



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADAS EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

TEMA:

“LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y EL BIENESTAR LABORAL
EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO JUAN PÍO DE MORA
LTDA., CANTÓN SAN MIGUEL DE LA PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024.”

AUTORAS:

GEOMAYRA PAMELA HURTADO YANZA
SILVANA GRIMANEZA MARTÍNEZ CARRILLO

DIRECTORA
Ing. Erika Cahuasqui, MsC.

PARES ACADÉMICOS
Ing. Gorqui Vistin, MsC.
Dra. Yonaiker Navas

**SAN MIGUEL – ECUADOR
2024**

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y EL BIENESTAR LABORAL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO JUAN PÍO DE MORA LTDA., CANTÓN SAN MIGUEL DE LA PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024.”

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a Dios, por ser la fuente inagotable de guía y fortaleza en mi vida. Su inspiración divina ha sido la luz que me ha iluminado durante todo este recorrido, dándome el coraje necesario para seguir adelante y alcanzar cada uno de mis sueños más preciados.

A mis queridos padres y hermanas, mi gratitud es inmensa por su apoyo constante y su amor incondicional. Su respaldo ha sido esencial para que pudiera cumplir mis objetivos, y su aliento me ha motivado a enfrentar y superar cada desafío. Me siento orgullosa de tenerlos a mi lado y profundamente agradecida por su fe en mí.

A mi directora de tesis, Ing. Erika Cahuasqui y a mis pares académicos Ing. Gorqui Vistin y la Dra. Yonaiker Navas les agradezco sinceramente por su valiosa orientación, paciencia y dedicación. Sus comentarios y sugerencias constructivas han sido cruciales para el desarrollo y culminación de este trabajo.

A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento. Cada uno ha desempeñado un papel indispensable en la realización de este trabajo. Este éxito no solo es un reflejo de mis esfuerzos, sino también del respaldo y la inspiración que me han brindado.

Geomayra Pamela Hurtado Yanza

Quiero expresar mi agradecimiento a quienes han sido pilares fundamentales en mi trayectoria académica. Al Ing. Milton Guillín, cuya guía ha sido invaluable a lo largo de mi vida estudiantil, brindándome orientación y apoyo constante.

Mi gratitud al Doctor Pablo, por su generosidad al compartir su vasta experiencia profesional y por su enfoque didáctico que ha enriquecido enormemente mi formación. Su apertura y disposición para enseñar han sido cruciales en este proceso.

Un reconocimiento especial a la Ing. Erika Cahuasqui, directora de esta tesis, por su dedicación, conocimientos y paciencia. Su orientación ha sido crucial para la realización exitosa de este proyecto.

Agradezco también a los pares académicos, cuyas observaciones y aportes han contribuido significativamente a elevar la calidad de este trabajo.

Finalmente, pero no menos importante, mi eterno agradecimiento a mis dos grandes amistades en especial a Dennis y Diego, que me acompañaron diariamente en esta travesía. Su presencia, apoyo incondicional y momentos compartidos han hecho este camino no solo más llevadero, sino también más enriquecedor.

A todos ustedes, mi más profundo agradecimiento por ser parte esencial de este logro académico y personal.

Silvana Grimaneza Martínez Carrillo

DEDICATORIA

Este trabajo investigativo se lo dedico a Dios, fuente infinita de sabiduría y fortaleza, cuya guía y protección han iluminado mi senda en cada etapa de esta travesía académica. Su constante presencia ha sido un faro de esperanza y un recordatorio de que la fe y la perseverancia pueden transformar los desafíos en victorias.

A mis queridos padres, Clara Yanza y Filiberto Hurtado, cuyo amor incondicional y apoyo inquebrantable han sido el cimiento de cada uno de mis logros. Su sacrificio y dedicación incansables han sido el pilar sobre el cual he construido mi camino, brindándome la estabilidad y el aliento necesarios para alcanzar esta meta.

A mis queridas hermanas, Katerine y Tamara Hurtado, por su aliento constante, comprensión profunda y compañía fiel. Su presencia ha sido una fuente inigualable de inspiración y motivación convirtiendo cada desafío en una oportunidad de crecimiento y cada éxito en una celebración compartida.

Todo lo que soy y todo lo que he alcanzado se debe a ustedes. Con profundo amor y gratitud les dedico este esfuerzo. Que el fruto de este trabajo sea un reflejo del amor y el apoyo incondicional que siempre me han brindado. Este logro es tanto suyo como mío, y siempre estaré profundamente agradecida por el amor y el apoyo que me han guiado a lo largo de esta travesía.

Geomayra Pamela Hurtado Yanza

Primero y, ante todo, agradezco a Dios, cuya guía y fortaleza me han sostenido durante todo este proceso. Sin Su apoyo constante, no habría sido posible llegar hasta aquí. A mis padres, que han sido mi fortaleza y mi mayor fuente de inspiración, agradezco su amor incondicional, su apoyo incesante y sus sacrificios. Su confianza en mí me ha dado la motivación para superar cada obstáculo y seguir adelante.

A mis hermanos, que han sido un soporte crucial en mi vida. Gracias por su compañía, sus palabras de aliento y por siempre estar a mi lado.

A mis amigos, quienes han compartido conmigo risas y lágrimas, y me han brindado su apoyo incondicional en los momentos más difíciles. Su amistad ha sido una fuente constante de alegría y motivación. Quiero hacer un agradecimiento muy especial a una persona que llevaré eternamente en mi corazón, que antes de partir, me motivó como nunca para llegar muy lejos en la vida. Su amor y sus palabras de aliento han sido una fuente de fuerza y determinación para mí, siempre llevaré su recuerdo en mi corazón y esta tesis es, en parte, un homenaje a ti. Finalmente, me agradezco a mí mismo por no rendirme nunca, incluso cuando mi salud presentaba desafíos. He aprendido a ser resiliente y a mantener la esperanza, y este logro es un testimonio de mi determinación y esfuerzo constante.

A cada uno de ustedes, les agradezco profundamente desde el fondo de mi corazón.

Silvana Grimaneza Martínez Carrillo

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICOUNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVARUNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**EXTENSIÓN
SAN MIGUEL****CERTIFICADO DE VALIDACIÓN**

Ing. "*Erika Priscila Cahuasqui Molina*"; Ing. "*Gorqui Elisalde Vistin Mena*" y Dra. "*Yonaiker Del Mar Navas Montes*", en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "La Seguridad y Salud Ocupacional y el bienestar laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., cantón San Miguel de la provincia Bolívar, año 2024", desarrollado por la señorita *Hurtado Yanza Geomayra Pamela* y la señorita *Martínez Carrillo Silvana Grimaneza*.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, noviembre del 2024

Erika Priscila
Cahuasqui Molina
Director

Gorqui Elisalde Vistin
Mena

Par Académico

Yonaiker Del Mar
Navas Montes

Par Académico

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR


BIBLIOTECA
GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Nosotros Hurtado Yanza Geomayra Pamela y Martínez Carrillo Silvana Grimaneza portadores de la Cédula de Identidad No 020243672-1 y 172443931-8 en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: La Seguridad y Salud Ocupacional y el bienestar laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., cantón San Miguel de la provincia Bolívar, año 2024, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del **CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN**, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Las autoras declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.


