

Modelo de gestión para la seguridad y salud de los empleados de la Universidad Católica de Cuenca campus Azogues

Management model for the safety and health of the employees of the Catholic University of Cuenca campus Azogues

Daniela Lorena Matovelle Bustos; Jorge Edwin Ormaza Andrade

RESUMEN

En los últimos años se ha experimentado la influencia del desarrollo tecnológico acelerado y como consecuencia de ello la aparición de nuevos riesgos de salud en el trabajo, el apareamiento de estos ha marcado una diferencia con los distintos riesgos laborales históricamente reconocidos por el Código del Trabajo del Ecuador, publicado hace 80 años. El objetivo de esta investigación diseñar un Modelo de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Universidad Católica de Cuenca Campus Azogues, bajo el marco legal ecuatoriano, considerando las instituciones públicas responsables de la seguridad como el Ministerio de Trabajo, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y el Ministerio de Salud Pública, entidades que han creado Decretos Ejecutivos, Acuerdos Ministeriales y Resoluciones. La investigación se inicia a partir de un diagnóstico que permite identificar los riesgos a los que están expuesto los docentes y empleados del Campus Azogues, para ello se aplica una encuesta. El artículo investigativo tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo; descriptivo – explicativo de corte transversal. Los resultados obtenidos en la etapa de diagnóstico son la base para establecer una propuesta de diseño que encamine a mejorar el desempeño laboral y ofrecer condiciones laborales seguras a través de nuevas políticas y objetivos. Como conclusión, es evidente que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo es prioritaria para todas las organizaciones, en el mundo actual donde la complejidad laboral está impregnada por diversos factores de riesgo a la salud integral de los trabajadores.

Palabras clave: Riesgo laboral; modelo; seguridad; salud ocupacional; gestión.

ABSTRACT

In recent years, the influence of accelerated technological development has been experienced and because of this the appearance of new health risks at work, appearance of these have marked a difference with the different occupational risks historically recognized by the Labor Code of Ecuador, published 80 years ago. The objective of this research is to design an Occupational Health and Safety Management Model for the Catholic University of Cuenca Azogues Campus, under the Ecuadorian legal framework, considering the public institutions responsible for safety such as the Ministry of Labor, the Ecuadorian Institute of Social Security (IESS) and the Ministry of Public Health, entities that have created Executive Decrees, Ministerial Agreements, and Resolutions. The investigation begins with a diagnosis that allows identifying the risks to which the teachers and employees of the Azogues Campus are exposed, for which a survey is applied. The investigative article has a qualitative-quantitative approach; descriptive–explanatory cross-sectional. The results obtained in the diagnostic stage are the basis for establishing a design proposal that aims to improve job performance and offer safe working conditions through new policies and objectives. In conclusion, it is evident that the management of occupational health and safety is a priority for all organizations, in today's world where labor complexity is permeated by various risk factors for the comprehensive health of workers.

Keywords: Occupational hazard; model; security; occupational health; management.



INFORMACIÓN:

<http://doi.org/10.46652/rgn.v7i34.972>
ISSN 2477-9083
Vol. 7 No. 34, 2022. e210972
Quito, Ecuador

Enviado: julio 30, 2022
Aceptado: septiembre 25, 2022
Publicado: octubre 07, 2022
Publicación Continua
Sección General | Peer Reviewed



AUTORES:

Daniela Lorena Matovelle Bustos
Universidad Católica de Cuenca - Ecuador
daniela.matovelle@ucacue.edu.ec

Jorge Edwin Ormaza Andrade
Universidad Católica de Cuenca - Ecuador
jormaza2@gmail.com

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento

A la Unidad Académica de Posgrado de la Universidad Católica de Cuenca, por permitir el desarrollo y fomento de la investigación

Nota

El artículo no se desprende de un trabajo anterior.

ENTIDAD EDITORA



1. Introducción

Una de las características de la globalización es la creciente integración de modelos económicos mundiales y la aceleración de la deslocalización y la externalización, así también generación de lenguajes comunes para las organizaciones (Rodríguez et al., 2016). En este sentido, Gil (2012), sostiene que en las últimas décadas en el contexto laboral se han originado cambios, produciendo nuevos riesgos en el trabajo. Razón por la cual, la salud ocupacional de los trabajadores dentro de las organizaciones es un tema que ha cobrado importancia tanto para los empleadores como para el estado ecuatoriano.

Cada siniestro laboral (Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional) trasciende tanto en daños personales como materiales, en costos económicos representativos para los sectores de la Salud y Seguridad Social, así como en la productividad de la empresa (Saari et al., 2002).

Respecto al marco regulatorio vigente en el Ecuador, en la actualidad, todos los empleadores de las empresas públicas y privadas están obligados a dar aviso de los siniestros laborales al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) a través del aviso en línea “Aviso On-line de Accidentes de Trabajo” dentro de la plataforma virtual del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Posterior a este aviso, realizar la entrega de la información documentada de soporte de la investigación del caso de accidente, efectuada por el profesional técnico en Seguridad y Salud Laboral de la empresa. (Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016).

