuchados y el 5,88% considera que nunca se ha tenido en cuenta su opinión en cuanto a temas laborales.

Pregunta 17

En su opinión ¿la administración de la alta dirección de Almacenes La Ganga es?

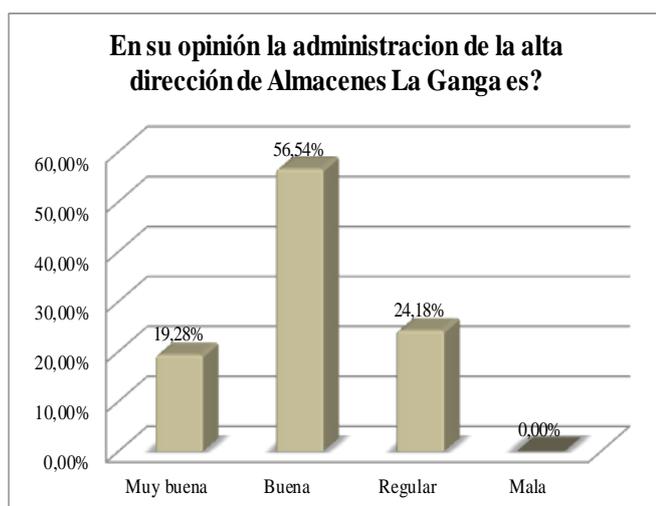
Tabla #19. En su opinión ¿la administración de la alta dirección de Almacenes La Ganga es?

En su opinión la administración de la alta dirección de Almacenes La Ganga es?	Frecuencia Absoluta		Frecuencia Relativa	
	<i>f_i</i>	<i>Fi</i>	<i>h_i</i>	<i>Hi</i>
Muy buena	59	59	19,28%	19,28%
Buena	173	232	56,54%	75,82%
Regular	74	306	24,18%	100,00%
Mala	0	306	0,00%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #19. En su opinión ¿la administración de la alta dirección de Almacenes La Ganga es?



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

El 56,54% de los trabajadores opina que la administración de la alta dirección de Almacenes La Ganga es buena, el 24,18% considera que es regular, el 19,28% muy buena y ninguno de los encuestados la calificó como mala. A partir de estas respuestas a continuación se evalúa la relación de la población trabajadora con quienes ejercen el papel de jefes y administradores.

Pregunta 18

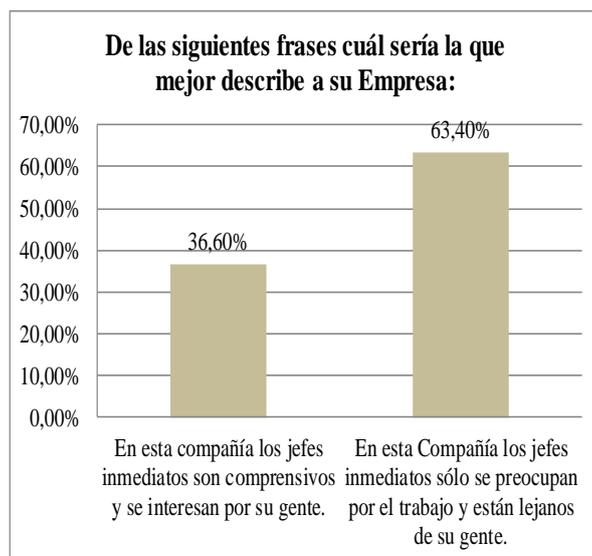
De las siguientes frases cuál sería la que mejor describe a su Empresa:

Tabla #20. De las siguientes frases cuál sería la que mejor describe a su Empresa

De las siguientes frases cuál sería la que mejor describe a su Empresa:	Frecuencia Absoluta		Frecuencia Relativa	
	<i>f_i</i>	<i>Fi</i>	<i>h_i</i>	<i>Hi</i>
En esta compañía los jefes inmediatos son comprensivos y se interesan por su gente.	112	112	36,60%	36,60%
En esta Compañía los jefes inmediatos sólo se preocupan por el trabajo y están lejanos de su gente.	194	306	63,40%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015
Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura # 20. De las siguientes frases cuál sería la que mejor describe a su Empresa



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015
Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Para el 63,40% de la muestra seleccionada, los jefes inmediatos sólo se preocupan por el trabajo y están lejanos a su gente. Caso contrario ocurre con el 36,60% de la población trabajadora, quienes opinan que los jefes son comprensivos y se interesan por su personal.

Pregunta 19

De las siguientes frases cuál sería la que mejor describe a su Empresa:

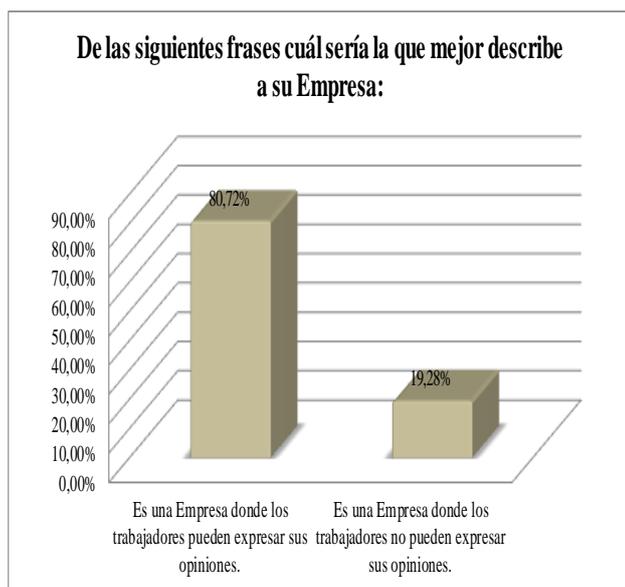
Tabla #21. De las siguientes frases cuál sería la que mejor describe a su Empresa

De las siguientes frases cuál sería la que mejor describe a su Empresa:	Frecuencia Absoluta		Frecuencia Relativa	
	<i>f_i</i>	<i>Fi</i>	<i>h_i</i>	<i>Hi</i>
Es una Empresa donde los trabajadores pueden expresar sus opiniones.	247	247	80,72%	80,72%
Es una Empresa donde los trabajadores no pueden expresar sus opiniones.	59	306	19,28%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por Ab Pedro Carranza T.

Figura #21. De las siguientes frases cuál sería la que mejor describe a su Empresa



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por Ab Pedro Carranza T.

Para el 80,72% de los encuestados la empresa donde laboran es una organización donde los trabajadores pueden expresar libremente sus opiniones. Lo contrario ocurre con el 19,28% quienes afirman que no pueden opinar con la libertad requerida.

Pregunta 20

Toda decisión que se toma hay que consultarla con los Jefes antes de ponerla en práctica.

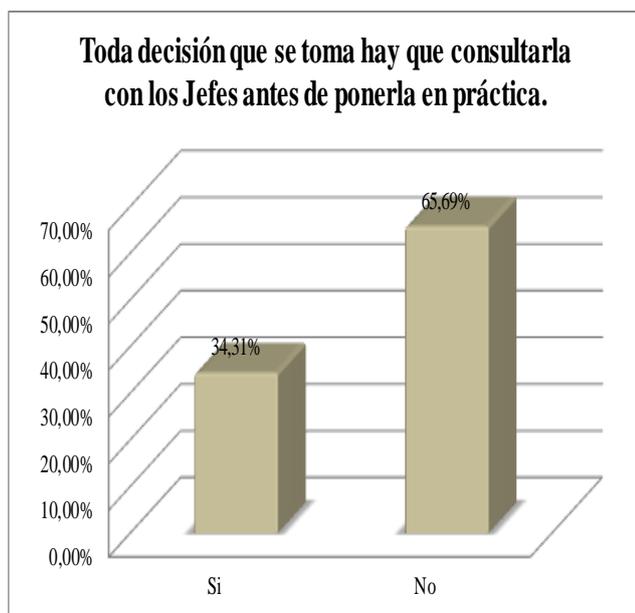
Tabla #22. Toda decisión que se toma hay que consultarla con los Jefes antes de ponerla en práctica

<i>Toda decisión que se toma hay que consultarla con los Jefes antes de ponerla en práctica.</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>		<i>Frecuencia Relativa</i>	
	<i>f_i</i>	<i>Fi</i>	<i>hi</i>	<i>Hi</i>
Si	105	105	34,31%	34,31%
No	201	306	65,69%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #22. Toda decisión que se toma hay que consultarla con los Jefes antes de ponerla en práctica



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

El 65,69% de los encuestados considera que toda decisión que se toma hay que consultarla con los jefes antes de ponerla en práctica. La diferencia, es decir, el 34,31% opina que sí tienen la libertad para actuar de acuerdo a los parámetros establecidos para la organización en el desarrollo de sus funciones.

Pregunta 21

Tengo libertad para acudir y hablar con mi jefe cuando lo necesito:

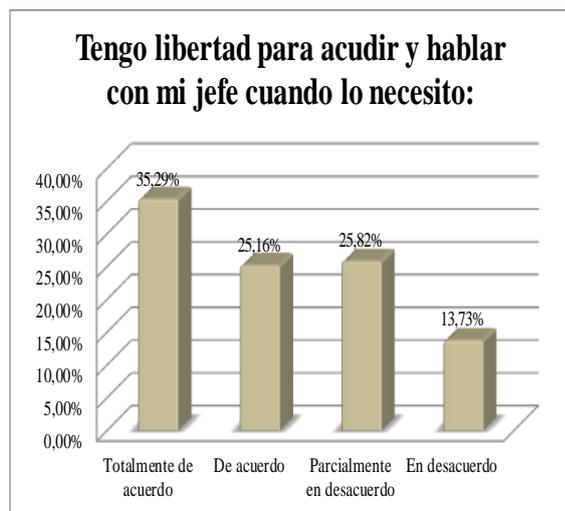
Tabla #23. Tengo libertad para acudir y hablar con mi jefe cuando lo necesito

<i>Tengo libertad para acudir y hablar con mi jefe cuando lo necesito:</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>		<i>Frecuencia Relativa</i>	
	<i>f_i</i>	<i>F_i</i>	<i>h_i</i>	<i>H_i</i>
Totalmente de acuerdo	108	108	35,29%	35,29%
De acuerdo	77	185	25,16%	60,46%
Parcialmente en desacuerdo	79	264	25,82%	86,27%
En desacuerdo	42	306	13,73%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura # 23. Tengo libertad para acudir y hablar con mi jefe cuando lo necesito



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

El 35,29% opina estar totalmente de acuerdo en cuanto a tener libertad para acudir y hablar con el jefe inmediato cuánto así se lo requiere. El 25,16% considera estar de acuerdo, el 25,82% opina que está parcialmente en desacuerdo y el 13,73% está totalmente en desacuerdo con la proposición evaluada.

Pregunta 22

La alta dirección de La Ganga, es abierta y honesta en sus comunicaciones

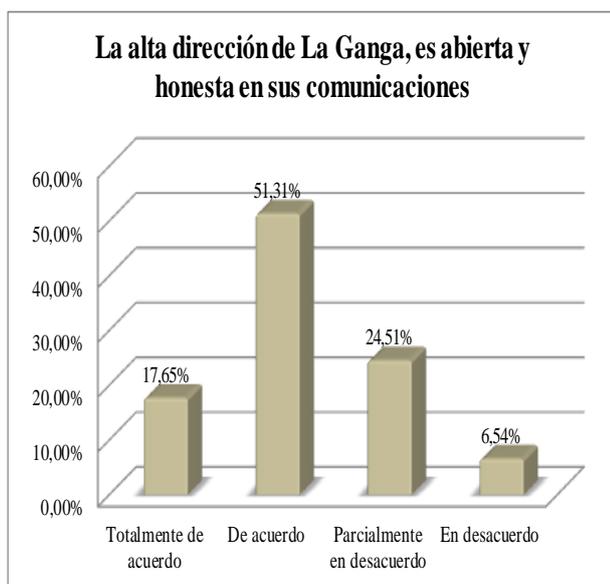
Tabla #24. La alta dirección de La Ganga, es abierta y honesta en sus comunicaciones

<i>La alta dirección de La Ganga, es abierta y honesta en sus comunicaciones</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>		<i>Frecuencia Relativa</i>	
	<i>f_i</i>	<i>Fi</i>	<i>hi</i>	<i>Hi</i>
Totalmente de acuerdo	54	54	17,65%	17,65%
De acuerdo	157	211	51,31%	68,95%
Parcialmente en desacuerdo	75	286	24,51%	93,46%
En desacuerdo	20	306	6,54%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #24. La alta dirección de La Ganga, es abierta y honesta en sus comunicaciones



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Para el 51,31% de la muestra la alta dirección de Almacenes La Ganga es abierta y honesta en sus comunicaciones. El 24,51% considera estar parcialmente en desacuerdo, el 17,65% está totalmente de acuerdo y finalmente el 6,54% opina estar en total desacuerdo.