Geomayra Pamela Hurtado Yanza
Silvana Grimaneza Martínez Carrillo

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	II
AGRADECIMIENTO.....	III
DEDICATORIA	v
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO.....	vii
CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	viii
INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN.....	3
ABSTRACT	4
1. CAPÍTULO I.....	5
1.1. Descripción del Problema.....	5
1.2. Formulación del Problema	7
1.3. Preguntas de Investigación.....	7
1.4. Justificación.....	8
1.5. Objetivos: General y Específicos	10
1.6 Variables (Operacionalización).....	10
2. CAPÍTULO II.	22
2.1 Antecedentes.....	22
2.2 Científico	24
2.2.2 Entorno de seguridad.....	24
2.2.2.1 Participantes en la promoción de un entorno de seguridad seguro y saludable.....	24
2.2.3 Gestión de riesgos	25
2.2.4 Salud.....	26

2.2.4.1	Funciones de la salud ocupacional.....	26
2.2.4.2	¿Qué es un programa de salud ocupacional?	26
2.2.4.3	Participantes del programa de seguridad y salud ocupacional.....	27
2.2.5	Bienestar laboral.....	28
2.2.5.1	Dimensiones del bienestar laboral	28
2.2.6	Condiciones del entorno de trabajo.....	29
2.2.6.1	Entornos laborales saludables	29
2.2.7	Factores psicosociales	30
2.2.7.1	Características de los factores de riesgo psicosociales	30
2.2.8	Salud mental.....	31
2.2.8.1	Origen.....	32
2.2.8.2	Características de la salud mental	32
2.2.9	Salud física.....	32
2.3	Conceptual.....	34
2.4	Legal.....	37
2.5	Georreferencial.....	38
3.	CAPITULO III.....	39
	METODOLOGÍA	39
3.1	Tipo de Investigación	39
3.2	Enfoque de la investigación.....	39
3.3	Métodos de Investigación.....	40
3.4	Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos	40
3.5	Universo, Población y Muestra	41
3.6	Procesamiento de la Información	41

	XI
4. CAPITULO IV.....	42
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	42
4.1 Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados	42
5. CAPITULO V	89
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	89
5.1 CONCLUSIONES	89
5.2 RECOMENDACIONES	90
BIBLIOGRAFÍA.....	91
ANEXOS.....	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	11
Tabla 2.....	42
Tabla 3.....	43
Tabla 4.....	45
Tabla 5.....	46
Tabla 6.....	47
Tabla 7.....	49
Tabla 8.....	50
Tabla 9.....	52
Tabla 10.....	53
Tabla 11.....	55
Tabla 12.....	56
Tabla 13.....	57
Tabla 14.....	59
Tabla 15.....	60
Tabla 16.....	62
Tabla 17.....	63
Tabla 18.....	65
Tabla 19.....	66
Tabla 20.....	68
Tabla 21.....	69
Tabla 22.....	71
Tabla 23.....	72

Tabla 24.....	74
Tabla 25.....	75
Tabla 26.....	77
Tabla 27.....	78
Tabla 28.....	80
Tabla 29.....	81
Tabla 30.....	83

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES

Figura 1	38
Figura 2	42
Figura 3	43
Figura 4	45
Figura 5	46
Figura 6	48
Figura 7	49
Figura 8	51
Figura 9	52
Figura 10	54
Figura 11	55
Figura 12	56
Figura 13	58
Figura 14	59
Figura 15	61
Figura 16	62
Figura 17	64
Figura 18	65
Figura 19	67
Figura 20	68
Figura 21	70
Figura 22	71
Figura 23	73

Figura 24	74
Figura 25	76
Figura 26	77
Figura 27	79
Figura 28	80
Figura 29	81
Figura 30	83

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Cronograma (Gantt).....	96
Anexo 2: Presupuesto Ejecutado	98
Anexo 3: Oficio de autorización para la aplicación del tema de investigación.....	99
Anexo 4: Oficio de asignación de director y pares académicos.	100
Anexo 5: Modelo de la Encuesta.....	101
Anexo 6: Evidencias de la aplicación de la encuesta en la institución.....	104
Anexo 7: Certificado de anti plagio.....	105
Anexo 8: Anexo de turnitin	106

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enfoca en el estudio de la Seguridad y Salud Ocupacional y el bienestar laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., cantón San Miguel de la provincia Bolívar, año 2024. Este tema es de vital importancia ya que aborda la protección integral de los trabajadores y la prevención de accidentes y enfermedades laborales, cuestiones que han cobrado relevancia en el ámbito global y nacional. La elección de este tema responde a la necesidad urgente de mejorar las condiciones laborales dentro de la cooperativa, en vista de las deficiencias identificadas en la aplicación de las normativas de seguridad y salud ocupacional. El escaso conocimiento sobre las normativas legales vigentes ha contribuido a un ambiente laboral potencialmente inseguro. La investigación se justifica por la necesidad de abordar estos problemas para prevenir riesgos, mejorar el bienestar de los empleados y fortalecer la cultura de seguridad dentro de la cooperativa.

La metodología empleada en esta investigación es de tipo explicativa, descriptiva, de campo, no experimental y transversal. Se utiliza técnicas cuantitativas para recolectar y analizar los datos, incluyendo encuestas dirigidas a los trabajadores para evaluar las condiciones actuales y el impacto de las políticas de seguridad y salud ocupacional. Esta aproximación permite identificar las causas y efectos de las deficiencias actuales. El objetivo general de este estudio es indagar la seguridad y salud ocupacional en el bienestar laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., cantón San Miguel, provincia Bolívar, año 2024. Los objetivos específicos incluyen fundamentar teóricamente las variables de investigación relacionadas con seguridad y salud ocupacional y el bienestar laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., durante el periodo 2024. Diagnosticar las condiciones actuales de seguridad y salud ocupacional, y el bienestar laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda. Socializar los resultados de la seguridad y salud ocupacional para el bienestar laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda. Esta estructura permitirá abordar el problema desde diferentes ángulos y proporcionar recomendaciones prácticas para mejorar el entorno laboral.

El contenido de la tesis se organiza en 5 capítulos. El capítulo 1 ofrece una visión general del proyecto, incluyendo la descripción del problema, formulación del problema, preguntas de investigación, justificación, objetivos generales y específicos, y la matriz de operacionalización; el capítulo 2 presenta el marco teórico, revisando antecedentes, el marco científico, marco conceptual, marco legal, así como el marco georeferencial; el capítulo 3 detalla la metodología empleada en el estudio incluyendo el tipo de investigación, enfoque de investigación, métodos de investigación, técnicas e instrumentos de recopilación de datos, universo, población y muestra, y el procesamiento de información; en el capítulo 4 se detalla el análisis, interpretación y discusión de los resultados obtenidos con el fin de proporcionar conclusiones y recomendaciones basadas en los hallazgos del estudio. Finalmente, en el capítulo 5 se realiza las conclusiones y las recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta. Esta investigación busca contribuir significativamente a la mejora de las condiciones laborales en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., promoviendo un entorno laboral seguro y saludable que beneficie tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

RESUMEN

El objetivo general de esta investigación fue indagar la seguridad y salud ocupacional en el bienestar laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., cantón San Miguel provincia Bolívar, año 2024. La metodología empleada fue de tipo explicativa, descriptiva, de campo, no experimental y transversal, con un enfoque cuantitativo. Los datos se recolectaron mediante encuestas y se analizaron estadísticamente. Los principales resultados indicaron que las enfermedades ocupacionales más prevalentes incluían problemas oculares y dolores musculares (26.70%), estrés y ansiedad (33.30%) y problemas respiratorios (13,30%). Además, el 27% de los trabajadores reportaron dolores de cabeza frecuentes, un 20% presentaron irritabilidad y un 17% ansiedad, resaltando la necesidad de implementar programas para reducir el estrés laboral. Las conclusiones revelan una correlación significativa entre la implementación de medidas de seguridad y salud ocupacional y el incremento del bienestar laboral en la cooperativa. Se identificaron áreas de mejora en las condiciones actuales de seguridad y salud ocupacional, sugiriendo la necesidad de desarrollar estrategias específicas. Se recomienda implementar actividades y políticas que apoyen el bienestar físico y mental de todos los empleados, mejorar las condiciones del entorno laboral y seguir investigando sobre las mejores prácticas en seguridad y salud ocupacional y el bienestar laboral.