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

La legislación ecuatoriana en los últimos años ha sufrido un gran avance en regulación sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se implementa la legislación como una herramienta que permite desarrollar de manera organizada las fases del ciclo de PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) reconocidos como el ciclo de la seguridad y salud en el trabajo.

El abordaje de la organización y del ser humano ha evolucionado a lo largo de la historia. Hoy se considera al trabajador como un socio estratégico, su potencial es talento valioso para la Universidad, así mismo se ha definido el concepto de gestión humana, entendiéndolo como un área estratégica, teniendo en cuenta la importancia de los procesos que en ella se desarrollan y dejando su rol eminentemente operativo, tomando parte en toda la planeación estratégica y desarrollo de la estrategia universitaria. Uno de los retos para el área de gestión humana es propender por el bienestar, salud y calidad de vida laboral de sus colaboradores.

Esta investigación está enfocada al diseño del modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo del Campus Azogues de la Universidad Católica de Cuenca, cuya misión se enfoca en prestar servicios de formación superior profesional, dentro de su organización en sus campus se desarrollan actividades tanto administrativas, operativas y servicios generales, lo que conlleva a que sus colaboradores estén expuestos a diferentes riesgos y que estos puedan afectar a su integridad física, mental y social.

Para determinar la aplicabilidad o no de los riesgos del trabajo es necesario conocer a cuáles se encuentran expuestos los empleados de la Universidad.

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un eje fundamental para el desarrollo de la Universidad, demuestra el interés por proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables, mediante acciones prevenir lesiones y deterioro de la salud de los colaboradores, esto genera grandes beneficios como una cultura de autocuidado, desarrollo del talento humano, procesos de calidad y proporciona mejores condiciones laborales, repercutiendo en un aumento de la productividad.

Para conseguir resultados en Seguridad y Salud en el trabajo (SST) se requiere su gestión eficaz dentro de las organizaciones; en este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como institución con carácter tripartito, responsable de la elaboración y supervisión de las normas internacionales del trabajo y cuya actividad misional es emprender acciones en pro de la promoción de la SST y la prevención de los accidentes y enfermedades derivadas del trabajo, ha reconocido que la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (GSST) permite garantizar los principios fundamentales de la SST, puesto que es un conjunto de herramientas con un orden lógico pero a la vez flexibles, dado que requieren adaptarse al tamaño y a la actividad de la organización, y centrarse en los peligros y riesgos generales o específicos asociados a las distintas actividades económicas. (OIT, 2011)

Actualmente la Universidad carece de un modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo, como consecuencia de esto no se registra la accidentabilidad y las causas de ello, por lo que no se puede realizar acciones de mejora. En este contexto el objetivo de la presente investigación es diseñar un modelo de gestión para la seguridad y salud del personal de la Universidad Católica de Cuenca – Campus Azogues.

2. Fundamentación Teórica

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2016), define la salud como: “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales” y no solamente la ausencia de enfermedad.” Es imprescindible que todos los aspectos expuestos por la OMS se ejecuten de manera irrestricta para el bienestar de todas las personas; por lo que la mayor parte de programas de salud tienen como propósito principal el cuidado integral de los seres humanos, es imperante que las organizaciones del sector público y privado garanticen y mitiguen los problemas laborales en aras de generar ambientes propicios de trabajo.

Ahora bien, la Seguridad en Laboral, también conocida como Seguridad en el Trabajo o Seguridad Ocupacional se define según la Norma COVENIN 2260-88 como “Conjunto de principios, leyes, criterios y normas formuladas, cuyo objetivo es el de controlar el riesgo de accidentes y daños, tanto a las personas como a los equipos y materiales que intervienen en el desarrollo de toda actividad productiva” (p. 2). Lo cual hace hincapié en la prevención de accidentes de trabajo a través de la elaboración de políticas, normas y/o procedimientos de trabajo.

En efecto, según Cortés (2007), define a la Salud Laboral como: “El estado de bienestar físico, mental y social del trabajador que puede resultar afectado por las diferentes variables o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral, bien sea de tipo orgánico, psíquico o social” (p. 26). Por ello, la salud laboral garantiza el equilibrio en el trabajador en tres ejes fundamentales: mente, cuerpo y ambiente. Esta situación, permite que él desarrolle cada una de las actividades que le son asignadas en total armonía sin que ello altere su bienestar.

Enfermedades profesionales y sus impactos: Denomina enfermedad profesional a aquella enfermedad adquirida en el puesto de trabajo.

La definición de la enfermedad profesional contiene por tanto dos elementos principales:

- La relación causal entre la exposición en un entorno de trabajo o actividad laboral específicos, y una enfermedad específica.
- El hecho de que, dentro de un grupo de personas expuestas, la enfermedad se produce con una frecuencia superior a la tasa media de morbilidad del resto de la población.