Pregunta 23

Considerando las condiciones actuales de alimentación, vestuario, vivienda y las comodidades que usted y su familia tienen, el nivel de vida de su hogar es:

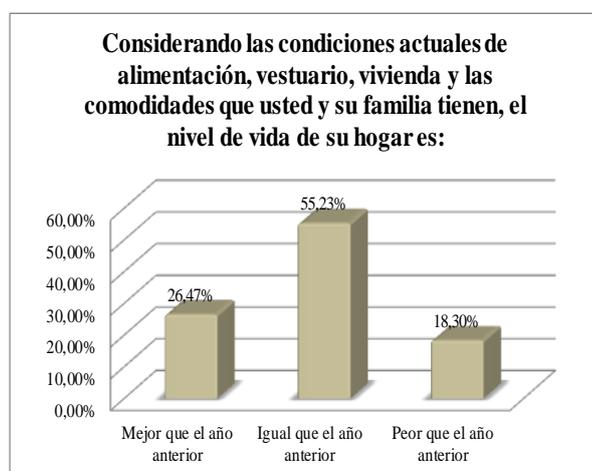
Tabla #25. Considerando las condiciones actuales de alimentación, vestuario, vivienda y las comodidades que usted y su familia tienen, el nivel de vida de su hogar es

<i>Considerando las condiciones actuales de alimentación, vestuario, vivienda y las comodidades que usted y su familia tienen, el nivel de vida de su hogar es:</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>		<i>Frecuencia Relativa</i>	
	<i>f_i</i>	<i>Fi</i>	<i>hi</i>	<i>Hi</i>
Mejor que el año anterior	81	81	26,47%	26,47%
Igual que el año anterior	169	250	55,23%	81,70%
Peor que el año anterior	56	306	18,30%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #25. Considerando las condiciones actuales de alimentación, vestuario, vivienda y las comodidades que usted y su familia tienen, el nivel de vida de su hogar es



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

El 55,23% de la muestra cree que sus condiciones de alimentación, vestuario, vivienda y comodidad son iguales a las del año anterior. El 26,47% indica que sus condiciones actuales han mejorado y para el 18,30% de la muestra, sus condiciones actuales están peor que el año anterior.

Pregunta 24

Califique los siguientes aspectos, de 1 a 5, de acuerdo con su satisfacción:

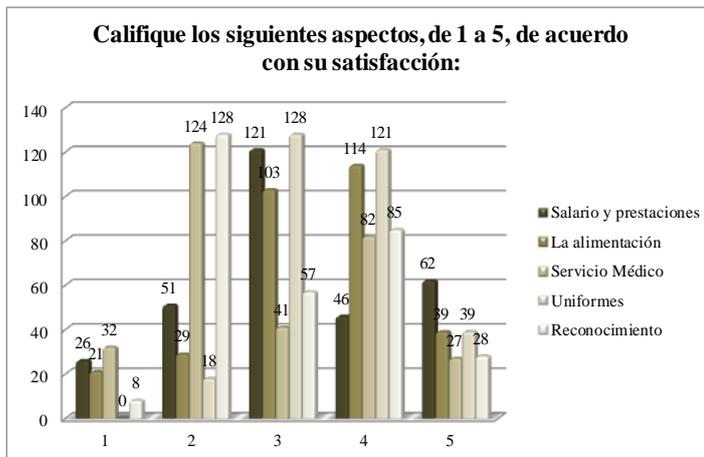
Tabla #26. Califique los siguientes aspectos, de 1 a 5, de acuerdo con su satisfacción

Califique los siguientes aspectos, de 1 a 5, de acuerdo con su satisfacción:	Nivel					Totales
	1	2	3	4	5	
Salario y prestaciones	26	51	121	46	62	306
La alimentación	21	29	103	114	39	306
Servicio Médico	32	124	41	82	27	306
Uniformes	0	18	128	121	39	306
Reconocimiento	8	128	57	85	28	306

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #26. Califique los siguientes aspectos, de 1 a 5, de acuerdo con su satisfacción



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

De estos resultados se obtiene lo siguiente:

- El 25% de los trabajadores que fueron encuestados no está totalmente conforme con el nivel salarial.
- El 84% pondera positivamente el servicio de alimentación que la empresa ofrece a sus trabajadores.

- El 51% afirma con sus calificaciones 1 y 2 que el servicio médico no satisface las actuales expectativas.
- El 94% considera una elevada satisfacción con los uniformes proporcionados para el desarrollo de sus actividades laborales.
- El 44% no percibe que exista un verdadero reconocimiento por el desarrollo de sus actividades.

Pregunta 25

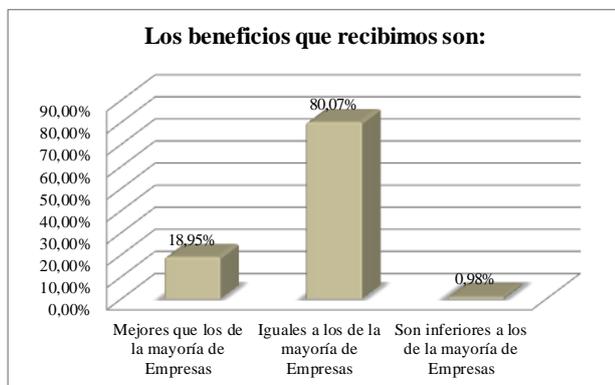
Los beneficios que recibimos son:

Tabla #27. Los beneficios que recibimos son

<i>Los beneficios que recibimos son:</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>		<i>Frecuencia Relativa</i>	
	<i>f_i</i>	<i>Fi</i>	<i>hi</i>	<i>Hi</i>
Mejores que los de la mayoría de Empresas	58	58	18,95%	18,95%
Iguales a los de la mayoría de Empresas	245	303	80,07%	99,02%
Son inferiores a los de la mayoría de Empresas	3	306	0,98%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015
Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #27. Los beneficios que recibimos son



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015
Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Para el 80,07% de los trabajadores que fueron encuestados, los beneficios recibidos son iguales a los de la mayoría de las empresas que existen en el mercado. El 18,95% considera que los beneficios son mejores a los de otras empresas y ninguno de los que formaron parte de esta encuesta opinó que los beneficios son inferiores.

Pregunta 26

Cómo califica el ambiente de trabajo que hoy se vive en su Empresa:

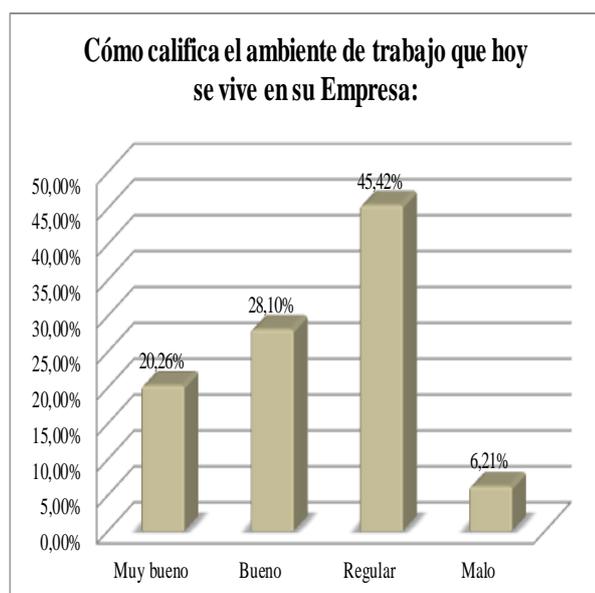
Tabla #28. Cómo califica el ambiente de trabajo que hoy se vive en su Empresa

<i>Cómo califica el ambiente de trabajo que hoy se vive en su Empresa:</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>		<i>Frecuencia Relativa</i>	
	<i>f_i</i>	<i>Fi</i>	<i>hi</i>	<i>Hi</i>
Muy bueno	62	62	20,26%	20,26%
Bueno	86	148	28,10%	48,37%
Regular	139	287	45,42%	93,79%
Malo	19	306	6,21%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #28. Cómo califica el ambiente de trabajo que hoy se vive en su Empresa



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

El 45,42% de los encuestados calificaron como regular el actual ambiente de trabajo. El 28,10% lo calificó de bueno, el 20,26% como muy bueno y el 6,21% opinó que el ambiente es malo.

Pregunta 27

Califica con verdadero o falso según corresponda:

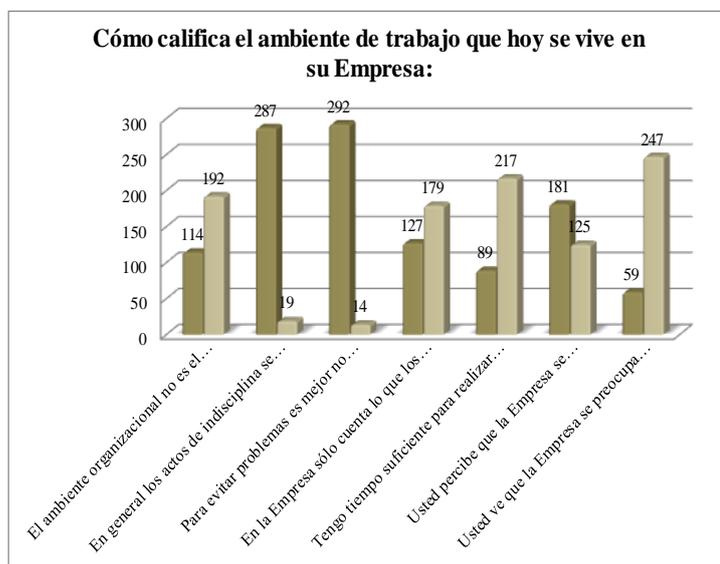
Tabla #29. Califica con verdadero o falso según corresponda

<i>Cómo califica el ambiente de trabajo que hoy se vive en su Empresa:</i>	<i>VERDADERO</i>	<i>FALSO</i>	<i>TOTALES</i>
El ambiente organizacional no es el correcto.	114	192	306
En general los actos de indisciplina se sancionan como uno esperaría.	287	19	306
Para evitar problemas es mejor no expresar el desacuerdo	292	14	306
En la Empresa sólo cuenta lo que los jefes dicen	127	179	306
Tengo tiempo suficiente para realizar mi trabajo bien, sin presiones	89	217	306
Usted percibe que la Empresa se preocupa por su salud y seguridad	181	125	306
Usted ve que la Empresa se preocupa por eliminar riesgos de accidente y mejorar las condiciones	59	247	306

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #29. Califica con verdadero o falso según corresponda



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

De estos resultados se obtiene lo siguiente:

- El 62,75% de los trabajadores considera que el ambiente organizacional no es el correcto.
- El 93,79% cree que los actos de indisciplina se sancionan en la empresa como corresponde.
- El 95,42% considera que para evitar problemas es mejor no expresar el desacuerdo.
- Para el 58,50% de los trabajadores encuestados en la empresa solo cuenta lo que dicen los jefes.
- El 70,92% afirma no tener suficiente tiempo para realizar de manera correcta el trabajo y sin presiones.
- El 59,15% percibe que la empresa no se preocupa adecuadamente por su salud y seguridad.
- Para el 80,72% de los encuestados la empresa no se preocupa por eliminar los riesgos de accidentes y mejorar las condiciones laborales.

Pregunta 28

Las relaciones que usted mantiene con sus pares (personal de similar nivel jerárquico en la organización) son:

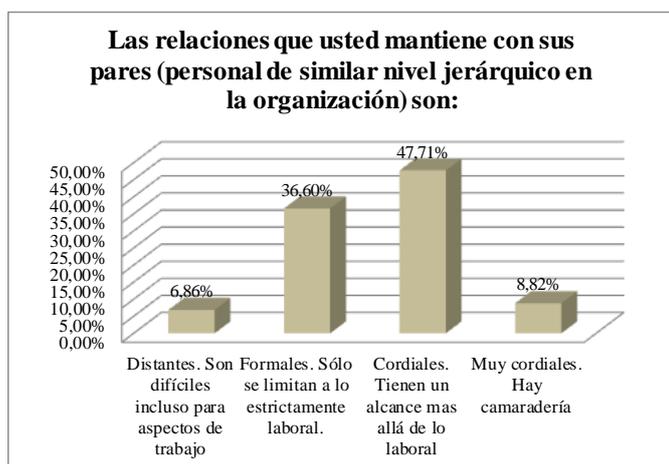
Tabla #30. Las relaciones que usted mantiene con sus pares (personal de similar nivel jerárquico en la organización) son

<i>Las relaciones que usted mantiene con sus pares (personal de similar nivel jerárquico en la organización) son:</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>		<i>Frecuencia Relativa</i>	
	<i>fi</i>	<i>Fi</i>	<i>hi</i>	<i>Hi</i>
Distantes. Son difíciles incluso para aspectos de trabajo	21	21	6,86%	6,86%
Formales. Sólo se limitan a lo estrictamente laboral.	112	133	36,60%	43,46%
Cordiales. Tienen un alcance mas allá de lo laboral	146	279	47,71%	91,18%
Muy cordiales. Hay camaradería	27	306	8,82%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #30. Las relaciones que usted mantiene con sus pares (personal de similar nivel jerárquico en la organización) son



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

El 47,71% afirma que las relaciones con sus pares o similares es cordial y que tienen un alcance más allá de lo laboral. El 36,60% sostiene que las relaciones son formales y se limitan estrictamente al trabajo. El 8,82% es partidario de las relaciones cordiales y afirma que existe camaradería y el 6,86% considera que las relaciones con sus pares es distante incluso en aspectos laborales.