Palabras clave: Seguridad ocupacional, bienestar laboral, estrés laboral, enfermedades ocupacionales

ABSTRACT

The general objective of this research was to investigate occupational health and safety in work well-being in the Juan Pío de Mora Savings and Credit Cooperative Ltda., San Miguel canton Bolívar province, year 2024. The methodology used was explanatory, descriptive, field, non-experimental and transversal, with a quantitative approach. Data were collected through surveys and analyzed statistically. The main results indicated that the most prevalent occupational diseases included eye problems and muscle pain (26.70%), stress and anxiety (33.30%) and respiratory problems (13.30%). In addition, 27% of workers reported frequent headaches, 20% presented irritability and 17% anxiety, highlighting the need to implement programs to reduce work stress. The conclusions reveal a significant correlation between the implementation of occupational health and safety measures and the increase in labor well-being in the cooperative. Areas for improvement in current occupational health and safety conditions were identified, suggesting the need to develop specific strategies. It is recommended to implement activities and policies that support the physical and mental well-being of all employees, improve work environment conditions and continue research on best practices in occupational health and safety and workplace well-being.

Keyword: Occupational safety, work well-being, work stress, occupational diseases

1. CAPÍTULO I.

1.1. Descripción del Problema

A nivel mundial, la protección integral de los trabajadores y la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales son prioridades fundamentales. La implementación efectiva de leyes y regulaciones en todos los países es esencial para garantizar entornos laborales seguros y saludables para todos los colaboradores, independientemente de su ubicación geográfica o sector laboral. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos globales persisten desafíos significativos en la aplicación y cumplimiento de estas normativas, lo que resulta en un alto número de incidentes laborales y repercusiones negativas en la salud y el bienestar de los trabajadores en todo el mundo.

En el contexto ecuatoriano, la seguridad y salud ocupacional es un tema de creciente importancia respaldado por una serie de leyes, reglamentos y acuerdos gubernamentales. Aunque se han implementado medidas para mejorar las condiciones laborales y promover la seguridad en el trabajo, aún existen deficiencias en la aplicación efectiva de estas políticas en muchas empresas, incluida la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda. La falta de cultura preventiva y la subestimación de los riesgos laborales pueden llevar a situaciones peligrosas para los empleados, lo que subraya la necesidad de mejorar la seguridad y salud ocupacional en todas las organizaciones del país.

El bajo nivel de bienestar laboral es el problema que se ha identificado dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., tiene como probable causa la débil capacitación y formación en seguridad y salud ocupacional, ya que estas se encuentran basadas en un marco legal y normativo establecido por el Ministerio de Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad (IESS), estableciendo los requisitos mínimos que deben cumplir estas instituciones para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Otra causa probable es el escaso conocimiento sobre la normativa legal para salud y bienestar, actualmente dentro del Ecuador existen diversas leyes como la Constitución y decretos que regulan esta materia sin embargo se observa este desconocimiento dentro de la cooperativa. De igual manera se ha identificado como causa el ambiente laboral tóxico y hostil, esto es provocado por la carga excesiva de trabajo, y la falta de oportunidades de crecimiento. De continuar el problema dentro de la institución los posibles efectos pueden ser el incremento de enfermedades ocupacionales como estrés laboral, riesgos ergonómicos, dolor de cabeza y síndrome de burnout, etc. Otro posible efecto es el derecho y obligaciones de los trabajadores maltratados, y el clima laboral deficiente, los cuales ya tienen una incidencia generando un nivel de ausentismo de 5%, de todo el personal, el cual se ve reflejado en la nómina.

Por lo tanto, es crucial indagar sobre la Seguridad y Salud Ocupacional adecuado que aborde deficiencias y promueve un entorno laboral seguro y saludable para todos los colaboradores de la cooperativa.

1.2. Formulación del Problema

- ✚ ¿Cuál es el nivel de seguridad y salud ocupacional para el bienestar laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda.?

1.3. Preguntas de Investigación

- ✚ ¿Cuál es la fundamentación teórica de las variables de investigación relacionadas con seguridad y salud ocupacional y el bienestar laboral?
- ✚ ¿Cuáles son las condiciones actuales de seguridad y salud ocupacional y bienestar laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda.?
- ✚ ¿Qué se lograría socializando los resultados de la investigación de la seguridad y salud ocupacional para mejorar el bienestar laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda.?

1.4. Justificación

La Seguridad y Salud Ocupacional y el bienestar laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., es importante para la institución porque garantiza la protección y el bienestar de sus empleados lo que contribuye a crear un ambiente laboral seguro, saludable y productivo. Se busca mejorar las condiciones laborales dentro de la cooperativa, reducir el riesgo de accidentes y enfermedades ocupacionales, promover una cultura de seguridad y salud ocupacional y fortalecer el compromiso de la institución con el bienestar de sus empleados.

La Seguridad y Salud Ocupacional y el bienestar laboral es viable en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., ya que la institución ha demostrado su disposición y apertura para llevar a cabo su ejecución. En el aspecto social, la institución se beneficia con la aplicación del proyecto al mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, lo que contribuye a su bienestar físico y emocional y fortalece el sentido de pertenencia y satisfacción laboral generando mayor productividad en el rendimiento de sus colaboradores.

Además, al promover una cultura de seguridad y salud ocupacional, la cooperativa se convierte en un modelo a seguir en la comunidad, incentivando a otras organizaciones a adoptar prácticas similares, de esta manera creando un ambiente laboral más eficiente, donde los trabajadores se sienta día a día motivados para la realización de las actividades permitiendo mejoras en su rendimiento, el cual se ve reflejado en el logro de los objetivos institucionales.

En el aspecto económico, la institución se beneficia al reducir los costos asociados con accidentes laborales, compensaciones por enfermedades ocupacionales, ausentismo laboral y rotación del personal. Además, un ambiente laboral seguro y saludable puede aumentar la productividad y la eficiencia de los empleados, lo que se traduce en un mejor desempeño financiero de la cooperativa. En el aspecto ambiental, la institución se beneficia al promover prácticas laborales sostenibles que reducen el impacto negativo en el medio ambiente.

Los clientes externos, usuarios se benefician con la aplicación de la seguridad y salud ocupacional y el bienestar laboral al tener la confianza de que la cooperativa se

preocupa por el bienestar de sus empleados, lo que puede influir positivamente en su percepción y en su decisión de hacer negocios con ella. Además, un ambiente laboral seguro y saludable puede traducirse en un mejor servicio al cliente y una mayor calidad de los servicios ofrecidos por la cooperativa permitiendo transmitir una buena imagen corporativa ante sus usuarios.

1.5. Objetivos: General y Específicos

Objetivo General

- * Indagar la seguridad y salud ocupacional en el bienestar laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., cantón San Miguel, provincia Bolívar, año 2024.