Por lo tanto, un factor significativo a considerarse dentro del estudio investigativo es el relacionado con el estrés que es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)”

En la misma línea, los trastornos musculoesqueléticos son enfermedades que se caracterizan por una condición anormal de músculos, huesos, nervios, tendones, ligamentos o articulaciones dándonos como consecuencia una alteración de la función motora o sensitiva; estas alteraciones se generan cuando se sobre exige una determinada estructura y se excede el periodo de recuperación necesario de los tejidos usados. Como consecuencia de los trastornos puede generarse un fuerte dolor en los trabajadores afectados, disminuyendo su productividad, calidad de trabajo y en casos extremos provocar discapacidad dependiendo del evento que lo causa ya que existen dos categorías las causadas por traumas agudos como resbalones o caídas y las causadas por exposición repetitiva a un tipo de actividad física llamados desordenes traumáticos acumulativos (Gómez, 2015).

Como parte fundamental del estudio se debe enfatizar sobre el clima laboral siendo un conjunto de actividades y condiciones que se dan dentro de una empresa y están directamente ligadas con las emociones y la satisfacción de los trabajadores en su entorno de trabajo, esto se refiere a la manera en que los miembros de una organización describen su entorno o ambiente de trabajo, a partir de un conjunto de dimensiones relacionados con el individuo, el grupo y la propia organización (Bordas, 2016, p. 20).

Para entender algunos aspectos que se abordarán sobre la motivación de los empleados y docentes es necesario la comprensión conceptual, Chiavenato (2000^a, p. 68), afirma que la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo.

Es importante destacar como elemento crucial de la investigación a la productividad, misma que implica la mejora del proceso productivo, la mejora significa y desarrolla una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos, por lo tanto, la productividad es aquella que relaciona lo producido por un sistema y los recursos utilizados para generarlo (Carro y González, 2012).

En lo referente al desempeño laboral se inserta con la calidad de trabajo que cada servidor le aporta a sus tareas diarias y asignadas por su jefe inmediato superior, para su cumplimiento en un tiempo determinado (Mamani, 2019).

Para ello con fundamentación teórica se hace referencia al desempeño laboral como un conjunto de actividades, rutinas y condiciones que se dan dentro de una empresa y están directamente ligadas con la satisfacción de los trabajadores en su entorno de trabajo. Se refiere a la forma en que los miembros de una organización describen su entorno o ambiente de trabajo, a partir de un conjunto de dimensiones relacionados con el individuo, el grupo y la propia organización (Bordas, 2016).

Delgado (1999, p. 56), define la motivación como el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, resuelven desarrollar unos esfuerzos que conduzcan a la materialización de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción van en dependencia del esfuerzo que determinen aplicar a futuras acciones.

Según los autores López y Lahoz:

...la seguridad laboral posee determinados perfiles o caracteres que han de tenerse en cuenta a la hora de diseñar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en tal sentido se esbozan: es un deber de contenido amplio y genérico, pues abarca todos los aspectos relacionados con el trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores y obliga a dictar cuantas medidas sean necesarias, es un deber de contenido dinámico y variable teniendo en cuenta los cambios de la técnica, de las condiciones de trabajo y de las circunstancias en que se ejecuta el trabajo y se traduce en una obligación de medianos resultados. Es una obligación de hacer por la que el empresario debe realizar una actividad preventiva de modo permanente para evitar que se produzcan daños, lo que se persigue no es meramente que se cumplan efectiva y realmente las medidas de seguridad previstas para evitar los peligros que la actividad laboral en cada caso pueda comportar, sino que se trata, en definitiva, de proteger la salud y vida de los trabajadores a través del cumplimiento de unas medidas concretas de seguridad y por ello no basta acreditar que existen o que han propuesto tales medidas de seguridad, sino que realmente se han cumplido. (2003, p. 58)

Para Montero (1999), explica que “el objetivo primario de cualquier sistema de gestión de la seguridad industrial, en el marco de organizaciones en funcionamiento, es evitar la ocurrencia de accidentes” (p. 85). Desde hace dos décadas, y con el uso cada vez más intensivo de las ciencias de la conducta en los ambientes industriales, comenzaron a aparecer reportes de intervenciones exitosas que, basadas en técnicas conductuales, lograban disminuir significativamente los accidentes industriales. Los programas de conductas han intentado identificar y rediseñar el proceso natural de las conductas inseguras, que vuelva favorable a la conducta segura (Melía et al., 1998).

Bajo las consideraciones descritas anteriormente es preciso, efectivo y eficiente que las instituciones públicas y privadas dispongan de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; cuyo objetivo principal de este sistema es promover a todos los empleados de la empresa que obtengan condiciones óptimas de seguridad y salud en su área de trabajo, analizando y efectuando diferentes estrategias para la detección de agentes que perjudiquen el ambiente evitando accidentes y enfermedades laborales. De esta manera se logra un buen rendimiento y una mejora en la productividad de la empresa obteniendo así su éxito (Poveda, 2014).