Pregunta 29

Mi jefe se preocupa por crear un ambiente positivo de trabajo en equipo.

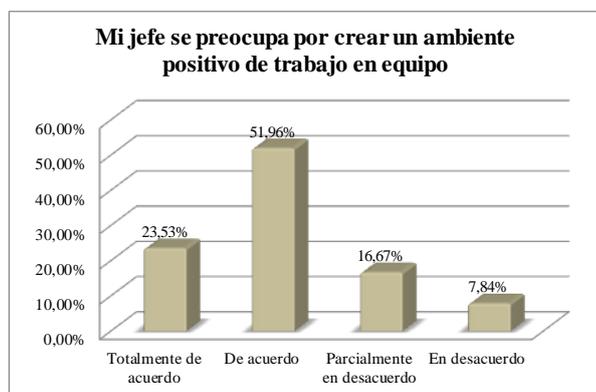
Tabla #31. Mi jefe se preocupa por crear un ambiente positivo de trabajo en equipo

<i>Mi jefe se preocupa por crear un ambiente positivo de trabajo en equipo</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>		<i>Frecuencia Relativa</i>	
	<i>fi</i>	<i>Fi</i>	<i>hi</i>	<i>Hi</i>
Totalmente de acuerdo	72	72	23,53%	23,53%
De acuerdo	159	231	51,96%	75,49%
Parcialmente en desacuerdo	51	282	16,67%	92,16%
En desacuerdo	24	306	7,84%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura # 31 Mi jefe se preocupa por crear un ambiente positivo de trabajo en equipo.



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015
Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

El 51,96% afirma estar de acuerdo con la afirmación de que el jefe se preocupa por crear un ambiente positivo de trabajo. El 23,53% está totalmente de acuerdo, el 16,67% está parcialmente en desacuerdo y el 7,84% afirma estar totalmente en desacuerdo.

Pregunta 30

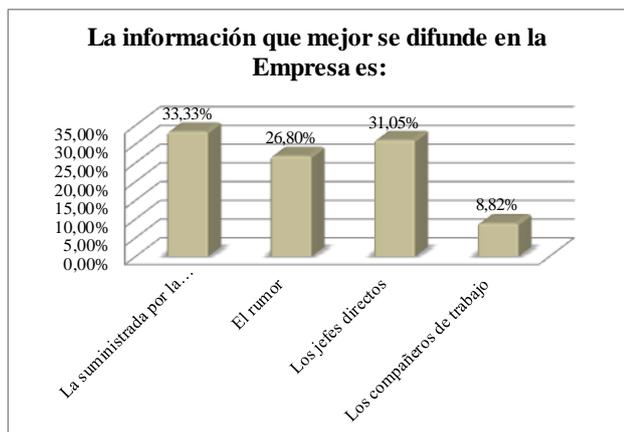
La información que mejor se difunde en la Empresa es:

Tabla #32. La información que mejor se difunde en la Empresa es

La información que mejor se difunde en la Empresa es:	Frecuencia Absoluta		Frecuencia Relativa	
	<i>f_i</i>	<i>F_i</i>	<i>h_i</i>	<i>H_i</i>
La suministrada por la Empresa (Comunicación Interna)	102	102	33,33%	33,33%
El rumor	82	184	26,80%	60,13%
Los jefes directos	95	279	31,05%	91,18%
Los compañeros de trabajo	27	306	8,82%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015
Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #32. La información que mejor se difunde en la Empresa es



Fuente: Investigación de Mercado, 2015
Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

El 33,33% cree que la información que mejor se difunde es aquella que proviene directamente de medios internos. El 26,80% opina que el rumor es lo que mejor se difunde en la empresa y sus diferentes áreas. El 31,05% considera que la información proporcionada por los jefes es la adecuada y finalmente el 8,82% sostiene que la información que mejor se difunde es la que proviene directamente de sus compañeros de trabajo.

Pregunta 31

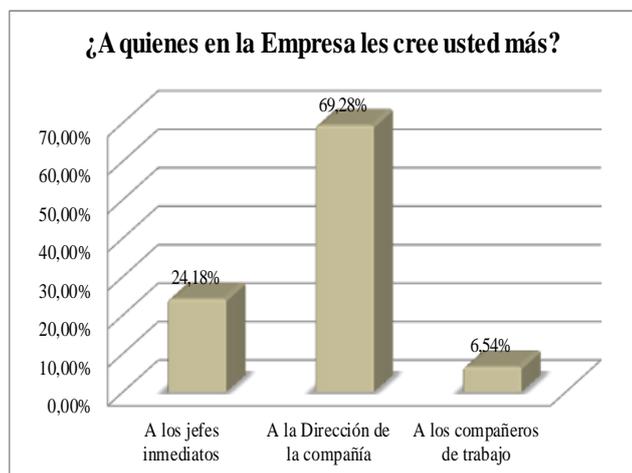
¿A quiénes en la Empresa les cree usted más?

Tabla #33. ¿A quiénes en la Empresa les cree usted más?

¿A quienes en la Empresa les cree usted más?	Frecuencia Absoluta		Frecuencia Relativa	
	<i>fi</i>	<i>Fi</i>	<i>hi</i>	<i>Hi</i>
A los jefes inmediatos	74	74	24,18%	24,18%
A la Dirección de la compañía	212	286	69,28%	93,46%
A los compañeros de trabajo	20	306	6,54%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015
Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #33. ¿A quiénes en la Empresa les cree usted más?



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

De la muestra seleccionada, el 69,28% de los trabajadores afirma creerle más a quienes constituyen la dirección de la empresa, el 24,18% a los jefes inmediatos y el 6,54% a los compañeros de trabajo.

Pregunta 32

Los cambios que se han efectuado en el último año en la Empresa han sido buenos para el futuro de la Compañía.

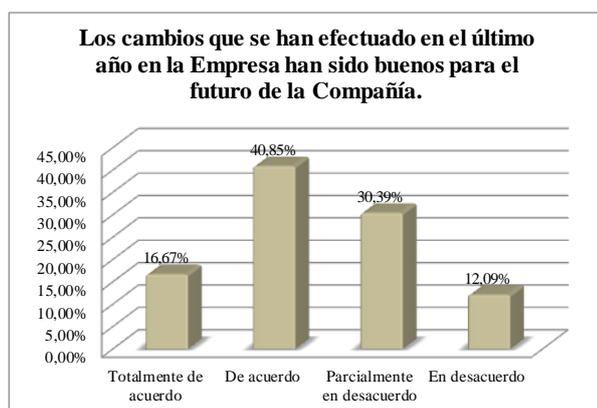
Tabla #34. Los cambios que se han efectuado en el último año en la Empresa han sido buenos para el futuro de la Compañía.

<i>Los cambios que se han efectuado en el último año en la Empresa han sido buenos para el futuro de la Compañía.</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>		<i>Frecuencia Relativa</i>	
	<i>f_i</i>	<i>Fi</i>	<i>hi</i>	<i>Hi</i>
Totalmente de acuerdo	51	51	16,67%	16,67%
De acuerdo	125	176	40,85%	57,52%
Parcialmente en desacuerdo	93	269	30,39%	87,91%
En desacuerdo	37	306	12,09%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #34. Los cambios que se han efectuado en el último año en la Empresa han sido buenos para el futuro de la Compañía.



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015
Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

El 40,85% de los trabajadores que fueron encuestados consideran estar de acuerdo con los que se han efectuado en la empresa durante el último año. El 30,39% afirma estar parcialmente en desacuerdo, el 16,67% totalmente de acuerdo y el 12,09% en total desacuerdo.

Pregunta 33

La compañía aplica o adopta las ideas propuestas por el personal.

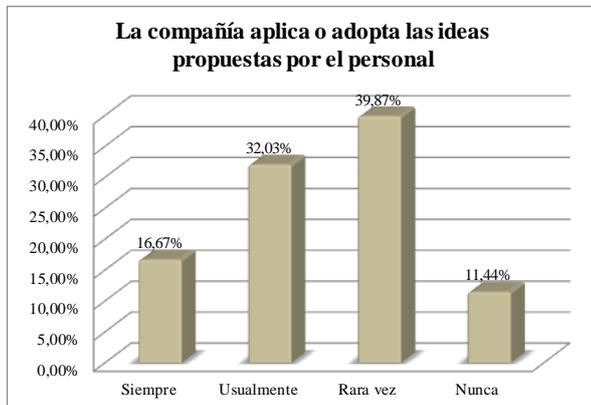
Tabla #35. La compañía aplica o adopta las ideas propuestas por el personal.

<i>La compañía aplica o adopta las ideas propuestas por el personal</i>	<i>Frecuencia Absoluta</i>		<i>Frecuencia Relativa</i>	
	<i>f_i</i>	<i>Fi</i>	<i>h_i</i>	<i>Hi</i>
Siempre	51	51	16,67%	16,67%
Usualmente	98	149	32,03%	48,69%
Rara vez	122	271	39,87%	88,56%
Nunca	35	306	11,44%	100,00%

Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

Figura #35. La compañía aplica o adopta las ideas propuestas por el personal



Fuente: Encuesta de Satisfacción Laboral, 2015

Elaborado por: Ab. Pedro Carranza T.

El 39,87% de la población trabajadora considera que rara vez la compañía aplica o adopta las ideas propuestas por el personal. El 32,03% considera que esto ocurre de manera usual, el 16,67% afirma que esto pasa siempre y el 11,44% cree que esto nunca sucede.

ANEXO N° 5

REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y DE SALUD EN EL TRABAJO

LA GANGA R.C.A. S.A., es una empresa de **ventas al por mayor y menor de aparatos de radio, televisión y artefactos del hogar** que funciona según lo establecido en las leyes ecuatorianas, tales como lo indicado en el Artículo 434 del Código de Trabajo, en el decreto 2393 expedido en el Registro Oficial 565 del 17 de Noviembre de 1986.

Considerando el Marco Legal del Artículo 434 del Código de Trabajo vigente y la Resolución CD 333 dictada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, dispone que toda empresa tenga por obligación elaborar un Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y ponerlo a consideración del Ministerio de Relaciones Laborales para su respectiva aprobación.

La empresa **LA GANGA R.C.A. S.A.**, desempeña un papel muy importante en el desarrollo sustentable en la comunidad en cada una de sus actividades de **venta de electrodomésticos**, por lo que nos interesa la satisfacción total del cliente, y la seguridad en el uso de los artefactos en cada uno de los hogares ecuatorianos. En nuestro proceso se está incorporando procedimientos de Seguridad y Salud Ocupacional que aseguran la actividad de nuestros trabajadores, clientes y proveedores.

El principal interés de la empresa, es el implementar una política preventiva en relación a la Seguridad y Salud en el Trabajo, y de esta forma controlar los riesgos del trabajo y las enfermedades profesionales. La aplicación de este reglamento concienciará tanto a los trabajadores operativos como administrativos, proveedores y visitantes en materia de prevención; además de preservar la integridad física, moral de los trabajadores como de los bienes de la empresa. En el presente reglamento se habla de las áreas o los sitios de trabajo, siendo estos considerados como oficinas tanto en el edificio principal administrativo; así como también, bodegas y almacenes de venta a nivel nacional.

En el presente Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, **LA GANGA R.C.A. S.A.**, recibirá la denominación de la **“EMPRESA”** y a todo el personal al servicio de **LA GANGA R.C.A. S.A.**, se les denominará **“TRABAJADORES”**.

LA GANGA R.C.A. S.A.