Objetivos específicos.

- * Fundamentar teóricamente las variables de investigación relacionadas con seguridad y salud ocupacional y el bienestar laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., durante el periodo 2024.
- * Diagnosticar las condiciones actuales de seguridad y salud ocupacional, y el bienestar laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda.
- * Socializar los resultados de la seguridad y salud ocupacional para el bienestar laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda.

1.6 Variables (Operacionalización)

Tabla 1*Operacionalización de variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Técnica explícita	Instrumento	Ítems
La seguridad y salud ocupacional	Son un conjunto de acciones y procedimientos destinados a garantizar un entorno laboral seguro que promueva la seguridad y bienestar de los empleados en su lugar de trabajo. (Ayala Díaz, 2020).	Es la medición de un ambiente de trabajo seguro y saludable para los trabajadores. (Ayala Díaz, 2020).	Entorno de seguridad	Accidentes laborales	Encuesta	Cuestionario	<p>¿Qué tipo de afecciones o lesión ha experimentado en su lugar de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Caída/Resbalón -Lesión muscular -Lesiones por exposición al calor o al frío extremo -Otro (especifique) <p>¿Los accidentes laborales reportados reciben un adecuado seguimiento?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Siempre -A veces -No -Nunca

				Equipos de seguridad	Encuesta	Cuestionario	<p>¿Seleccione los equipos de seguridad que utiliza la cooperativa?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Señalización de emergencia -Sistemas de alarma y detección de incendios. -Luces de emergencia -Extintores -Equipos de primeros auxilios -Otros (especifique) <p>¿Cómo calificaría los equipos de seguridad con los que cuenta su lugar de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Muy efectivos -Efectivos -Poco efectivos -Nada efectivos
--	--	--	--	----------------------	----------	--------------	---

			Gestión de Riesgos	Riesgos en el entorno laboral	Encuesta	Cuestionario	<p>¿Qué tipo de riesgo laboral se ha identificado en su entorno de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Físicos -Ergonómicos -Psicosociales -Otros (especifique) <p>¿Ha tenido algún incidente o accidente en su área laboral en el último año?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Siempre -A veces -No -Nunca
--	--	--	--------------------	-------------------------------	----------	--------------	---

				Identificación de riesgos	Encuesta	Cuestionario	<p>¿Qué medidas de ajuste se están implementando en la entidad para mitigar los riesgos laborales?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Capacitación en seguridad laboral -Inspecciones regulares de seguridad -Fomento de una cultura de seguridad y comunicación abierta -Implementación de señalización y advertencias visuales -Otros (especifique) <p>¿Considera que las medidas de control implementadas para reducir los riesgos laborales son adecuadas?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Totalmente de acuerdo --De acuerdo -En desacuerdo -Totalmente en desacuerdo
--	--	--	--	---------------------------	----------	--------------	--

			Salud	Estrés percibido	Encuesta	Cuestionario	<p>¿Qué síntomas de estrés ha experimentado en su lugar de trabajo en los últimos dos meses?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Fatiga constante -Irritabilidad -Dolores de cabeza frecuentes -Dificultad para concentrarse -Otros (especifique) <p>¿Cuáles son las medidas para minimizar el nivel de estrés?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Prácticas de meditación -Técnicas de respiración y relajación -Capacitación en gestión del estrés -Otros (especifique)
				Bienestar psicológico	Encuesta	Cuestionario	<p>¿Cómo calificaría el ambiente laboral en su lugar de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Muy satisfactorio -Poco satisfactorio -Nada satisfactorio <p>¿Con que regularidad experimenta agotamiento emocional?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Frecuentemente -Ocasionalmente -Rara vez -Nunca

Bienestar laboral	Es el estado de bienestar tanto físico, mental y social de un trabajador. Espinoza Romo et al. (2021)	Es la medición de la salud integral de los trabajadores en su entorno laboral. Espinoza Romo et al. (2021)	Condiciones del entorno de trabajo	Satisfacción en el trabajo	Encuesta	Cuestionario	<p>¿Qué medidas de seguridad ha implementado la cooperativa para un entorno laboral seguro?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Protocolos de seguridad y salud ocupacional -Formación y capacitación -Inspecciones regulares -Otros (especifique) <p>¿Cómo calificaría la comodidad de su espacio de trabajo en términos de ergonomía y ambiente?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Muy incomodo -Incomodo -Cómodo -Muy cómodo
-------------------	--	---	------------------------------------	----------------------------	----------	--------------	---

				Percepción de seguridad	Encuesta	Cuestionario	<p>¿Cómo considera el ambiente de su lugar de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Positivo -Neutro -Negativo <p>¿Se ofrece capacitación sobre seguridad laboral en la cooperativa?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Muy frecuentemente -Frecuentemente -Ocasionalmente -Raramente -Nunca
--	--	--	--	-------------------------	----------	--------------	--

			Factores psicosociales	Equilibrio trabajo-vida personal	Encuesta	Cuestionario	<p>¿Considera que tiene un buen equilibrio entre su vida laboral y personal?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Siempre -Frecuentemente -A veces -Raramente -Nunca <p>Escoja las medidas que ha implementado la cooperativa para apoyar el equilibrio entre su vida laboral y personal</p> <ul style="list-style-type: none"> -Horarios flexibles -Teletrabajo -Permisos y licencias -Programas de bienestar -Otros (especifique)
--	--	--	------------------------	----------------------------------	----------	--------------	--

				Clima laboral	Encuesta	Cuestionario	<p>¿Qué tan satisfecho está con la comunicación interna en la cooperativa?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Muy satisfecho -Satisfecho -Insatisfecho -Muy insatisfecho <p>¿Considera que la comunicación es efectiva en la cooperativa?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Siempre -Frecuentemente -A veces -Raramente -Nunca
--	--	--	--	---------------	----------	--------------	--

			Salud física y mental	Planes para promover la salud mental	Encuesta	Cuestionario	<p>¿Qué tipos de programas de salud mental implementa la cooperativa?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Sesiones de terapia individual -Talleres de manejo de estrés -Grupos de apoyo -Otros (especifique) <p>¿Qué tan efectivos son los programas de salud mental ofrecidos por la cooperativa?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Muy efectivos -Efectivos -Poco efectivos -Nada efectivos
--	--	--	-----------------------	--------------------------------------	----------	--------------	---

				<p>Actividades realizadas para mantener la salud física</p>	Encuesta	Cuestionario	<p>¿Qué actividades ofrece la cooperativa para promover la salud física?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Sesiones de yoga -Membresías -Bailoterapia -Otros (especifique) <p>¿La cooperativa ofrece acceso a profesionales de la salud para garantizar el bienestar de los empleados?</p> <ul style="list-style-type: none"> -Siempre -Frecuentemente -A veces -Raramente -Nunca
--	--	--	--	---	----------	--------------	--

2. CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Según Campuzano Vera (2022), en el artículo científico titulado “Plan de seguridad industrial y salud ocupacional para la empresa SIDERMET S.A” tiene como objetivo general llevar a cabo un análisis detallado con el fin de proponer un plan que aborde tanto la seguridad industrial como la seguridad ocupacional, proporcionando un recurso de conocimiento sobre seguridad laboral que sea útil para los empleados de SIDERMET S.A. La metodología empleada para desarrollar este plan es una combinación de investigación de campo y revisión documental, con un enfoque en el análisis y desarrollo operativo. Se concluyo que el compromiso de todos los colaboradores de SIDERMET es crucial para la construcción, elaboración y aplicación efectiva del plan, dado que implica el cumplimiento de las normas establecidas. El plan se enfoca en la prevención, mitigación y reducción de riesgos, con el objetivo de mejorar la productividad de la empresa. Además, se enfatiza que la seguridad y salud en el trabajo están estrechamente ligadas al comportamiento voluntario de los empleados, convirtiéndose en un esfuerzo para proteger tanto a los individuos como el patrimonio de la empresa.