En la misma línea, la Constitución de la Republica del Ecuador.–Art. 326. Numeral 5: Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Constitucional, 2008).

De igual manera, el Código del trabajo.–Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo.–Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Código del Trabajo, 2014).

En este escenario y concatenado a los procesos de internacionalización el Estado, las diferentes empresas y organizaciones tienen la necesidad de integrar sus procesos con un lenguaje común para todas las instituciones (Rodríguez et al., 2016). En tal razón para Gil (2012), expone que el ambiente de trabajo se modifica constantemente y está rodeado de variadas complejidades, en virtud de lo señalado las empresas de todos los sectores la seguridad y salud ocupacional se ha convertido en una temática de relevancia para empleados, directivos y el Gobierno.

En la actualidad gestionar Seguridad y Salud en el Trabajo es una instrumento esencial para el progreso y la pertinencia de la calidad de vida de los trabajadores en las empresas, establece variados e interesantes beneficios como una cultura de autocuidado, crecimiento y compromiso del talento humano, métodos de calidad y suministra eficientes escenarios de trabajo, implicando en un acrecentamiento de la productividad, reduciendo el ausentismo laboral y los costes por despido que implica erogar por accidente y malestares profesionales (Lizarazo et al., 2013).

Por expuesto en acápite anteriores, la importancia de delinear un Modelo de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que consienta a la empresa efectuar con la normatividad nacional actual y así avalar la seguridad de los empleados, examinando e identificando los riesgos a los que están aventurados, con el fin de instituir medidas de control que consientan conservar la seguridad y salud de los empleados; tomando lo que plantea Quijada y Ortiz (2010), que deben establecerse los diversos modelos a las empresas después de realizar un estudio del dinamismo de las instituciones.

3. Metodología

En concordancia con el escenario metodológico, la investigación se centró en un diseño exploratorio, descriptivo y explicativo, el diseño exploratorio estuvo delineado en razón que los autores partieron de un argumento concreto de análisis, de diseño descriptivo, en virtud que los investigadores implícita y explícitamente recurrieron a fuentes teóricas para encontrar una respuesta teórica en correspondencia con la temática planteada, la indagación es mixta (cuali-cuantitativa); cualitativa en razón que se estudió las diferentes posturas teóricas de los diversos autores que respaldan el artículo y cuantitativa debido a que los datos convertidos en porcentajes, valores absolutos y relativos y tablas estadísticas concertadas en función de las clases de estudio.

La investigación fue de corte transversal o transeccional en consideración que se recogió los datos y la información en un único período de tiempo. Al no existir manipulación de las variables el documento investigativo fue no experimental.

En relación con los resultados fueron expuestos tal y como se presentan el objeto de estudio. El estudio consideró que todos los sujetos de investigación tengan la misma oportunidad de análisis aleatorio por consiguiente la indagación fue probabilística.

La población con la cual se trabajó en la investigación son los empleados de las áreas administrativa y docentes de la Universidad Católica de Cuenca Campus Azogues; la muestra representativa está conformada por 336 empleados, distribuidos así: 127 en el área administrativa y 209 en el área de docencia. Se estipuló para el estudio un nivel del 95% de confianza con un margen de error del 5%, porcentajes adecuados e investigativamente comprobados y validados en estudios dentro del área de las ciencias sociales.

Se recurrió como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, se efectuó la validación de los ítems del instrumento mediante la técnica de consenso de expertos. Se eligió a 3 expertos que validaron el instrumento de medición, luego de la confirmación se procedió a emplear el instrumento para conseguir un discernimiento del objeto de estudio.

4. Resultados

Fases del Estudio

Etapa 1: Revisión del estado del arte de la seguridad y salud en el trabajo.

Se procede a fortalecer los elementos de la investigación, realizando un estudio del estado del arte, que contemple estudios e investigaciones nacionales acerca de teorías y antecedentes de la identificación de los riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector de la educación pública y privada en Ecuador.

Etapa 2: Situación actual

La población con la cual se trabajó en la investigación son los empleados de las áreas administrativa y docentes de la Universidad Católica de Cuenca Campus Azogues; la muestra representativa está conformada por 336 empleados, distribuidos en: 127 en el área administrativa y 209 en el área de docencia.