Resuelve

Dictar el presente Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con lo dispuesto en los siguientes capítulos y sus respectivos artículos:

Política de seguridad y salud ocupacional

La GANGA R.C.A S.A. constituida en el año 1983, es líder en la comercialización de electrodomésticos para el hogar, en línea blanca, café, artículos menores y vehículos (motocicletas y derivados), demostrando una alta variedad en sus productos, garantizando a las partes interesadas calidad de servicio y atención personalizada.

Para cumplir con sus objetivos la empresa cuenta con:

Recurso Humano, económico y tecnológico altamente calificado, brindando bienestar integral a sus colaboradores. Mejoramiento continuo en las políticas, procedimientos y procesos internos comprometiendo los recursos necesarios, para minimizar los riesgos laborales, cumpliendo con la Legislación Nacional vigente.

Razón social y domicilio

LA GANGA R.C.A. S.A., establecida como razón social está constituida y funciona de acuerdo a las leyes del estado ecuatoriano, tiene sus instalaciones principales ubicadas en la **Cdla. Kennedy Norte, Calle José Castillo Castillo e intersección Miguel Ángel Granados, Parroquia Tarqui, Cantón Guayaquil, Provincia del Guayas, Republica del Ecuador.**

Actividad económica

LA GANGA R.C.A. S.A., tiene por actividad económica principal, **Venta al por mayor y menor de aparatos de radio, Televisión y artefactos del hogar.**

Objetivos de este reglamento

LA GANGA R.C.A. S.A., establece en el presente Reglamento los siguientes objetivos:

- Asegurar que todas las actividades que desarrolle la empresa estén en el cumplimiento de la Legislación Ecuatoriana vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Implementar acciones de prevención, control y protección de riesgos laborales, enmarcados en el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
- Trabajar conjuntamente entre la Gerencia General y los empleados de **LA GANGA R.C.A. S.A.**, para promover la salud y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Cuidar los recursos materiales y demás bienes de **LA GANGA R.C.A. S.A.** utilizados en cada uno de las instalaciones de la misma.
- Crear una cultura de seguridad y salud.

CAPITULO I

DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS DE LAS OBLIGACIONES DE LA GANGA R.C.A. S.A.

Artículo 1. **LA GANGA R.C.A. S.A.**, tiene como obligación lo siguiente:

- Cumplir y hacer cumplir el presente Reglamento de Seguridad y Salud de conformidad al Código de Trabajo.
- Difundir y aplicar a todos los niveles la política y procedimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Identificar y evaluar los riesgos periódicamente con la finalidad de gestionar las acciones preventivas y minimizar las condiciones inseguras de trabajo.
- Para combatir y controlar los riesgos se debe dar prioridad la solución en su origen, en segundo orden el medio de transmisión y en tercer orden se deberá dar la protección al trabajador, privilegiando el control colectivo al individual.
- Proporcionar a los trabajadores condiciones de seguridad evitando riesgos para su salud o su vida.

- **LA GANGA R.C.A. S.A.**, está obligado a suministrar a sus trabajadores los equipos de protección personal y colectiva para protegerlos de riesgos profesionales en el trabajo.
- Renovar oportunamente los medios de protección de acuerdo a las necesidades del puesto de trabajo.
- Organizar adecuados programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Capacitar a sus trabajadores en materia de riesgos laborales, protección y limitaciones de los equipos de protección personal.
- Mantener en funcionamiento el Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **LA GANGA R.C.A. S.A.**, está obligada a entregar al trabajador, luego de su contratación un ejemplar del presente reglamento, con su respectivo recibí conforme y comprensión del mismo.
- Cuando un trabajador como consecuencia del trabajo, sufre una lesión o enfermedad profesional, **LA GANGA R.C.A. S.A.**, lo ubicará en otra sección según sus facultades y de acuerdo a lo estipulado a la Comisión de Evaluación de las incapacidades del IESS.

De las obligaciones de los trabajadores

Artículo 2. Las obligaciones de los trabajadores de **LA GANGA R.C.A. S.A.:**

- Cumplir con las medidas de prevención de riesgos determinados por sus Jefes, Comité de Seguridad e Higiene o Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Usar el equipo de protección personal, conforme a las instrucciones dictadas por **LA GANGA R.C.A. S.A.**, sin introducir ninguna modificación en ellos.
- Cuando hubiere reposición de los equipos, así como el cese del contrato, el trabajador deberá devolver los equipos, herramientas, etc.
- Dar oportuno aviso al Comité o Subcomités, de toda condición o acción insegura que observe en las instalaciones de **LA GANGA R.C.A. S.A.**, o de los trabajadores en general.
- Colaborar en la investigación de los accidentes que hayan presenciado o de los que tengan conocimiento, rindiendo su declaración sobre los hechos que conoce.
- Cuidar su salud física y mental, así como por el de los demás trabajadores que dependan de ellos, durante el desarrollo de sus actividades laborales

- Mantener su área de trabajo en condiciones de orden y limpieza.
- Todos los trabajadores debe estar enterado de los diferentes riesgos en sus puestos laborales.
- Someterse a los exámenes y chequeos médicos a que estén obligados por el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales en general.

Artículo 3.- Los trabajadores de **LA GANGA R.C.A. S.A.** tienen derecho a:

- Garantizar el derecho a la atención de primeros auxilios en casos de emergencia derivados de accidentes de trabajo o enfermedad común repentina.
- Laborar en un ambiente de trabajo adecuado que garantice la seguridad, salud y bienestar.
- Ser informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan en sus puestos de trabajo y recomendaciones de prevención con respecto a los mismos.
- Los trabajadores tienen derecho a interrumpir su actividad laboral cuando existe un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad física o de otros trabajadores.
- Cambiar de puesto de trabajo, o tarea por razones de salud, rehabilitación, reinserción y recapacitación, previo informe técnico operativo de la Comisión de Valuación de Incapacidades del IESS, que así lo recomiende.
- Conocer los resultados de los exámenes médicos de laboratorio o estudios especiales practicados realizados por la empresa. Así mismo, tienen derecho a la confidencialidad de dichos resultados.

De las prohibiciones de la GANGA R.C.A. S.A.

Artículo 4. Son prohibiciones de **LA GANGA R.C.A. S.A.**

- Obligar a sus trabajadores a laborar en ambientes en condiciones sub estándares que puedan afectar a su salud, salvo que previamente se adopte las medidas preventivas necesarias.

- Permitir a los trabajadores que realicen sus actividades en estado de embriaguez o bajo la acción de cualquier sustancia estupefaciente.
- Facultar al trabajador el desempeño de sus labores sin el uso de la ropa y equipo de protección personal, previa un estudio realizado por un Especialista en la materia.
- Permitir al trabajador que porte herramientas que no garanticen la integridad física del mismo.
- Los trabajadores de **LA GANGA R.C.A. S.A.**, no pueden laborar en actividades que representen peligros para los cuales no fueron capacitados.
- Dejar de cumplir las disposiciones sobre prevención de riesgos que emanen de los Reglamentos y las disposiciones de la División de Riesgos del trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- Dejar de acatar las indicaciones emitidas por la Comisión de Evaluación de las incapacidades del IESS sobre cambio temporal o definitivo de los trabajadores, en las actividades o tareas que puedan agravar sus lesiones o enfermedades adquiridas dentro de **LA GANGA R.C.A. S.A.**

De las prohibiciones de los trabajadores

Artículo 5. Las prohibiciones de los trabajadores de **LA GANGA R.C.A. S.A.** son:

- Efectuar trabajos que representen peligro a la su integridad física sin el debido entrenamiento previo para la labor que van a efectuar.
- Ingresar al trabajo en estado de embriaguez o habiendo ingerido cualquier tóxico.
- Distraer la atención en sus labores con juegos, riñas y discusiones.
- Fumar o prender fuego en sitios peligrosos para causar incendios o daños en las instalaciones de **LA GANGA R.C.A. S.A.**
- Alterar, accionar, reparar, o cambiar partes de los equipos de protección personal.
- Dejar de observar los Reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Destruir afiches, avisos o publicaciones colocadas para la formación de las medidas de prevención de riesgos.
- Intervenir en escándalos que no le competen a la institución o clientes que pueda poner en peligro su salud.

De las sanciones

Artículo 6. Todos los trabajadores están obligados a acatar y cumplir estrictamente a los que indica el Decreto Ejecutivo 2393 o Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo, considerando también el artículo 172 del Código de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.

Artículo 7. LA GANGA R.C.A. S.A., podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, si uno de sus trabajadores no acata las medidas de prevención de Seguridad e higiene exigidas por la ley y establecidas en el Reglamento, o por la autoridad competente; así como también laborar de forma injustificada según las prescripciones y dictámenes médicos.

Artículo 8. La Unidad de Seguridad y Salud del Trabajo, en sus sesiones, analizará las faltas a las normas establecidas en el presente Reglamento de Seguridad y Salud y establecerá las sanciones correspondientes, las mismas que serán ratificadas por el Gerente de Recursos Humanos y/o la Gerencia General de LA GANGA R.C.A. S.A., de acuerdo a lo siguiente:

- Una amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Multa del 10% del salario.
- Trámite del visto bueno de acuerdo al Código del Trabajo.

Artículo 9. Para la aplicación de las sanciones, las infracciones se dividen en faltas leves o faltas graves:

- Son **faltas leves** aquellas que contravienen al presente Reglamento, pero que no ponen en peligro la seguridad física del trabajador, ni de otras personas.
- Se consideran **faltas graves** a este Reglamento y a las normas legales y reglamentarias sobre la materia cuando por negligencia, inobservancia, el trabajador o tercero pone en peligro su integridad física o la de otras personas o las Instalaciones de **LA GANGA R.C.A. S.A.**

- Así mismo, se consideran **faltas graves** a este Reglamento aquellas acciones u omisiones de un trabajador o tercero en reincidir en una misma falta, o se evidencie que tal acción.

CAPÍTULO II

DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD DE LA GANGA R.C.A. S.A.

ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 10. De acuerdo a lo indicado en el artículo 14 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores de **LA GANGA R.C.A. S.A.**, cuenta con más de quince trabajadores en sus instalaciones, por tanto existe un Comité Paritario Central y Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 11. De acuerdo al Artículo 14 del Reglamento de Seguridad Y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Decreto Ejecutivo 2393, se conforma un Comité Central de Seguridad y Salud del Trabajo integrado en forma paritaria por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empleadores, quienes de entre sus miembros designarán un Presidente y un Secretario que durará un año en sus funciones pudiendo ser reelegidos indefinidamente.

Artículo 12. Los miembros del Comité Central y Subcomités deberán ser trabajadores vinculados con las actividades de trabajo de **LA GANGA R.C.A. S.A.** y reunir los siguientes requisitos:

- Ser mayor de 18 años de edad
- Saber leer y escribir
- Tener conocimientos básicos de prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Haber demostrado a sus Jefes inmediatos interés por cuidar la seguridad y salud de sus compañeros y además cuidar los bienes de **LA GANGA R.C.A. S.A.**

- **Artículo 13.** Se designará un presidente y un Secretario, si el Presidente es por parte del empleador, el Secretario representará a los trabajadores o viceversa.

Artículo 14. Los titulares del Servicio Médico y el especialista en de Seguridad y Salud en el Trabajo de **LA GANGA R.C.A. S.A.**, serán componentes del Comité Central, actuando con voz y sin voto.

Artículo 15. El Comité Central sesionará ordinariamente cada dos meses y los Subcomités cada mes y extraordinariamente cuando ocurriere algún accidente grave o a criterio del Presidente o a petición de la mayoría de sus miembros.

Artículo 16. FUNCIONES DEL PRESIDENTE:

- Representar al Comité.
- Dirigir las reuniones o delegar la presidencia a otro miembro, en caso de ausencia o impedimento.
- Nominar grupos de trabajo para realizar estudios específicos, cuando fuera necesario.
- Suscribir informes, acuerdos y demás comunicaciones.

Artículo 17. FUNCIONES DEL SECRETARIO:

- Preparar la agenda.
- Realizar las convocatorias.
- Preparar y revisar el material de las reuniones.
- Elaborar y distribuir informes, acuerdos, etc.
- Levantar actas de sesiones del Comité Central o de los Subcomités a quien corresponda ser el secretario, y llevar registros de inspecciones y actividades de prevención realizadas por el Comité Central o Subcomités.
- Conservar constancias de instructivos, estadísticas y otros documentos relativos a los temas a que accede o resuelve el Comité Central o Subcomités.

Artículo 18. FUNCIONES DE SUS MIEMBROS:

- Asistencia puntual y obligatoria a las reuniones ordinarias y extraordinarias del Comité Central y Subcomités en donde estén asignados.

- Informar al Comité Central o Subcomités donde corresponda las actividades desarrolladas en área de trabajo relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.