Por otro lado tenemos a Benites Monja & Carrascal Sánchez (2021), en el artículo científico titulado “Implementación de un Plan de Seguridad Industrial y Salud de Ocupacional para disminuir los riesgos laborales en la empresa agroindustrial Pomalca S.A. Pomalca 2019, tiene como objetivo general aplicar un Plan de Convicción Industrial y Salud Ocupacional para reducir los riesgos laborales en la organización agroindustrial Pomalca S.A ,la metodología implementada en este estudio es cuantitativa siguiendo las pautas establecidas en la literatura para la recolección y análisis de datos con el propósito de proponer una metodología dinámica y realizar pruebas teóricas. Se concluyo que este estudio tiene características de investigación aplicada, ya que busca resolver una dificultad específica relacionada con la prevención de riesgos en la organización agroalimentaria.

Además, se determinaron los niveles de riesgos mediante la aplicación de una matriz IPERC, obteniendo resultados para diferentes áreas laborales de la organización. Posteriormente se implementó un plan de seguridad y salud ocupacional, incluyendo formación general específica y de emergencia para los colaboradores, lo que resultó en una disminución significativa de los riesgos laborales especialmente en los niveles moderados e intolerables. La implementación porcentual de la disminución de riesgos laborales antes y después de la implementación del plan evidenció una reducción en los riesgos moderados del 60.7% al 36.1%, y en los riesgos intolerables del 13,1% al 4.9% en las distintas áreas de la empresa agroindustrial Pomalca S.A. Este enfoque ha permitido identificar y mitigar los diversos escenarios de riesgo a los que se enfrentan los colaboradores, contribuyendo así a un ambiente laboral más seguro y saludable.

Además (Diaz Tandazo & Lascano Moreta, 2023), en el artículo científico titulado “Desarrollo de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la prevención de riesgos y accidentes laborales dirigido a los colaboradores de la empresa Clima Center de la ciudad de Ambato” tiene como objetivo general el desarrollo de un sistema que aborde la seguridad industrial y salud ocupacional para prevenir riesgos y accidentes laborales en la empresa Clima Center. La metodología empleada combina la teoría reflexiva con la intervención, estableciendo un proceso dinámico para cumplir con los objetivos. Este enfoque, de naturaleza cuali-cuantitativa, permite analizar e interpretar los resultados de encuestas y observaciones del personal en relación con la realidad de la empresa, facilitando un análisis crítico propositivo, se concluyó que la evaluación de riesgos laborales y las condiciones en Clima Center se realizó observando y recopilando datos sobre las tareas diarias de los empleados. Esta información permitió establecer el nivel promedio de incidencias que enfrenta la empresa. Al analizar los riesgos en las actividades se identificaron las más comunes como son: riesgos físicos, riesgos ergonómicos y mecánico.

2.2 Científico

2.2.1 Seguridad y salud ocupacional

La Seguridad y Salud ocupacional (SSO) se ha convertido en un pilar fundamental para la competitividad y sostenibilidad para las empresas, su adecuada implementación genera rentabilidad, ya que minimiza los riesgos y peligros, creando un ambiente laboral confiable para sus colaboradores. Esto se refleja en un aumento de la productividad, lo que genera un incremento de los ingresos y menor gasto por accidentes o pérdida materiales durante la producción. Una empresa con un sólido programa de SSO se posiciona como una competidora destacada dentro del mercado (Ayala Díaz, 2020).

2.2.2 Entorno de seguridad

Un entorno laboral seguro y saludable se caracteriza por la eliminación de riesgos o la implementación de medidas prácticas y factibles para reducirlos a nivel aceptable, además de integrar la prevención como parte fundamental de la cultura organizacional. Identificar y valorar todos los peligros, así como controlar los riesgos en el lugar de trabajo, resulta esencial para garantizar un entorno laboral seguro y saludable (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

La creación de ambientes laborales seguros y saludables se logra mediante la aplicación sistemática, planificada y coordinada de medidas destinadas a prevenir la exposición a peligros que puedan ocasionar lesiones o enfermedades profesionales. La seguridad y salud en el trabajo implica anticipar, identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales, lo cual es fundamental para establecer, implementar y analizar medidas preventivas efectivas. Este campo multidisciplinario engloba diversas profesiones que ofrecen respaldo, conocimiento y orientación para desarrollar y mantener un ambiente laboral seguro y saludable(Organización Internacional del Trabajo, 2020).

2.2.2.1 Participantes en la promoción de un entorno de seguridad seguro y saludable

En relación con los peligros y riesgos presentes en el entorno laboral, es fundamental que los empleadores aseguren, dentro de lo razonable y factible, que los lugares de trabajo sean seguros y no representen amenazas para la salud de los trabajadores. Sin embargo, la responsabilidad de garantizar la seguridad y salud en el trabajo no recae únicamente en los empleadores. Los trabajadores y sus representantes también tienen la responsabilidad de colaborar con los empleadores, adoptando precauciones adecuadas para salvaguardar su

propia seguridad. Esto implica seguir las instrucciones de seguridad y salud, utilizar adecuadamente el equipo de protección proporcionado e informar sobre cualquier situación o evento peligroso, así como accidentes que ocurran (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Además, fuera del ámbito laboral, otros actores también desempeñan un papel importante en la promoción de ambientes laborales seguros y saludables, así como el fortalecimiento del cumplimiento de las obligaciones legales. Los gobiernos desempeñan un papel principal en el establecimiento, desarrollo y facilitación de sistemas nacionales de Seguridad y Salud en el trabajo, que incluyen elementos como leyes y regulaciones, servicios de inspección, organismos de investigación y capacitación en SST, y la implementación de incentivos para actividades preventivas (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

En última instancia, en aquellos entornos donde todos los actores dan máxima prioridad a la prevención, esta se convierte en parte integral de la cultura laboral, siendo considerada un valor y una responsabilidad compartida por todos. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

2.2.3 Gestión de riesgos

Según Alvarado Panduro (2022), define a la gestión de riesgos como un conjunto de actividades coordinadas que buscan dirigir y controlar una organización en relación con los riesgos que enfrenta. Su objetivo principal es establecer controles e indicadores que permitan identificar, evaluar y mitigar los posibles peligros que puedan afectar. La gestión de riesgo no se trata de eliminar por completo el riesgo, sino de gestionarlos de manera efectiva para reducir su impacto negativo.

La gestión de riesgos se ha convertido en una disciplina indispensable para las organizaciones de todo tipo y tamaño en el mundo actual. Se estructura en un proceso compuesto por cinco etapas según lo determina Alvarado Panduro (2022):

- **Determinar los objetivos:** La organización define claramente sus objetivos estratégico y metas a corto, mediano y largo plazo.
- **Identificar los riesgos:** Se realiza un análisis exhaustivo para identificar todos los riesgos potenciales que podrían afectar el logro de los objetivos establecidos.
- **Evaluar los riesgos:** Se analiza cada riesgo identificado en términos de su probabilidad de ocurrencia y su impacto potencial en la organización.