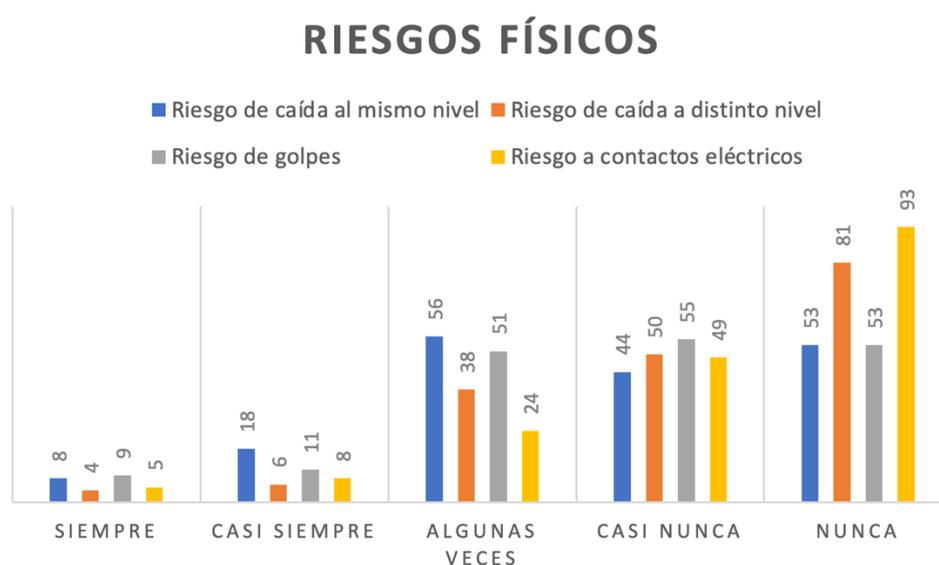
Para el análisis de la situación actual de la Universidad, con respecto a la Seguridad y Salud en el trabajo, se realizó una encuesta básica a 179 empleados de los cuales el 43.6% son del sexo femenino y 56.4% del sexo masculino, entre las edades de 25 a 70 años.

Etapa 3: Análisis de información

Para la identificación de las condiciones de trabajo en el Campus Azogues, se diseñó una lista de chequeo para la Identificación de los Peligros y la Valoración de los Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional.

Se aplicó la encuesta para definir el grado de conocimiento que tiene el empleado frente a los riesgos laborales a los que está expuesto, y conocer si tienen una guía para la prevención de riesgos y enfermedades laborales asociadas a sus actividades diarias.

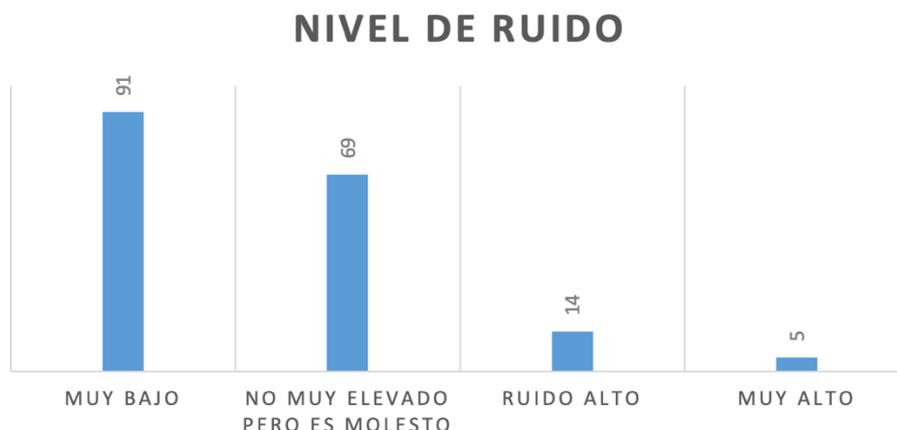
Figura 1. Principales riesgos físicos a los que se encuentra expuesto los trabajadores.



Fuente: Elaboración propia.

Se puede evidenciar falta de conocimiento que tiene el empleado sobre términos de seguridad en el trabajo, ya que al momento de hacer la encuesta no saben si están o no expuestos a riesgos físicos, en la figura 1 podemos ver que el mayor porcentaje considera que nunca está expuesto a riesgos de tipo físico, como golpes, caídas y contactos eléctricos, lo que se puede considerar que no es un dato real ya que si se encuentran expuestos a estos riesgos.

Figura 2. Principales riesgos Físicos–Ruido a los que se encuentra expuesto los trabajadores.

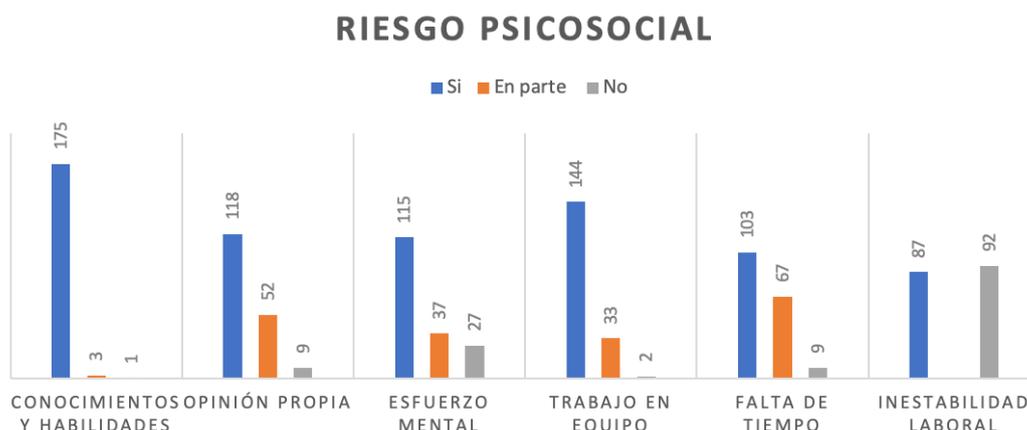


Fuente: Elaboración propia.