Funciones del comité y subcomités paritario de seguridad y salud en el trabajo

Artículo 19. El Comité central y los subcomités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrán entre sus funciones las que se detallan a continuación, siempre con la asesoría del Jefe de Seguridad y Salud y el Medico Ocupacional.

- Promover la observancia de las disposiciones sobre prevención de riesgos profesionales.
- Vigilar el buen uso de todos los equipos de protección personal que son entregados a los trabajadores de la empresa, así como el estado de las herramientas de trabajo.
- Analizar y opinar sobre el Reglamento Interno de Seguridad y Salud. Así mismo también sugerir o proponer reformas a este Reglamento Interno de Seguridad y Salud.
- Realizar la inspección general de edificios, instalaciones y equipos de los centros de trabajo, para adoptar las medidas preventivas necesarias.
- Conocer los resultados de las investigaciones que realicen organismos especializados, y de la Unidad de Seguridad y Salud sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa.
- Cooperar y realizar campañas de prevención de riesgos y gestionar que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en dicha materia.
- Vigilar el cumplimiento del presente Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reunirse por lo menos una vez por mes los miembros de los Subcomités.
- Dar vigilancia a los procesos internos de la empresa, que estos no sean causales de impactos medio ambientales.

Unidad de seguridad y salud en el trabajo

Artículo 20. LA GANGA R.C.A. S.A., de acuerdo al artículo 15 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo para cumplir con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud la empresa cuenta con la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que está compuesta por profesionales

especialistas en la materia.

Artículo 21. Objetivos de la Unidad:

- Garantizar el normal desenvolvimiento de actividades operacionales y administrativas relacionadas con aplicación de normas, reglas o procedimientos establecidos para la prevención de accidentes y riesgos en el trabajo en todos los Departamentos de **LA GANGA R.C.A. S.A.**
- Instruir a cada uno de los trabajadores de la empresa y terceros el cumplimiento de las normas de seguridad, alcanzando un ambiente y condiciones seguras en el trabajo.

Artículo 22. La Unidad de Seguridad y Salud del Trabajo estará conformada por:

- Médico de cuarto nivel con especialización en Seguridad y Salud.
- Una enfermera profesional.
- El técnico en seguridad y Salud en el Trabajo.

Funciones de la unidad de seguridad y salud en el trabajo

Artículo 23. Funciones de la Unidad de Seguridad y Salud del Trabajo.

- La Unidad de Seguridad y Salud del Trabajo será la responsable de la Organización, Planificación y Control de las actividades relacionadas con la Seguridad y Salud Laboral.
- Llevar el registro de los índices de accidentalidad, ausentismo y evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud llevando las estadísticas de eficiencia y eficacia los resultados de **LA GANGA R.C.A. S.A.**
- Identificar, evaluar y corregir aquellas condiciones y actos inseguros de trabajo y de enfermedades profesionales, por área a través de un diagrama de proceso y su respectivo programa de control y capacitación.
- Aplicar normas, y reglamentos en función al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, a trabajadores de la empresa como a los contratistas y terceros.

- Determinar y establecer procedimientos de emergencia en las áreas de riesgo como almacenamientos, instalaciones eléctricas, etc.
- Determinar el equipo y elementos de seguridad personal para los trabajadores, previa identificación del riesgo en su lugar de trabajo o prestación de servicios.
- Coordinar servicios de salud para los trabajadores, con funciones esencialmente preventivas, involucrando a todas las áreas de **LA GANGA R.C.A. S.A.**, y asesorar a la dirección, trabajadores y a sus representantes del Comité Central y Subcomités.
- Asesoramiento técnico en materia de control de incendios, almacenamiento adecuado, protección de maquinaria, instalaciones eléctricas, primeros auxilios, control y educación sanitaria, ventilación, protección personal y más materias contenidas en el presente Reglamento.
- Colaborar en la prevención de riesgos, que efectúen los organismos del sector público y comunicar los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan.
- Mantener actualizado un plano con los recursos de prevención de incendios y de evacuación.

Artículo 24. La Unidad de Seguridad y Salud del Trabajo, debe establecer la gestión de riesgos.

Que por índole de cada puesto de trabajo pudiesen estar expuesto, y podrá tener como equipo de apoyo la intervención de trabajadores especializados en cada área de **LA GANGA R.C.A. S.A.** o contratar si se requiere personal externo especializado en caso de análisis de riesgos con mediciones.

- Reconocimiento y evaluación de riesgos.
- Evaluación estadística de los resultados de las evaluaciones.
- Adiestramiento y capacitación de los trabajadores.
- Control de riesgos.
- Registro de accidentalidad, ausentismo.
- Asesoramiento técnico a la dirección de **LA GANGA R.C.A. S.A.** en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Técnico responsable de seguridad y salud de trabajo

Art 25. LA GANGA R.C.A. S.A., con el propósito de cumplir el presente Reglamento se ha definido un Técnico Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo calificado en el Ministerio de Relaciones Laborables y tener título académico de cuarto nivel.

Art 26. LA GANGA R.C.A. S.A., para cumplir con las disposiciones del marco legal, el Técnico de Seguridad y Salud debe contar con una amplia experiencia en el campo de la Prevención de Riesgos.

Funciones del responsable de seguridad y salud en el trabajo

Art 27. El Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrá entre sus funciones las que se detallan a continuación:

- Promover y hacer cumplir las disposiciones dictadas en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud, sobre prevención de riesgos profesionales.
- Vigilar el cumplimiento del uso de todos los equipos de protección personal, así como el estado de las herramientas de trabajo.
- Planificar la inspección general de edificios, instalaciones y equipos de los centros de trabajo, para adoptar las medidas preventivas necesarias.
- Investigar los accidentes de trabajos y enfermedades profesionales en conjunto con el Medico Ocupacional y dar a conocer al Comité Central de Seguridad y Salud los resultados de estas investigaciones y del ente regulador que los realizase adicionalmente como es el IESS.
- Realizar campañas de prevención de riesgos y procurar que todos los trabajadores reciban una formación adecuada al respecto.
- Vigilar el cumplimiento del presente Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Controlar que a través de sus procesos que no exista ningún tipo de contaminación a los recursos del medio ambiente.

Delegado de seguridad y salud de trabajo

Art 28. LA GANGA R.C.A. S.A., en ciertos almacenes no cuenta con el número de empleados exigidos por el marco legal para la creación de Subcomités de Seguridad y Salud, por tanto al ser inferior a 10 trabajadores estos almacenes se tendrá en los mismo los Delegados de Seguridad y Salud, como lo indica en el artículo 13 y 14 de la Resolución 957 se considera un Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dicho Delegado será elegido democráticamente según la experiencia y eficiencia que han demostrado como trabajadores.

Art 29. El Delegado deberá informar al Responsable de Seguridad de todas las actividades que se desarrollen en la empresa en beneficio de los trabajadores de **LA GANGA R.C.A. S.A.**

Art 30. Deberá comunicar al Responsable de Seguridad cualquier novedad en el proceso de trabajo a fin de tomar las medidas correctivas a la causa raíz.

Art 31. El Delegado debe ser nombrado mediante reunión de los trabajadores y asentado en acta formal y firmada por todos los asistentes.

Funciones del delegado de seguridad y salud en el trabajo

Art 32. El Delegado de Seguridad tendrá entre sus funciones las que se detallan a continuación, siempre con la asesoría y guía del Jefe de Seguridad e Higiene especialista de cuarto nivel en Seguridad y Salud. Controlar el cumplimiento de normas y procedimientos de trabajo para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. Indicar a todos los trabajadores en la prevención de accidentes de trabajo. Vigilar el cumplimiento del uso de todos los equipos de protección personal, así como el estado de las herramientas de trabajo. Controlar el buen uso de los equipos de protección individual. Realizar las estadísticas de accidentes y enfermedades ocupacionales y promover las propuestas de mejora en conjunto con los miembros del Comité Central de la empresa. Realizar inspecciones periódicas programadas de Seguridad y Salud. Realizar la investigación e informes de accidentes e incidentes ocurridos y determinar la causa raíz de

los mismos. Cumplir con el plan de capacitación a los trabajadores de la empresa incluyendo al personal que ingresa por primera vez a laborar.

Controlar el desarrollo de las acciones correctivas de la Subdirección de Trabajo, del Departamento de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Vigilar el buen uso de todos los Equipos de Protección Personal, así como el estado de las herramientas de trabajo.

Del servicio medico

Artículo 33. El servicio médico de **LA GANGA R.C.A. S.A.**, contará: con un local adecuado, dotado de los servicios básicos, con el instrumental, implementos, materiales y medicamentos básicos que determina el Reglamento de Servicios Médicos para la empresa.

Artículo 34. El servicio médico será dirigido por un profesional médico ocupacional debidamente autorizado por el Ministerio de Relaciones laborales, tal como lo indica el artículo 430 del Código de Trabajo y el artículo 4 del Acuerdo 1404. Será obligación por cuanto **LA GANGA R.C.A. S.A.**, supera los cien trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 35. El médico de **LA GANGA R.C.A. S.A.**, cumplirá con las funciones para el tratamiento de enfermedades ocupacionales y primeros auxilios de los trabajadores y su traslado si es necesario hasta una institución de salud y velar por su recuperación, a través del servicio que proporciona el IESS.

Artículo 36. El servicio médico de **LA GANGA R.C.A. S.A.**, se basará en la aplicación práctica y efectiva de la medicina laboral, tendrá como objetivo fundamental el mantener la salud integral de los trabajadores.

Artículo 37. El servicio médico de **LA GANGA R.C.A. S.A.**, mantendrá una labor a fin de lograr la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Artículo 38. **LA GANGA R.C.A. S.A.**, como medio preventivo realizará a los

trabajadores, exámenes pre ocupacionales, de retiro y de reintegro, además de los periódicos para verificar el estado de salud del trabajador

Artículo 39. LA GANGA R.C.A. S.A., dará estricto cumplimiento a la obligación médica a sus trabajadores, y proporcionará todos los medios necesarios para el adecuado funcionamiento de su Servicio Médico, dando las facilidades necesarias a las actividades que tienen relación con la salud de los trabajadores.

Funciones del médico de la GANGA R.C.A. S.A.

Artículo 40. El médico de la empresa cumplirá las siguientes funciones:

- Estudiar y vigilar de las condiciones ambientales en los sitios de trabajo.
- Fijar los parámetros límites de exposición a iluminación, posiciones de sentado, trabajos con computadoras que se pueden generar en el trabajo.
- Analizar y clasificar de puestos de trabajo, con el fin de seleccionar el personal más idóneo para desempeñar las tareas en relación con los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Vigilar el adecuado mantenimiento de los servicios sanitarios generales, tales como: cafetería, servicios higiénicos, suministros de agua potable y otros en los sitios de trabajo.
- Realizar los exámenes pre ocupacionales, periódicos, re - ingreso, retiro y cualquier examen especial de acuerdo al estudio de riesgo,
- Realizar atenciones ambulatorias y de emergencia al personal que lo solicitare.
- Liderar campañas de vacunaciones para el personal.
- Integrar el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y asesorar materia de prevención de enfermedades ocupacionales.
- Investigar las enfermedades ocupacionales que se puedan presentar en la empresa.
- Divulgar los conocimientos indispensables para la prevención de enfermedades profesionales.
- Colaborar con las autoridades de salud en las campañas de educación preventiva y solicitar asesoramiento de estas Instituciones si fuere necesario.

- Controlar el trabajo de mujeres y personas disminuidas física y/o psíquicamente y contribuir a su readaptación laboral y social.
- Presentar de la información periódica de las actividades realizadas, a los organismos de supervisión y control.

Responsabilidades del gerente

Artículo 41. Que la organización cumpla con las disposiciones legales a la Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas y documentadas en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de **LA GANGA R.C.A. S.A.**

Artículo 42. Conjuntamente con el Departamento de Recursos Humanos, realice el nombramiento del personal apropiado de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 43. Que las recomendaciones que emita la Unidad de Seguridad y Salud sean gestionadas para el cumplimiento de las mismas y ser revisados de acuerdo al organigrama regular.

Artículo 44. Cumplir con los objetivos de la Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta las necesidades de prevención que tenga **LA GANGA R.C.A. S.A.**

Artículo 45. Que existan facilidades y condiciones apropiadas para permitir la comunicación efectiva de la información de Seguridad y Salud en el Trabajo en todos los niveles organizacional.

Artículo 46. Se responsabilizará a cada gerente del cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo de sus respectivas áreas.