- **Tratamiento de riesgos:** Se desarrollan e implementan estrategias para tratar cada riesgo identificado, incluyendo medidas de prevención, mitigación, transferencia y aceptación.
- **Implementación y evaluación de riesgos:** Se implementan las estrategias de tratamiento de riesgos y se realiza un seguimiento continuo para evaluar su efectividad y realizar los ajustes necesarios.

2.2.4 Salud

Según lo establecido por Organización Mundial de la Salud (1948), manifiesta que “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Al promover la salud podemos mejorar la calidad de vida de las personas y de esta manera las organizaciones incrementan su productividad generando beneficios a largo plazo.

2.2.4.1 Funciones de la salud ocupacional

De acuerdo a Díaz & Lascano (2023), establece las siguientes funciones:

- Analizar las razones detrás de los problemas de salud de los empleados en el entorno laboral.
- Fomentar la creación de planes laborales dentro del marco del programa de salud ocupacional.
- Sugerir acciones y llevar a cabo actividades para preservar la salud en los lugares de trabajo, así como prevenir enfermedades laborales, proponiendo soluciones.
- Colaborar en programas de formación sobre salud ocupacional.
- Contribuir en la evaluación de accidentes y enfermedades profesionales, proponiendo medidas para prevenir su recurrencia Díaz & Lascano (2023).

2.2.4.2 ¿Qué es un programa de salud ocupacional?

El término programa de salud ocupacional engloba la planificación, coordinación, ejecución y evaluación de todas las acciones relacionadas con la medicina preventiva, medicina laboral, higiene y seguridad industrial, así como las medidas de protección ambiental que pueden ser afectadas por las operaciones industriales. Su propósito fundamental es salvaguardar, preservar y mejorar tanto la salud individual como la colectiva de los

trabajadores, con el objetivo de prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales (Álvarez, 2011).

El principal propósito de un programa de salud ocupacional radica en garantizar la seguridad, protección y cuidado de los empleados durante el desarrollo de sus labores. Para lograr este propósito, el programa debe contar con elementos esenciales que incluyan información general sobre prevención de accidentes e incidentes, evaluación médica de los trabajadores, investigación de los accidentes ocurridos y un programa de formación y difusión de normativas para su prevención. El éxito de un programa de salud ocupacional requiere la colaboración de todos los implicados, tanto empleados como autoridades, quienes deben comprometerse plenamente en este esfuerzo (Álvarez, 2011).

2.2.4.3 Participantes del programa de seguridad y salud ocupacional

Participación del empleador: La empresa tiene la responsabilidad de proporcionar equipos de seguridad que garanticen condiciones adecuadas para el trabajo. Esto implica que la gerencia o el empleador deben liderar de manera efectiva el programa de Salud Ocupacional y participar activamente en diversas tareas, como motivar al personal mediante charlas, reconocimientos por escrito y asistencia a reuniones familiares, entre otras actividades (Álvarez, 2011).

Además, deben otorgar prioridad a la Salud Ocupacional al tomar decisiones en las que esté en juego, y deben supervisar los resultados mediante el seguimiento del desarrollo de los subprogramas y el funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional.

Participación de los trabajadores

A pesar de que el empleado es el principal beneficiario y la razón fundamental detrás de un programa de Salud Ocupacional, es importante resaltar que también tiene una parte significativa de responsabilidad. Es tanto un deber real como moral del empleado:

- Seguir rigurosamente las normas de seguridad para asegurar un entorno laboral seguro.
- Cumplir con las normativas y procedimientos de Salud Ocupacional establecidos por la empresa.
- Informar sus superiores o al coordinador de Salud Ocupacional sobre cualquier situación en el lugar de trabajo que pueda poner en riesgo la seguridad o provocar

un accidente, así como ofrecer sugerencias para su análisis y participar en la creación de normas y procedimientos seguros de trabajo.

- Participar activamente en charlas y cursos de capacitación sobre Salud Ocupacional a los que sea convocado (Álvarez, 2011).

2.2.5 Bienestar laboral

Es el estado de bienestar tanto físico, mental y social de un trabajador, según lo denomina Espinoza Romo et al. (2021), denomina al bienestar laboral como el estado emocional que experimenta un trabajador en su entorno laboral. Este estado se encuentra caracterizado por dos componentes como son: activación (nivel de energía y motivación) y placer (satisfacción y disfrute) que siente el trabajador al realizar sus actividades.

Es importante determinar que el bienestar laboral surge de la combinación de factores situacionales (propios del trabajo) y personales (características del trabajador). Estas experiencias positivas dentro del trabajo se ven influenciadas por diversos aspectos, como las relaciones con los compañeros y jefes, el ambiente laboral, las oportunidades de crecimiento, la carga de trabajo y la autonomía de las tareas.

2.2.5.1 Dimensiones del bienestar laboral

De acuerdo a Roa Herrera (2019), menciona que las facetas de esta estructura se separan en dos categorías: la primera se refiere al contexto en el que el colaborador desempeña sus responsabilidades laborales (Condiciones objetivas), mientras que la segunda engloba a la percepción psicológica (condiciones subjetivas) asociadas con la realización de dichas tareas.

Condiciones objetivas

- ✓ **Entorno físico:** Se refiere al lugar donde se llevan a cabo las tareas laborales.
- ✓ **Herramientas tecnológicas:** Los instrumentos utilizados en el desempeño de las labores.
- ✓ **Contrato laboral:** Relativo a la manera en que el empleado es retribuido por su trabajo en la empresa.
- ✓ **Productividad laboral:** Relacionado con los horarios de trabajo asignados y su impacto en la vida personal del trabajador, así como en su rendimiento laboral Roa Herrera (2019).

Condiciones subjetivas:

- ✓ **Vida personal y laboral:** Cómo las acciones y situaciones externas a la vida profesional influyen en la calidad de vida de los empleados, pudiendo afectar sus relaciones interpersonales tanto dentro como fuera del ámbito laboral.
- ✓ **Individuo y desarrollo profesional:** Se argumenta que es deseable que el individuo tenga oportunidades de crecimiento profesional, lo cual puede ser un factor motivador en su desempeño laboral.
- ✓ **Cultura organizacional y liderazgo:** Se relaciona con la importancia del trabajo en equipo y cómo una buena dinámica grupal puede conducir a resultados sobresalientes, mientras que una dinámica negativa puede resaltar en rotación de personal y objetivos no alcanzados.
- ✓ **Beneficios laborales:** Se puede asociar con programas de bienestar en el lugar de trabajo los cuales ofrecen una serie de ventajas a los empleados, fomentando así la identificación, el compromiso y el progreso hacia los objetivos organizacionales Roa Herrera (2019).

Alcanzar un equilibrio entre estas dos dimensiones (objetiva y subjetiva) conlleva una serie de ventajas significativas para la empresa, tales como una mejor gestión financiera, una disminución en la rotación del personal, la generación de valor añadido para la organización, la atracción de talento de alta calidad, un incremento en la productividad, entre otros aspectos de desarrollo que favorecen tanto a la empresa como a sus empleados.

2.2.6 Condiciones del entorno de trabajo

Según lo determina Grisales Rodríguez & Gallego Echeverri (2020), las condiciones laborales van más allá de la higiene, la seguridad y los aspectos físicos del trabajo. También incluyen los factores psicosociales, como el estrés, la carga de trabajo y las relaciones interpersonales las cuales influyen en la salud y bienestar del individuo, generando un impacto significativo en la productividad, la satisfacción laboral y la retención de los empleados.