En la figura 2 se puede observar que el 50.84% no considera que el ruido que existe en su puesto de trabajo afecta a su salud, sin embargo, el 38.55% piensa que el ruido es molesto, esto puede ocasionar riesgos de tipo físico como psicológico.

Y el 7.82% y 2.79% describen su puesto de trabajo con un ruido alto y muy alto respectivamente, sobre estos resultados se debe intervenir y considerar en el modelo de gestión las acciones para reducir o eliminar este riesgo.

Figura 3. Principales riesgos psicológicos a los que se encuentra expuesto los trabajadores.

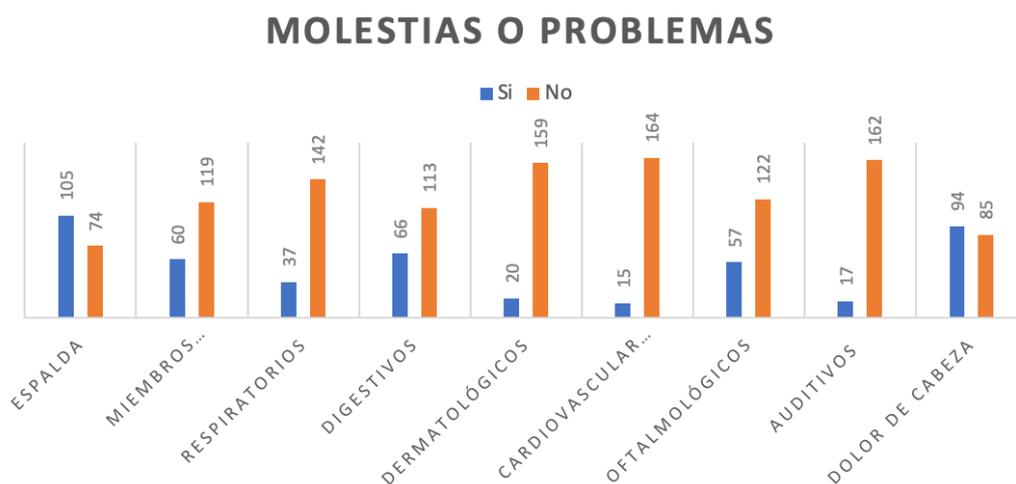


Fuente: Elaboración propia.

La figura 3 indica valores de intervención inmediata ya que los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores como el miedo a perder su trabajo es del 48.6%, esto como consecuencia causa un estrés constante en el empleado.

Sin embargo, tenemos otros factores de tipo psicosocial que nos indica que los empleados en el mayor porcentaje trabajan gustosos lo que hace que el clima laboral sea mejor para la salud de los mismos.

Figura 4. Principales molestias que presentan los trabajadores.



Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a las dolencias o molestias que presentan, una de las más significativas es el dolor de espalda pues el 58.66% de los trabajadores responde de manera afirmativa, esto se puede originar a varios factores ergonómicos, lo que se corrobora con la respuesta de la pregunta 14 ya que el 45.8% de los encuestados indican que en su jornada pasan de pie, caminando frecuentemente esta podría ser una de las razones por las que se presenta el dolor de espalda en los empleados, esto también se ve relacionado con los resultados de la pregunta 15 en la que 25.1% de los encuestados indican que algunas veces en sus actividades deben mantener posturas incómodas.

El 52.51% presenta dolores de cabeza, esto puede ser una consecuencia del uso de pantallas de visualización de datos que es utilizada por la mayor parte de docentes y administrativos.

Al indagar acerca de los elementos de protección, se planteó la siguiente interrogante: En su jornada laboral ¿está usted obligado a usar equipo de protección individual? (Pregunta 7), a lo cual, el 64.8% de los trabajadores encuestados respondieron que Si, el 29.1% respondieron que No y el 6.1% que No Aplica.

5. Discusión

Según Fisa et al. (2001), los accidentes de trabajo son una fuente de información fundamental para conocer la causa que los han provocado. Esto permitirá efectuar la necesaria corrección mediante un buen tratamiento estadístico de la información que proporcionan, saber cuáles son los factores de riesgo predominantes en la empresa y de qué manera se manifiestan: Agente material, forma o tipo del accidente que ocasiona, naturaleza de las lesiones que provoca y parte del cuerpo lesionado; para así facilitar la orientación de las acciones preventivas encaminadas a eliminar, reducir o controlar los factores de riesgo.