Responsabilidades de los jefes de area y jefes de almacenes

Artículo 47. Todo Jefe que tenga trabajadores a su cargo vigilara la aplicación y cumplimiento de lo dispuesto en este Reglamento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 48. Será de su responsabilidad elaborar, dictar y hacer cumplir los procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en todos los procesos que realice la empresa como **de almacenamiento, distribución, exhibición y venta de electrodomésticos para el hogar.**

Artículo 49. Será de su responsabilidad realizar inspecciones periódicas para determinar actos y condiciones que puedan ocasionar accidentes o enfermedades profesionales a los trabajadores.

Artículo 50. Corresponderá al Jefe de cada área de la empresa verificar que las condiciones de trabajos sean seguras y apropiadas, y deberá comunicar en caso que no se cumpla, para la ejecutar la mejora de prevención.

Responsabilidades de los supervisores

Artículo 51. Todo supervisor será responsable del cumplimiento y la aplicación de este Reglamento Interno de Seguridad y Salud en sus ambientes de trabajo de **LA GANGA R.C.A. S.A.**

Artículo 52. Todo Supervisor debe cumplir las responsabilidades dictadas en este Reglamento y procedimiento del Manual de Gestión de Seguridad y Salud que le asigne y además vigilar el asignar responsabilidades que vigilen toda la operación bajo parámetros seguros.

Artículo 53. El supervisor será el responsable directo de la seguridad en los puestos y será parte vital para cumplir con eficiencia y simplificación el trabajo.

Artículo 54. El supervisor será responsable como parte de su trabajo el buen mantenimiento de las instalaciones, equipos, herramientas, etc. y demás dotación que se proporcione al puesto de trabajo.

CAPÍTULO III
PREVENCIÓN DE RIESGOS DE LA POBLACIÓN VULNERABLE
PERSONAL FEMENINO

Artículo 55. LA GANGA R.C.A. S.A., según el artículo 25 y 27 de la Decisión 584, en los procesos de Inducción y capacitación, dará a conocer a su personal femenino, sobre todo en etapa de embarazo o lactancia, los factores de riesgos a los que están expuestas en sus áreas de trabajo, y las medidas de prevención de riesgos que deben observar, recibiendo una inducción del presente reglamento. Para lo cual ellas:

Cumplirán con actividades de acuerdo a su capacitación, experiencia, edad y condiciones físicas.

No cumplirán trabajos que demanden excesivo esfuerzo físico, que ponga en riesgo su integridad.

Deberán dotarles de los equipos de protección personal de acuerdo a la actividad que desarrollen.

Si fuera el caso, se les reubicara en áreas no contaminadas o que no produzcan fatiga con la finalidad de proteger al feto y a la madre.

Será obligación de los jefes o supervisores, informar oportunamente cualquier necesidad.

Artículo 56. Según el artículo 26 de la Decisión 584, **LA GANGA R.C.A. S.A.**, tendrá en cuenta en el plan integral de prevención de riesgos, los factores o agentes que podrían incidir en la salud de los trabajadores, específicamente los siguientes: físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar medidas preventivas necesarias.

Artículo 57. LA GANGA R.C.A. S.A., garantizará para todo el personal femenino

que ejecute actividades que resulten peligrosas durante el periodo de embarazo o lactancia en sus instalaciones, adopte medidas necesarias para minimizar su exposición a tales riesgos, incluyendo el traslado temporal a un puesto de trabajo distinto y compatible con su condición, hasta tanto su estado de salud permita su reincorporación al puesto de trabajo correspondiente.

Artículo 58. LA GANGA R.C.A. S.A., En los procesos de Inducción dará a conocer a su personal femenino los factores de riesgos a los que están expuestas en sus áreas de trabajo y las medidas de prevención de riesgos que deben observar.

Artículo 59. LA GANGA R.C.A. S.A., extenderá el correspondiente reposo por maternidad, dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto, una vez que la persona interesada presente el respectivo certificado del IESS, así como también respetará el horario correspondiente al período de lactancia durante el tiempo que lo establece las normativas del IESS.

Para los adolescentes

Artículo 60. LA GANGA R.C.A. S.A., según el artículo 28 de la Decisión 584, no establece relación laboral con menores de edad para que trabajen bajo su nómina y responsabilidad, sin embargo cumple con la aceptación legal, para con los estudiantes practicantes.

Para las personas con discapacidad

Artículo 61. LA GANGA R.C.A. S.A., cuenta al momento en su nómina con personal discapacitado acorde al artículo 25 de la Decisión 584, estos deberán cumplir las labores específicas y sencillas, las mismas que no representen un riesgo alto según su discapacidad de acuerdo al grado que indica por el CONADIS.

Artículo 62. LA GANGA R.C.A. S.A., Comunicará y garantizará la protección de los trabajadores que por discapacidad sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo presentes en el medio laboral de la empresa.

Artículo 63. El personal con discapacidad está obligado y comprometido a acatar las disposiciones del presente Reglamento Interno de Seguridad y Salud y de todas las que el Comité Central de Seguridad e Higiene determine.

Para las actividades complementarias, eventuales y contratistas

Artículo 64. Las empresas que presten servicios de actividades complementarias y contratistas para **LA GANGA R.C.A. S.A.**, deberán cumplir con lo siguiente:

- Afiliación obligatoria de sus trabajadores al IESS.
- Los empleadores con un número mayor de 10 trabajadores, deberán presentar su Reglamento interno de Seguridad y Salud, debidamente actualizado y aprobado por el Ministerio de Relaciones laborales.
- Conocer, acatar y ejecutar el plan de emergencias existente en **LA GANGA R.C.A. S.A.**
- Para trabajos de remodelación y construcción de almacenes los contratistas tienen que acatar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud y el Reglamento en la Construcción.
- El Comité Central de Seguridad e Higiene y la Unidad de Seguridad y Salud de **LA GANGA R.C.A. S.A.** supervisará el cumplimiento de este artículo.

Artículo 65. Es absoluta responsabilidad del contratista realizar y ejecutar medidas de prevención ya sea para sus trabajadores bajo dependencia o subcontratados y tendrá que cumplir las siguientes disposiciones:

- En caso de no cumplir con las disposiciones de seguridad y salud de la empresa, se dará por terminado el contrato.
- Los contratistas no podrán realizar trabajos peligrosos, sin el debido Permiso de la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo de **LA GANGA R.C.A. S.A.**
- El equipo de protección personal que se entrega al contratista por parte de la empresa será entregado o devuelto en perfectas condiciones de uso.
- Es obligatorio que los trabajadores de los contratistas o subcontratistas deben utilizar elementos de protección personal recomendados por la Unidad de Seguridad y Salud y

acatar los procedimientos internos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud dirigido a Contratistas.

Para el personal extranjero

Artículo 66. LA GANGA R.C.A. S.A., en el caso del personal extranjero garantizara en materia de seguridad y salud ocupacional el mismo trato que para el personal nacional.

CAPÍTULO IV DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO PROPIOS DE LA GANGA R.C.A. S.A. DE LOS FACTORES FÍSICOS ILUMINACIÓN.

Artículo 67. En las áreas como oficinas administrativas, bodegas y almacenes u otra instalación, se deberá tener una iluminación que cumpla con parámetros establecidos en los reglamentos relacionados a la Seguridad y Salud, requerido para la función que desempeñan los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Ruido

Artículo 68. Los trabajadores deberán utilizar elementos de protección personal, como protectores auditivos en caso que estén expuestos a un nivel sonoro mayor a 85 dB (A), debidamente medido con un sonómetro.

Artículo 69. En cada almacén, bodega u otras instalaciones tendrá controles del nivel de sonido o ruido emitido por artefactos de televisión o equipos de sonido para no causar daño a los trabajadores, y cumplir con las ordenanzas municipales.

Temperatura

Artículo 70. Todo trabajador que esté bajo condiciones climáticas del calor solar como son las tiendas al aire libre, deberá tener las medidas de prevención necesarias

indicadas por el Unidad de Seguridad y Salud.

Ventilación

Artículo 71. LA GANGA R.C.A. S.A., debe mantener condiciones ambientales por medios naturales o artificiales, que aseguren un ambiente cómodo o de confort y saludable para los trabajadores, las centrales de aire u otros equipos de suministros y renovación de aire tendrán sus respectivos mantenimientos para asegurar la salud de los trabajadores.

Artículo 72. En caso de manipulación de objetos se deberá:

- Instruir al personal a esperar el tiempo prudencial cuando de abran cuartos cerrados normalmente cerrados.
- Comunicar a sus jefes cualquier anomalía.

Lluvia

Artículo 73. Cuando los trabajadores de las áreas que laboran a la intemperie y estén expuestos a lluvias en climas de costa o sierra, deberán cubrirse con los elementos de protección para evitar daños a la salud en las áreas.

Eléctrico

Artículo 74. Todo trabajador de LA GANGA R.C.A. S.A., no debe ingresar a los cuartos eléctricos, transformadores, líneas cargadas, sin la debida autorización de la empresa que esté encargada de desenergizar las líneas eléctricas etc.

Artículo 75. Ninguna instalación eléctrica de LA GANGA R.C.A. S.A. deberá tener partes de conductores, enchufes expuestos directamente o sin los respectivos aislantes, expuestos a los trabajadores y además sobrecargar los puntos de alimentación eléctrica.

Artículo 76. Por ningún concepto los trabajadores electricistas no podrán conectarse a los breakers, desprotegiendo a los mismos.

Artículo 77. LA GANGA R.C.A. S.A., deberá mantener como medida preventiva instalaciones resistente al fuego para las salidas y escaleras de emergencias sean seguras para la evacuación.

Artículo 78. Toda extensión eléctrica utilizada debe contar con todas las protecciones de alistamientos y línea a tierra.

Artículo 79. Ningún trabajador debe abrir la caja de breaker para encender o apagar luces directamente, en su lugar debe hacerlo desde interruptores seccionados en cada área.

De los factores mecánicos orden y limpieza

Artículo 80. En todas las áreas de trabajo de LA GANGA R.C.A. S.A., donde se ejecute toda actividad se observarán las siguientes normas:

- Todo trabajador debe mantener como parte de su actividad diaria limpia y ordenada sus áreas de trabajo sean estas en las oficinas, bodegas, almacenes u otras instalaciones.
- Mantener los pisos, pasillos, y corredores libres de materiales u obstáculos.
- En toda área de carga y descargas de artículos se debe mantener libre de obstáculos y limpios manteniendo el orden.

Herramientas manuales

Artículo 81. Toda escalera de mano sencilla o de tijera deberá estar en buenas condiciones para su uso.

Artículo 82. Toda carretilla manual para transporte de carga localizada en bodega y almacenes, debe estar en buenas condiciones para minimizar factores de riesgos en el traslado de la carga.

Caída de mercadería

Artículo 83. Para evitar el aplastamiento al personal que manipula mercaderías en bodega o almacenes en **LA GANGA R.C.A. S.A.** se deben tomar las siguientes medidas de seguridad:

- Se prohíbe que los trabajadores transiten en áreas de estiba sin el debido elemento de protección personal.
- El personal que realiza trabajos en bodega deberá utilizar el uniforme adecuado y dado por la empresa para ser identificados como colaboradores de la misma.
- Todo trabajador **LA GANGA R.C.A. S.A.** debe cumplir con las disposiciones de tránsito en las bodegas y uso de equipos de protección personal que disponga el Comité Central de Seguridad e Higiene o la Unidad de Seguridad y Salud.

Artículo 84. LA GANGA R.C.A. S.A., tendrá las medidas de prevención en la descarga de artículos desde los contenedores hacia los carros de distribución u otro establecimiento mediante lo siguiente:

- Se debe capacitar a todo a los trabajadores que realizan esta actividad en la manipulación de cargas y posturas adecuadas en el levantamiento de las mismas.
- Las mercaderías deben ser manipuladas de arriba hacia abajo, tomando en consideración de no dejar desestabilizada la mercadería restante y cumpliendo con los procedimientos internos de la empresa.

Vehículos

Artículo 85. Todo vehículo destinado para el transporte de los trabajadores debe estar en buenas condiciones de funcionamiento como medida de prevención de riesgos.

Artículo 86. Todo conductor de vehículos y motos de **LA GANGA R.C.A. S.A.,** deberá cumplir lo siguiente:

- Respetar estrictamente las disposiciones de la Comisión Transito del Ecuador al realizar

sus jornadas laborables.