2.2.6.1 Entornos laborales saludables

Un entorno laboral saludable no solo beneficia a los empleados, sino que impacta de manera positiva en la productividad de las organizaciones. De acuerdo a Vallejo Ordoñez (2021), establece diversos factores contribuyen a crear un ambiente de trabajo positivo como son:

- **La comunicación:** comunicación fluida y transparente entre los diferentes niveles de la organización tanto interna como externa. Una comunicación eficaz fomenta el compromiso y el desempeño de los trabajadores.
- **Los incentivos:** implementar un sistema de incentivos y reconocimientos motiva a los empleados a mejorar su rendimiento y a aspirar metas más altas. Al ser valorados por su trabajo se sienten más comprometidos.
- **El liderazgo:** un líder efectivo inspira y guía a sus seguidores hacia el logro de objetivos comunes. Los líderes deben ser capaces de influir de manera positiva en el equipo, creando un ambiente de trabajo colaborativo y orientado al éxito.
- **La motivación:** fomentar la motivación en los empleados genera un ambiente laboral en el que predomina la confianza, un trabajador motivado encuentra satisfacción en su trabajo y asume sus responsabilidades con entusiasmo.
- **La satisfacción:** es la actitud positiva que los empleados tienen hacia su trabajo y desempeño. Un entorno laboral satisfactorio permite a los empleados desempeñar mejor y contribuir al éxito de la organización.

Estos cinco factores son los pilares fundamentales para crear entornos laborales saludables que impulsan la productividad y el éxito empresarial.

2.2.7 Factores psicosociales

“La salud en el trabajo se ha visto mermada por diversos tipos de riesgos siendo los psicosociales lo que han incrementado bajo las formas de mando y organización del sistema actual”(Villagrán Rueda et al., 2022), afectando de tal manera el rendimiento del trabajador para el logro de los objetivos de la empresa.

Según lo determina Torres Campuzano & Llorca Rubio (2020), dentro del ámbito laboral los factores psicosociales abarcan cualquier característica del entorno que influye directamente en la organización del trabajo, las responsabilidades del puesto, el desempeño de las funciones e incluso el ambiente general. Estos factores pueden tener un impacto significativo tanto en el rendimiento laboral como en el bienestar del trabajador.

2.2.7.1 Características de los factores de riesgo psicosociales

Los factores de riesgo psicosociales poseen características distintivas que los diferencian de otros riesgos laborales. Según Chiriapa Solano & Guamán Ramírez (2021), menciona las siguientes características:

1. **Ubicuidad:** A diferencia de otros riesgos que se ubican en un espacio y tiempo específicos, los FRP se extienden por toda la organización. No se limitan a un área o momento determinado, sino que impregnan la cultura organizacional, el estilo de liderazgo y el clima laboral en general.
2. **Intangibilidad:** La medición objetiva de los FRP resulta compleja debido a su naturaleza intangible. Aspectos como la comunicación, la cohesión grupal, el rol y el compañerismo no cuentan con unidades de medidas propias. Para evaluarlos, se recurre a las percepciones y experiencias de los trabajadores, así como a enfoques intersubjetivos que consideran la perspectiva colectiva de la organización.
3. **Impacto amplificador:** Los FRP no solo afectan la salud mental y el bienestar de los trabajadores, sino que también potencian otros riesgos laborales. El estrés, la tensión y otros problemas psicosociales pueden desencadenar accidentes, aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores y deteriorar las condiciones de seguridad, higiene y ergonomía en el trabajo.
4. **Carencia de marco legal:** Diferencia de los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía, que cuentan con leyes que establecen niveles de tolerancia y definen acciones para su gestión, los FRP carecen de un marco sólido. La legislación actual se limita a prohibir daños a la salud, lo cual resulta ineficaz para abordar las complejidades de estos factores.
5. **Moderación por variables individuales:** La forma en que los FRP impactan a los trabajadores varía según características individuales como la personalidad, la experiencia laboral y las estrategias de afrontamiento. Estas variables moderadas influyen en la susceptibilidad de cada individuo a los efectos negativos de los FRP.
6. **Intervención desafiante:** Intervenir ante la presencia de FRP en el ámbito laboral es complejo y requiere estrategias multifactoriales. El clima laboral desfavorable y el liderazgo inadecuado pueden afectar la salud y la productividad de los trabajadores, pero su abordaje suele ser difícil y los resultados no siempre son inmediatos o tangibles.

2.2.8 Salud mental

La salud mental según la OMS en 2004 implica un estado de bienestar integral que abarca el aspecto físico, mental y social más allá de la ausencia de enfermedades. Abarca la

promoción del bienestar, la prevención de trastornos mentales y la atención y rehabilitación de quienes lo padecen Pabón Pérez (2021).

2.2.8.1 Origen

La noción de salud mental surge en la mitad del siglo XX y abarcaba tanto estados de bienestar como de enfermedad. Por esta razón la Organización Mundial de la Salud la define como un estado integral de bienestar que interactúa de manera sinérgica con otros componentes, lo que implica que la salud mental engloba todos sus aspectos: físicos, psicológicos y sociales. Esto permite que las personas encuentren satisfacción en su vida.

2.2.8.2 Características de la salud mental

Según Jauregui Soriano (2021), la salud mental implica cualidades distintivas de individuos mentalmente sanos, como:

- ✚ **Bienestar personal:** Se refiere a la capacidad de manejar y regular las propias emociones, tanto positivas como negativas; enfrentar contratiempos a lo largo de la vida; mantener una actitud abierta y tolerante hacia los demás y hacia uno mismo; reconocer aspectos negativos y disfrutar de la vida cotidiana.
- ✚ **Sentir comodidad en compañía de otros:** Implica mantener relaciones afectivas con la familia, amigos y entorno cercano, ser capaz de expresar amor, confianza y empatía hacia los demás, comprender y respetar las diferencias en opiniones, situación socioeconómica, religión y sentirse parte de un grupo.
- ✚ **Tener habilidad para enfrentar los desafíos de la vida:** Implica enfrentar responsabilidades, adaptarse a situaciones cambiantes y resolver los problemas que surjan, tener la capacidad de establecer metas y objetivos sin miedo, aprovechar las propias habilidades y tomar decisiones de manera definida.

2.2.9 Salud física

Es el funcionamiento fisiológico adecuado del cuerpo humano. Por lo tanto, adecuado estado físico, se sugiere participar en diversas actividades como ejercicio, deportes y una alimentación saludable, lo que contribuirá al correcto funcionamiento del organismo. La salud física puede facilitar una interacción dinámica entre el individuo y su entorno, resaltando así la importancia de promover un buen estado para garantizar un estilo de vida saludable Montenegro Alcívar & Sánchez Rodríguez (2022).

Las dimensiones de los indicadores que permiten evaluar la salud física en los individuos incluyen los valores, lo que aporta y lo que evita, tomando como referencia la analogía para lograr el bienestar físico y mental. Sin embargo, esto no excluye la incorporación de otros indicadores de acuerdo con las características anatómicas y fisiológicas de cada individuo, como parte de la estrategia de promoción de la salud con enfoque holístico Basain Valdés & Valdés (2023).