Una profunda investigación es una fuente inigualable de información, porque nos indica las causas desencadenantes del suceso, causas que pueden producir otro tipo de accidentes, no similares al estudiado, lo que lleva a mejorar el sistema preventivo. (Azcúenaga, L. M. 2009).

Por ello se detallan los principales elementos de la propuesta del Modelo de Gestión para la Universidad Católica de Cuenca Campus Azogues

1. Crear una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Cumplimiento de todas las normas legales vigentes en Ecuador.
- Protección de los empleados y docentes de su bienestar tanto físico como mental, disminuyendo accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- Garantía de que el manejo de los desechos peligrosos realice personal capacitado para esta tarea y que no contamine el medio ambiente y cumplan con normativa existente.
- Control de riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales en áreas críticas como laboratorios, mantenimiento, obras entre otros.
- Responsabilidad de todos los niveles de dirección para brindar un ambiente sano de trabajo, por medio de equipos de protección y procedimientos.
- Responsabilidad de empleados y docentes por su seguridad y la de su personal a cargo.
- Socializar esta política a todo el personal para obtener su compromiso.

2. Planificar los procesos a realizarse:

- Identificar los principales riesgos que se presentan en los empleados y docentes de la Universidad en toda tarea que realicen sea en aulas, laboratorios, oficinas, instalaciones, etc.
- Cumplir con lo establecido en la normativa ecuatoriana.
- Instaurar objetivos medibles para el cumplimiento de la política de SST.

3. Implementar:

Para instituir el Modelo de Gestión para la Seguridad y Salud de los empleados de la Universidad Católica de Cuenca Campus Azogues se debe establecer funciones y responsabilidades con respecto a mantener la seguridad y salud de los empleados y docentes dentro de la Universidad, para ello se debe desarrollar las siguientes estrategias.

- Capacitación en materia de riesgos laborales y toma de conciencia a todo el personal sobre las consecuencias de estos.
- Canales de comunicación donde los trabajadores puedan expresar sus inquietudes y solicitudes.

- Preparación para respuesta inmediata en caso de una emergencia.
- Elaboración y difusión de procedimientos para cada área de trabajo.

4. Verificación:

- Indagación de accidentes de trabajo que hayan ocurrido en el pasado.
- Levantar no conformidades, acciones preventivas y correctivas.
- Auditoria.

5. Revisión por las autoridades:

La Universidad realizará una revisión cada seis meses del funcionamiento del Modelo de Gestión planteado, con el objetivo de evaluar si con esta implementación se está cumpliendo las políticas instituidas y minimizando los riesgos a los que se ha identificado que se encuentran expuestos los trabajadores y docentes. Con esta valoración se tomará decisiones en cuanto a la fijación de nuevos objetivos o cambio de políticas del Modelo de Gestión.

6. Conclusión

Según los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta a los empleados y docentes de la Universidad Católica de Cuenca Campus Azogues en el área de seguridad y salud en el trabajo se concluye que de acuerdo con el diagnóstico realizado se evidenció que existe un desconocimiento de los empleados en materia de seguridad, que realizan sus actividades asumiendo acciones inseguras de forma natural ocasionando que no se eviten, minimicen, controlen o eliminen las situaciones de riesgo que se presenten en cada puesto de trabajo.

Así también se identificó riesgos físicos y psicológicos que los trabajadores perciben que están expuestos, lo que nos permite trabajar en el diseño, implementación y desarrollo de políticas de seguridad con el objetivo de eliminar estos factores de riesgo.

En cada trabajador fluyen necesidades diferentes, de esta misma forma deben ser cubiertas, es necesario crear mecanismos dentro de la Universidad con la intención de suplir inmediatamente estas necesidades, y así se logrará que el empleado trabaje motivado y se sienta parte de la organización; de esta forma se obtienen las respuestas a las interrogantes planteadas, ya que el desempeño laboral de un empleado desmotivado repercute de forma negativa en el éxito de la Universidad.

La prevención de riesgos está dirigida a todas las personas que intervengan en el desarrollo de las actividades del Campus Azogues, es decir personal administrativo, docentes, alumnos y personal subcontratado.

Además, la gestión en el tema de seguridad y salud en el trabajo nos garantiza condiciones y ambientes laborales seguros para los trabajadores, fortaleciendo la necesidad de la existencia de un modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo para su posterior implementación.

Es importante que la Universidad cuente con programas de capacitación, adiestramiento sobre programas relacionados con accidentes, prevención de riesgos, conocimiento de la normativa interna con el propósito que se minimicen los riesgos y los accidentes de trabajo en la institución.

La Universidad debe establecer programas de entrenamiento en planes de emergencia, capacitación en primeros auxilios a fin identificar los riesgos y determinar las medidas correctivas que permitan sugerir mejoras y planificar acciones orientada a informar a los empleados sobre la importancia el plan y sus implicaciones.