- Los conductores de los vehículos debe cumplir con el marco legal vigente de tránsito como medida de prevención ante su persona y demás a su alrededor.
- Es obligación de cada conductor revisar el vehículo que va a conducir, para asegurarse las buenas condiciones del mismo.
- Cualquier anomalía que se presentase un peligro al conducir el vehículo reportar inmediatamente para que se tome las medidas preventivas pertinentes.
- Al parquearse, el conductor debe hacerlo siempre de manera correcta respetando la señalización de parqueo requerida.
- En ausencia de luz natural, el conductor deberá tener continuamente prendidas las luces a fin de que el vehículo sea identificado por otros conductores y transeúntes.
- Use el cinturón de seguridad de seguridad y habitúese a utilizarlo en todo trayecto.
- No excederse en los límites de velocidad establecidos en la ley de tránsito.
- En caso de comunicación vía radio o celular deberá primero detenerse y luego realizar la comunicación.

Artículo 87. La Matriz u otras instalaciones que **LA GANGA R.C.A. S.A.**, cuente con parqueos subterráneos o a la intemperie, los vehículos deben estacionarse en posición de salida.

Motocicletas

Artículo 88. Todo medio de transporte al servicio de **LA GANGA R.C.A. S.A.**, que utilice motocicletas debe cumplir lo siguiente.

- Toda persona que tenga o utilice una motocicleta como medio de transporte debe utilizarla en condiciones mecánicas y eléctricas en buen estado, con el objeto de minimizar el riesgo al conducir.
- Se prohíbe al conductor de la motocicleta llevar exceso de pasajeros mientras este efectuando trabajos para **LA GANGA R.C.A. S.A.**
- El conductor debe portar sus documentos personales de conducción, así como también la documentación legal de la motocicleta.

- Todo conductor debe respetar y cumplir con la ley de tránsito. Cualquier falta al marco legal el conductor será el responsable hasta que las investigaciones indiquen lo contrario.
- Todo conductor de motocicleta deberá poseer y utilizar el casco de seguridad homologado, chaleco reflectivos u otro elemento de protección personal que la empresa diese.
- Todo motorizado deberá llevar consigo las herramientas básicas para solventar cualquier emergencia.
- Prohibido utilizar cualquier medio de comunicación mientras conduce. Deberá detenerse y efectuar la comunicación.
- Cuando realice la carga de combustible. Apague el motor y no utilice el celular.

De los factores químicos

Artículo 89. En bodegas, oficinas y almacenes que almacenen químicos deben tener métodos de control para la prevención hacia los trabajadores, que podrían estar expuesto a la ingestión, contacto con piel, contacto con los ojos o por inhalación.

Artículo 90. Cuando los trabajadores estén realizando actividades donde estén posiblemente expuestos a un excesivo polvo, deben colocarse elementos de protección personal idóneo para protección de las vías respiratorias.

Artículo 91. Los materiales y productos químicos empleados para las tareas de limpieza y aseo de pisos, serán almacenados exclusivamente en un área fresca y ventilada y alejadas de fuentes de calor.

De los factores biológicos

Artículo 92. Todo sitio de trabajo de **LA GANGA R.C.A. S.A.**, deberán estar fumigados para las diversas plagas que estuviesen expuesto dependiendo la región.

Abastecimiento de agua

Artículo 93. Todo abastecimiento de agua para consumo humano se proporcionará con agua potable, distribuidos estratégicamente de acuerdo a la cantidad de trabajadores.

Limpieza de servicios higienicos

Artículo 94. Todos los servicios higiénicos estarán provistos de los insumos necesarios para el aseo de los trabajadores en donde contará con recipientes y sus respectivas fundas de basura en su interior para el depósito de los desperdicios.

Artículo 95. La limpieza de los servicios higiénicos y duchas se realizará periódicamente dependiendo el uso de los mismos.

Desechos del departamento medico

Artículo 96. Todo desperdicio biológicos, producto de suturas, curaciones o tratamiento deben tratarse de acuerdo al procedimiento del Servicio Médico en el desalojo de desechos biológicos.

Artículo 97. Se evitará en el ambiente de los comedores la presencia de otros olores no propios de la actividad de la cocina.

Artículo 98. Se evitará la acumulación de materias orgánicas y desechos generales como medida preventiva de la salud de los trabajadores.

Artículo 99. LA GANGA R.C.A. S.A., en su gestión preventiva debe capacitar al personal en realizar actividades de desinfección en elementos que son utilizados por varias personas, en lo siguiente:

- Teclados de computadoras
- Auriculares de centrales telefónicas
- Auriculares de call center
- Teléfonos convencionales
- Pasamanos

- Pomos de puertas, en especial en los baños y servicios higiénicos
- Llaves de agua

De los factores ergonómicos

Artículo 100. LA GANGA R.C.A. S.A., promoverá que el entorno del ambiente laboral y puestos de trabajo deberán adaptarse a los trabajadores teniendo en cuenta la ergonomía de los mismos.

Artículo 101. LA GANGA R.C.A. S.A., Capacitara adecuadamente a los trabajadores sobre las posturas correctas y manipulación o levantamiento de cargas, con el objeto de que realicen las tareas con el menor esfuerzo posible evitando lesiones, por malas posiciones sujetándose a lo siguiente:

Trabajo de Pie

- Durante las operaciones de carga y descarga de mercaderías donde los trabajadores de bodega laboran deben tomar las posturas adecuadas al desplazarse, flexionar o al girar cuando estén manipulado las cargas.
- Se evitará en todo momento inclinarse con las piernas derechas flexando la espalda, se deberá girar el cuerpo en posición del mismo eje de hombros y pies y dar pasos cortos.

Trabajo sentado

- La Unidad de Seguridad y Salud LA GANGA R.C.A. S.A., deberá capacitar a todos los trabajadores sobre posturas adecuadas.
- Los asientos deben, alturas regulables y el respaldar adaptables al estar sentado.
- Disponer de asientos adecuados y tener posturas correctas al estar sentados como medida de prevención a la región dorso lumbar.

Manipulación de cargas

Artículo 102. Los trabajadores de LA GANGA R.C.A. S.A. que realizan

actividades de manipulación y levantamiento de objetos deberá llevar a cabo herramientas de ayuda mecánica u otro elemento de apoyo.

Artículo 103. Para el levantamiento manual de carga, todo trabajador deberá cumplir lo siguiente:

- Aproximarse a la carga.
- Asegurar un buen apoyo de los pies manteniéndolos separados.
- Mantener la espalda recta. Flexionar rodillas, espalda recta, sin alterar de este modo el centro de gravedad del cuerpo.
- Utilizar los músculos más fuertes y mejor preparados (piernas).
- Mantener la carga tan próxima al cuerpo o apegada al mismo, pues aumenta mucho la capacidad de levantamiento. Llevar la carga equilibrada, levantándola gradualmente y sin sacudidas.

Artículo 104. Para la manipulación de carga se deben considerar los pesos máximos que puede levantar un trabajador.

Artículo 105. Todo jefe que tenga trabajadores a su cargo, en cuyas actividades es realizar un levantamiento manual de carga, debe tomar en cuenta aspectos como el peso, las repeticiones del esfuerzo, agarre y distancias a recorrer para indicar las medidas de prevención a efectuar.

Artículo 106. El Jefe vigilará a sus trabajadores que no adoptan posturas corporales inadecuadas en el trabajo que pudiesen repercutir en la salud.

Uso de pantallas de visualización

Artículo 107. LA GANGA R.C.A. S.A., adoptará las medidas necesarias de prevención para mantener la salud del trabajador en buenas condiciones, para la cual tendrá en cuenta lo siguiente:

- Diseñará los puestos de trabajo respetando las distancias del trabajador con respecto al

teclado, pantalla, documentos u otros como indica el marco legal.

- Evitará destellos o reflejos entre el documento y la pantalla.
- Evitará trastornos músculos-esqueléticos.
- Deberá analizar los puestos de trabajo que tienen pantallas de visualización de datos, y evaluar los factores de riesgos que implican al realizar esta actividad, para adoptar las medidas de prevención.

De los factores psicosociales

Autonomía en el trabajo.

Artículo 108. LA GANGA R.C.A. S.A., Mantendrá las siguientes Medidas Preventivas de Seguridad:

- Vigilar que el trabajador tenga autonomía en su trabajo, en la organización, y clasificación de tareas, debiendo estar definidas las fuentes de información.
- Velar que las funciones del trabajador sean claras, así como los objetivos de su trabajo, los alcances y los límites de su tarea.
- Fomentar la claridad y la transparencia organizativa mediante procedimientos, definiendo puestos trabajo, tareas asignadas y márgenes de autonomía.

Artículo 109. LA GANGA R.C.A. S.A., Debe diseñar y calcular la carga de trabajo en las diferentes áreas de trabajo como medida de prevención para evitar que exista la fatiga en los diferentes turnos de trabajo.

Artículo 110. Se deberá implementar métodos para la identificación de los factores de riesgos psicosocial, realizando como reuniones periódicas y capacitaciones, con la finalidad de establecer mejores relaciones laborales, mejor organización del trabajo y optimización del tiempo, garantizando el respeto y el trato justo en la distribución del trabajo.

Artículo 111. LA GANGA R.C.A. S.A., garantizará, a los trabajadores que

realizan actividades por turnos, un nivel de protección en materia de Seguridad y Salud adaptado a las naturalezas del trabajo:

- Disponga del tiempo de trabajo suficiente para realizar todas las tareas, evitando variar el ritmo de ejecución de las labores diarias y manteniendo pausas activas e intercaladas cuando fuese necesario las actividades laborables.
- Facilitar que la cantidad de trabajo sea adecuada a los tiempos razonables a cumplir las mismas.
- Mantendrá horarios de trabajo de acorde a la actividad con sus respectivos turnos, cualquier cambio el trabajador recibirá la notificación de manera oportuna.
- Se dará a conocer el horario de trabajo oportunamente para la organización ordenada de la tarea.
- Ayudar en los que sea posible bajo un análisis psicosocial que exista compatibilidad entre la vida laboral y familiar

Artículo 112. LA GANGA R.C.A. S.A., controlara que los trabajos que posiblemente sean monótonos y repetitivos sean minimizado al crear oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos del trabajador; potenciando la participación de los trabajadores en las decisiones relacionadas con las tareas a planificarse y ejecutarse.

Artículo 113. Se deberá proporcionar al trabajador instrucciones claras y precisas sobre la labor a desempeñar manteniendo vías de comunicación adecuadas, previniendo actos inseguros producidos por interpretaciones confusas del personal en todos los niveles Jerárquicos que existiesen.

Los equipos de protección personal

Artículo 114. LA GANGA R.C.A. S.A., de acuerdo al artículo 1, inciso i, de la decisión 584, deberá considerar los riesgos a los cuales está expuesto los trabajadores debiendo seleccionar y comprar los equipos de protección personal idóneos relacionados a su puesto de trabajo.

Artículo 115. Todo trabajador debe usar su uniforme completo y dar los cuidados

respectivos para que este no sea un factor de riesgo en sus funciones.

Artículo 116. Los Equipos de Protección Personal que **LA GANGA R.C.A. S.A.**, entregue a sus trabajadores estarán basados en las actividades propias de la empresa.

- **Guantes de caucho normados para riesgo químico:** Para trabajos exclusivos con químicos en general
- **Guantes de nitrilo normados:** Para manipulación de desechos en el dispensario con posibilidad de contacto con vidrios rotos de tubos de ensayo, agujas, etc.
- **Botas de seguridad punta de acero:** Debe utilizarse por los trabajadores de bodega por la manipulación y traslado de cargas.
- **Mascarillas desechables normadas:** Debe utilizarse en áreas donde se exista suspensión de particulado y también en los métodos de limpieza del Dispendio Medico.
- **Casco:** Debe utilizarse en trabajos cuya actividad el trabajador tenga riesgos de caídas de objetos de alturas mayores de dos metros como en el transito interno de bodegas.
- **Chaleco reflectivo:** El trabajador debe utilizar este equipo como medio de detección rápida a la vista cuando camine en áreas internas de las instalaciones de las bodegas, donde adicionalmente existe tránsito de automotores.

CAPÍTULO V DE LOS ACCIDENTES MAYORES

Artículo 117. **LA GANGA R.C.A. S.A.**, deberá contar como medio de prevención de incendios, explosiones, politraumatismo, lo siguiente:

- Prohibido el almacenamiento inadecuado de gas.
- Prohibido el almacenamiento inestable de mercadería en perchas o estanterías altas.
- Prohibido mantener instalaciones eléctricas sobrecargadas o en mal estado.
- Prohibido mantener los automotores en malas condiciones ya que representen alto riesgo para el conductor y sus ocupantes.

Artículo 118. **LA GANGA R.C.A. S.A.**, deberá contar con el plan de emergencia,

indicando las medidas o acciones a tomar en caso de disparo por arma de fuego o arma blanca a nuestros trabajadores en nuestros almacenes por asalto, sabotaje, etc. de igual forma los primeros auxilios en caso de un sismo, etc.