Para la implementación del Modelo de Gestión se requiere un compromiso total de la alta dirección de la Universidad, ya que deben aprobar los lineamientos de Seguridad y Salud Ocupacional como primera medida hacia la implementación integral del Modelo de Gestión.

Se busca con la implementación de este modelo la reducción al máximo de los riesgos y evitar el ausentismo por enfermedades profesionales o accidentes, salvaguardando lo más importante en cualquier organización, las personas.

Como colofón del estudio investigativo se concluye que es imprescindible que la institución cuente con un modelo de seguridad y salud ocupacional, planes, programas y políticas como elementos clave donde se desarrolle una planificación y ejecución acertada que contribuya a la concientización de empleados capaces de administrar su seguridad y salud y que el departamento encargado de la protección y el bienestar de los funcionarios universitarios ejecute y tome decisiones acertadas enfocados en el salud mental y física.

Referencias

- Agra Viforcós, B., Álvarez Cuesta, H., Fernández Domínguez, J. J., Fernández Fernández, R., Fernández-Costales Muñiz, J., Martínez Barroso, M., Quirós Hidalgo, J., Rodríguez Escanciano, S., & Tascón López, R. (2006). *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*. Gobierno de España / Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- Azcúenaga Linaza, L. M. (2009). *Accidentes laborales y enfermedades profesionales: Análisis, riesgos y medidas preventivas*. FC Editorial. Fundación Confemetal.
- Bordas, M. (2016). *Gestión Estratégica del clima Laboral*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Carro, R., & González Gómez, D. A. (2012). *Productividad y competitividad*. Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. Editorial McGraw-Hill.
- Constitución de la República del Ecuador [Const]. (2008). Registro Oficial No. 449 (Ecuador).
- Cortés, J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad e Higiene del Trabajo*. Editorial Tébar, S.L.
- Código del Trabajo [CDT]. (2012). Suplemento del Registro Oficial No. 167, Artículo 347 (Ecuador).
- Código del Trabajo. (2014). Código del Trabajo (Ecuador).

- Delgado, N. (1999). *Los Estilos de Enseñanza en Educación Física*. Universidad de Granada, Granada.
- Fisa, A. Bestraten, M., & Piqué Ardanuy, T. (2001). *NTP 592: La gestión integral de los accidentes de trabajo (I): tratamiento documental e investigación de accidentes*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España / Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.
- Gómez, M. M. (2015). Modelos teóricos de la causalidad de los trastornos musculoesqueléticos. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, 4(14), 85- 102.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). (2016). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo* (Resolución No. 513). <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.+513>
- Lizarazo, C. G., Fajardo, J. M., Berrio, S., & Quintana, L. (2011). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 14(1), 38-42.
- López Gandía, J. y Blasco Lahoz, J. F. (2003). *Curso de prevención de riesgos laborales*. Tirant lo Blanch.
- Mamani, Y. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*. Universidad Peruana Unión.
- Melía, J. L., Arnedo, M. T., & Ricarte, J. J. (1998). La Psicología de la Seguridad (II): Modelos explicativos de inspiración psicociológica. *Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 51(2), 279-29.
- Montero Martínez, R. (1999). Gestión de la seguridad basada en las conductas. *Dirección y Organización*, 22, 85-93
- Organización Internacional del Trabajo. (2011, 11 de noviembre). *Sistema de Gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. <https://cutt.ly/tBqhMKr>
- Organización Mundial de la Salud. (2016). Salud Mental: un estado de bienestar. <https://cutt.ly/UBqhNEE>
- Poveda, J. (2014). *Desarrollo de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en p3 carboneras los pinos* [Tesis de grado, Universidad Libre de Colombia]. Repositorio Institucional <https://cutt.ly/jBqjyYX>
- Quijada, N., & Ortiz Useche, A. E. (2010). Gestión de seguridad y salud en el trabajo: aplicación a las pymes industriales. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 14(57), 251-260
- Rodríguez, D. M., García, C. A., & Ruiz, J. C. (2016). La auditoría y su control de calidad: una mirada desde las normas de aseguramiento de la información en Colombia. *Contexto*, 5, 63- 74
- Saari, J., Raouf, A., Skiba, R., & Jorgensen, K. (2002). Prevención de accidentes. Accidentes y Gestión de la Seguridad. *Enciclopedia de Salud Y Seguridad En El Trabajo*.

AUTORES

Daniela Lorena Matovelle Bustos. Ingeniera Comercial, Máster en Prevención de Riesgos Laborales con especialidad en Ergonomía y Psicociología.

Jorge Edwin Ormaza Andrade. Ingeniero Empresarial, Contador, Auditor, Especialista en Docencia Universitaria, Magíster en Administración de Empresas (MBA), Candidato a Doctor en el Programa Doctoral en Ciencias Sociales de la Universidad del Zulia–Venezuela, Universidad Católica de Cuenca, Maestría en Administración de empresas con mención en dirección y gestión de proyectos.