Artículo 119. LA GANGA R.C.A. S.A., deberá contar que el plan de emergencia conste en caso de accidentes de tránsito para los conductores de la empresa, conozcan beneficios a tomar por el accidente.

Artículo 120. Todo trabajador que en sus operaciones diarias detecte condiciones inseguras que de inicios de fuego que pueda atentar la vida del trabajador o de terceros, tendrá la obligación de comunicar al jefe inmediato para la respectiva corrección.

Artículo 121. LA GANGA R.C.A. S.A., deberá en sus instalaciones sean almacenes, bodegas o edificios, no obstaculizar escaleras, descansos, pasillos y salidas de emergencia.

Artículo 122. Dentro de los lugares de trabajo, está terminantemente prohibido FUMAR y tomar bebidas alcohólicas.

Artículo 123. Todo trabajador debe tener conocimientos generales en la utilización de extintores y primeros auxilios.

Artículo 124. En caso de una emergencia con evacuación que ocurriere en un sitio de trabajo deberá cumplir lo siguiente.

- Guardar la calma
- No provoque pánico
- Dirigirse a los puntos de concentración
- Verifique con todos sus compañeros estén a salvo, caso contrario de aviso a las brigadas de emergencia del sitio de trabajo.

CAPÍTULO VI DE LA SEÑALIZACIÓN

Artículo 125. La señalización de seguridad no sustituirá a las medidas preventivas, colectivas y personales, necesarias para la eliminación de los riesgos existentes, sino que será complementaria a las mismas y se basará en los siguientes criterios:

- Se usarán con preferencia los símbolos, evitando en general la utilización de palabras escritas.
- Los símbolos, formas y colores deben sujetarse a las disposiciones de las normas del Instituto Ecuatoriano de Normalización INEN.

Artículo 126. En toda instalación sea esta almacén, bodegas y edificios que efectúen trabajos personal subcontratados, estos deben garantizar la integridad de sus trabajadores y personal de **LA GANGA R.C.A. S.A.**, colocando conos y cintas de identificación para aislar áreas de trabajo eventual y separar adecuadamente la circulación de vehículos y personas, etc.

Artículo 127. Todo trabajador de **LA GANGA R.C.A. S.A.**, debe tener conocimiento de la información que está dispuesta en los carteles de seguridad. Para efecto de señalización, la empresa adoptará la normativa expedida por el INEN, utilizando los tres tipos de señales de seguridad:

- **Letreros de Seguridad.-** Rótulo destinado a transmitir visualmente un mensaje de advertencia.
- **Placas de Seguridad.-** Es un rótulo sin texto que sirve para identificar ciertos peligros y señales de tráfico.
- **Etiqueta de Seguridad.-** Es una lámina que se coloca en los equipos e instalaciones para indicar una condición insegura.

Artículo 128. CLASES DE SEÑALIZACIÓN.

- **Señales de Prohibición.-** Serán de forma circular y el color base de las mismas será el

rojo. En un círculo central, sobre fondo blanco, se dibujará en negro el símbolo de lo que prohíbe.

- **Señales de Obligación.-** Serán de forma circular con fondo azul oscuro y un reborde en color blanco. Sobre el fondo azul, se dibujará en blanco el símbolo que exprese la obligación de cumplir.
- **Señales de Advertencia o Prevención.-** Estarán constituidas por un triángulo equilátero y llevarán un borde exterior en color negro. El fondo del triángulo será de color amarillo sobre el que se dibujará en negro el símbolo del riesgo que se avisa.
- **Señales de Información.-** Serán de forma cuadrada o rectangular. El color del fondo será verde, llevando la forma especial un reborde blanco a todo lo largo del perímetro. El símbolo se inscribe en blanco y colocado en el centro de la señal.

PICTOGRAMAS PROHIBICIÓN

Figura #50. Señales de Peligro en Almacenes La Ganga



PREVENCIÓN

Figura #51. Señales de Prevención en Almacenes La Ganga



OBLIGACIÓN

Figura #52. Señales de Obligación en Almacenes La Ganga



SALVAMENTO

Figura #53. Señales de Salvamento en Almacenes La Ganga



CAPÍTULO VII

DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Artículo 129. LA GANGA R.C.A. S.A., será responsable de que los trabajadores se sometan a los exámenes médicos de pre empleo, periódicos y de retiro, acorde con los riesgos a que están expuestos en sus labores.

Artículo 130. Tales exámenes serán practicados, por médicos especialistas en salud ocupacional y en la medida de lo posible, se realizarán durante la jornada de trabajo.

Artículo 131. LA GANGA R.C.A. S.A. realizara el examen médico periódico dependiendo de la exposición de los trabajadores en los sitios de trabajo.

Artículo 132. En LA GANGA R.C.A. S.A., se considera la prohibición contemplar en el programa de exámenes de VIH/SIDA, salvo el caso voluntario por parte del trabajador.

Artículo 133. Los trabajadores tienen derecho a conocer los resultados de los exámenes médicos, de laboratorio o estudios especiales practicados con ocasión de la relación laboral.

Artículo 134. Atendiendo al Art. 22 del Instrumento Andino, los trabajadores tienen derecho a la confidencialidad de los resultados de los exámenes médicos y consultas, limitándose el conocimiento de los mismos al médico ocupacional, sin que puedan ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio. Sólo podrá facilitarse al empleador información relativa a su estado de salud, cuando el trabajador preste su consentimiento expreso.

Artículo 135. En LA GANGA R.C.A. S.A., cuenta con medico ocupacional que realizará la gestión preventiva de salud de todos los trabajadores

Artículo 136. El comité de Seguridad conjuntamente con respectivo asesoramiento del Médico Ocupacional de LA GANGA R.C.A. S.A., realizara la vigilancia de la salud de sus trabajadores.

- Los aspirantes a trabajadores, antes de ser admitidos, se someterán a un chequeo médico pre-ocupacional
- Es responsabilidad de LA GANGA R.C.A. S.A., elaborar y mantener una ficha médica ocupacional de cada trabajador, actualizándola anualmente.
- El médico ocupacional llevara un registro de los exámenes especiales realizados a los trabajadores, sobre todo a los que están en puestos de trabajo de alto riesgo.
- El Comité Central Paritario de Seguridad e Higiene señalará los lugares estratégicos en donde se instalaran botiquines de primeros auxilios y el buen uso será responsabilidad

de los jefe de área o almacenes donde se lo ubique.

- Los servicios médicos generales que requieran los trabajadores con respecto a los riesgos del trabajo y las prestaciones correspondientes, estarán a cargo del IESS, en consecuencia los trabajadores deberán someterse a las normas y leyes establecidas por dicha institución.

Artículo 137. El médico Ocupacional de **LA GANGA R.C.A. S.A.** Tendrá a su cargo la ejecución de exámenes médicos preventivos de pre-empleo, periódicos, de reintegro al trabajo y de retiro, y en especial mantendrá presente las siguientes medidas:

Artículo 138. LA GANGA R.C.A. S.A., Programará eventos de capacitación, difusión y adiestramiento en el campo de la prevención, salud e higiene y seguridad industrial para los trabajadores a fin de crear conciencia preventiva para proteger su salud e integridad física.

CAPÍTULO VIII

DEL REGISTRO E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES

Artículo 139. Todo accidente e incidente que ocurra por leve que sea deberá ser informado al jefe inmediato por cualquier método utilizado por la empresa sea este radio, teléfono convencional, extensiones o celulares u otros y dependiendo de la gravedad de la lesión puede ser reportado un compañero de trabajo.

Artículo 140. Cuando ocurra un accidente deberá ser trasladado a nuestro departamento médico o a emergencia del Hospital del IESS y realizar el trámite que por Ley le corresponde.

Artículo 141. Todo Responsable de Seguridad conjuntamente con el jefe de área está en la obligación de analizar e investigar el accidente para obtener un reporte final dentro de las 24 horas después de ocurrido con el fin de abalizarlo con el especialista de Seguridad y Salud para su presentación al Comité Central de Seguridad.

Artículo 142. Se investigarán los accidentes e incidentes para determinar las causas

que originaron estos eventos a fin de establecer las medidas correctivas y preventivas.

Artículo 143. La unidad de Seguridad y Salud tiene por obligación llevar el reporte interno de accidente, indicando datos generales del accidentado, descripción del accidente, causas y medidas correctivas para que no vuelva a ocurrir, firmado por el jefe inmediato.

Artículo 144. Para mantener actualizado el registro de accidentes se mantiene una base datos en la que se determinan los detalles del evento y las acciones correctivas y preventivas para eliminar las causas.

CAPÍTULO IX

DE LA INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS

Artículo 145. LA GANGA R.C.A. S.A., mantendrá un programa de capacitación, de riesgos presentes en las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se da desde la contratación del personal y continúa con la inducción al puesto que ha sido asignado.

Artículo 146. Toda capacitación deberá cumplir con la siguiente secuencia, la misma que tendrá enunciados en este reglamento, para crear disciplina de Seguridad y Salud en el Trabajo en las personas, que con conocimiento puedan resolver situaciones que conlleven riesgos presentes al realizar una actividad.

- Introducción y orientación.
- Entrenamiento y rentrenamiento.

Artículo 147. LA GANGA R.C.A. S.A., consciente de la importancia de la prevención de riesgos a través de la concientización de los trabajadores en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, desarrollará todas las capacitaciones necesarias en:

- Medicina del trabajo
- Educación para la salud
- Medicina preventiva en el trabajo
- Factores de riesgos por puestos de trabajo
- Combate de incendios, Primeros auxilios, etc.

Artículo 148. Para la realización del plan de capacitación debe desarrollarse considerando los siguientes puntos:

- Detección de las necesidades de capacitación según los riesgos a los que están siendo expuestos los trabajadores.
- Si el trabajador ha recibido o no la capacitación.
- Tiempo de la capacitación anterior
- Verificación si el trabajador comprendió o asimiló los conocimientos emitidos por el instructor.
- El responsable de coordinar la capacitación estará asesorado por la Unidad de Seguridad y Salud.
- La gerencia proporcionará todos los recursos para el cumplimiento del programa de capacitación

CAPÍTULO X DE LA GESTIÓN AMBIENTAL

Artículo 149. La basura y los desperdicios deberán ser recolectados y clasificados en los recipientes instalados para cada tipo de residuo y en cada una de las áreas de trabajo, y una vez llenos se deberán vaciar de acuerdo a la disposición final de estos.

Artículo 150. Todo trabajador debe eliminar; si fuera su función, cualquier contaminación ambiental o reducirla con la supervisión adecuada y usando los equipos de protección correspondientes.

Artículo 151. Se prohíbe botar desperdicios a alcantarillas, desagües de algún contaminante, consultar con la Unidad de Seguridad y Salud de **LA GANGA R.C.A. S.A.**, que proceso seguir para el desalojo de los desechos.

Artículo 152. La Unidad de Seguridad y Salud velará que se cumplan los artículos anteriores cumpliendo así con las políticas básicas ambientales ecuatorianas.

Disposiciones generales

Artículo 153. La aplicación de este reglamento abarca todos los sitios de trabajo que **LA GANGA R.C.A. S.A.**, tiene a nivel nacional, siendo esto el edificio matriz, bodegas y almacenes de ventas.

Artículo 154. Todo empleado, visitante y contratistas que ingrese a la compañía en cualquier sitio del país, tiene la obligación de acatar las instrucciones que sobre Seguridad y Salud en el Trabajo se imparten en este Reglamento, el mismo que forma parte integral del reglamento interno de la Compañía.

Artículo 155. Las disposiciones del presente Reglamento como las que diere el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y/o Ministerio de Relaciones Laborales, deberán ser observados por todas las personas que laboran para **LA GANGA R.C.A. S.A.**, al igual que los visitantes sin excepción.

Artículo 156. **LA GANGA R.C.A. S.A.**, mantiene un Comité y una Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo para gestionar el programa de Trabajo.

Artículo 157. Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento deberán ser observadas por todos los trabajadores de **LA GANGA R.C.A. S.A.**, el Comité de Seguridad y Salud velará por el total cumplimiento del presente reglamento.

Artículo 158. **LA GANGA R.C.A. S.A.**, no es responsable por ningún accidente que haya sido provocado por terceros, así como tampoco será responsable de la gravedad de las lesiones.

Artículo 159. Cualquier falsedad o engaño por parte del trabajador al suministrar los datos para el reporte de accidente, será considerada falta grave para **LA GANGA R.C.A. S.A.**

Artículo 158. **LA GANGA R.C.A. S.A.**, una vez aprobado este Reglamento, deberá publicarlo y difundirlo para que sea leído y comprendido por todos los trabajadores.