2.3 Conceptual

1. **Accidentes laborales:** Son eventos imprevistos que tienen lugar durante la realización de labores y que causan lesiones físicas, perjuicios para la salud o, en casos extremos, la muerte de los trabajadores.
2. **Bienestar laboral:** Es el estado en el que los trabajadores experimentan satisfacción y plenitud en su labor. No se limita únicamente a la inexistencia de problemas de salud o seguridad laboral, sino que engloba una amplia variedad de aspectos que afectan la calidad de vida laboral de los trabajadores.
3. **Competitividad:** Es la habilidad de una entidad, ya sea una empresa, país o una región, para mantener o mejorar su posición en el mercado en comparación con otros competidores.
4. **Condiciones objetivas:** Son las circunstancias o factores tangibles y comprobables que están presentes sin depender de las percepciones individuales. Estas condiciones se distinguen por ser observables, cuantificables y sujetas a evaluación imparcial.
5. **Condiciones subjetivas:** Son las situaciones o interpretaciones que pueden diferir entre individuos, siendo influenciadas por sus experiencias, convicciones, valores y sentimientos personales.
6. **Cultura de seguridad:** Son los principios, mentalidades, convicciones y conductas que comparten los miembros de una empresa en cuanto a la protección en el entorno laboral.
7. **Entorno de trabajo:** Son las condiciones físicas, sociales, organizacionales y psicológicas en las cuales se desarrollan las labores. Esto incluye aspectos como la iluminación, temperatura, espacio físico, equipamiento, ruido, cultura organizacional, políticas y normativas laborales, entre otros factores que influyen directamente en la experiencia laboral de los trabajadores.
8. **Factores psicosociales:** Son los componentes del ambiente de trabajo que impactan en la salud mental y emocional de los empleados, así como en su interacción social y nivel de satisfacción laboral.
9. **Gestión de riesgo:** Es un procedimiento sistemático y continuo mediante el cual una entidad identifica, evalúa, controla y supervisa los riesgos que

enfrenta en sus operaciones, con el propósito de reducir al mínimo o mitigar su impacto negativo.

- 10. Intangibilidad:** Es la cualidad de aquello que no puede ser detectado mediante los sentidos físicos, es decir que carece de una forma material o física.
- 11. Mitigar:** Es el empleo de medidas o tácticas dirigidas a disminuir, suavizar o regular los resultados negativos derivados de un riesgo, amenaza o situación desafiante.
- 12. Peligro:** Es la evaluación de la probabilidad y la gravedad de los daños ante una situación de peligro específico. Esta evaluación del riesgo se realiza considerando la susceptibilidad o la vulnerabilidad frente a cada tipo de peligro.
- 13. Plan de seguridad y salud ocupacional:** Es un registro que delinean las normativas, métodos y acciones particulares destinadas a salvaguardar la integridad física y bienestar de los empleados en su lugar de trabajo. Este documento detalla las obligaciones empresariales, los procedimientos para detectar y valorar los riesgos laborales, las medidas de prevención y corrección a aplicar, los recursos requeridos.
- 14. Rentabilidad:** Es la habilidad de una inversión, proyecto o empresa para producir beneficios económicos en proporción a los recursos que se han empleado.
- 15. Salud física:** Abarca el estado de bienestar integral del organismo humano, englobando la capacidad para llevar a cabo las actividades cotidianas sin contratiempos.
- 16. Salud mental:** Es el bienestar emocional, psicológico y social en el que una persona puede lidiar con las tensiones habituales de la vida, ser productiva en su trabajo y contribuir positivamente a su entorno de trabajo.
- 17. Salud:** Estado de plenitud en el bienestar físico, mental y social de un individuo, sin la presencia de enfermedades o malestares.

- 18. Seguimiento continuo:** Es observar de forma constante y sistemática un fenómeno, situación o proceso a lo largo del tiempo, sin interrupciones, con el propósito de mantener un control actualizado y preciso sobre su evolución.
- 19. Sostenibilidad:** Implica la habilidad de atender las necesidades actuales sin poner en riesgo la capacidad de las generaciones futuras para cubrir las suyas.

2.4 Legal

Constitución de la República del Ecuador

En su artículo 326 numeral 5 decreta que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Legislativo, 2008).

Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo (2004)

En su artículo 18 menciona que “Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud seguridad y bienestar.

Decreto 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores del Ecuador (2003)

En su artículo 11 numeral 3 y artículo 34 numeral 1 establece lo siguiente

Artículo 11 numeral 3: Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, maquinaria, herramientas y materiales para un trabajo seguro.

Artículo 34 numeral 1: Los locales de trabajo y dependencias anexas deberán mantenerse siempre en buen estado de limpieza.

2.5 Georreferencial

Figura 1

Georeferenciación de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda.



Nota. Tomado de <https://www.google.com/maps/pla>

3. CAPITULO III.

METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo explicativa, descriptiva, de campo, no experimental, y transversal. La investigación explicativa “su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables”, Hernández Sampieri et al. (2014). Con este tipo de investigación se establece cuáles son las causas de los diversos fenómenos y acontecimientos.

La investigación descriptiva según Ramos-Galarza (2020), este tipo de investigación se utiliza para describir características de la población en estudio. Se caracteriza por ser objetiva y neutral por la utilización de técnicas para la recopilación de información.

De campo es cuando “la información acerca del fenómeno o hecho investigativo se recoge en el campo donde el fenómeno se presenta” Muñoz Rocha (2015), aquí se emplean una serie de técnicas para la recolección de la información. En este caso se realizará la aplicación de las respectivas encuestas.

Investigación no experimental son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”, Hernández Sampieri et al. (2014). Es decir que los fenómenos se observan y analizan tal como ocurren dentro del entorno.

En el estudio también se realiza una investigación transeccional o transversal la cual consiste en “recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único”, Hernández Sampieri et al. (2014). En este estudio, no se realiza ninguna manipulación de las variables, ya que se manipulan tal como se encuentran en un momento específico dado.

3.2 Enfoque de la investigación

El desarrollo del presente trabajo investigativo está basado en un enfoque cuantitativo según lo determina (Hernández Sampieri et al., 2014), se utiliza la recolección de datos, basados en la medición numérica y su respectivo análisis estadístico con el fin de establecer pautas

de comportamiento, de los planes de seguridad y salud ocupacional dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda.

3.3 Métodos de Investigación

En la presente investigación se utiliza el método inductivo, analítico y sintético.

Método inductivo según lo determina Muñoz Rocha (2015) se basa en las premisas que parten de lo particular a lo general, es decir se realiza observaciones de casos particulares se descubre diversas relaciones, permitiendo de esta manera establecer conclusiones.

Con la aplicación de este método, después de la aplicación de las respectivas encuestas permitirá llegar a establecer conclusiones sobre las experiencias de los trabajadores con la aplicación de estrategias de seguridad y salud ocupacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda.

Método analítico: “consiste en la descomposición de un objeto o problema en cada una de sus partes o elementos constitutivos para estudiarlos separadamente”, Muñoz Rocha (2015), en este caso lo que se busca es analizar los fenómenos que afectan al bienestar laboral dentro del personal que conforman la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda.

Método sintético: es aquel que “integra componentes dispersos de una realidad para estudiarlos en su totalidad, es decir, relaciona hechos aparentemente aislados”, Muñoz Rocha (2015), con la aplicación de este método investigativo lo que permite es identificar las relaciones causales entre los diversos elementos de un fenómeno.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

En cuanto a la técnica para la recolección de datos utilizada es la encuesta, según lo manifestado por Lamus et al. (2019), es el conjunto de recursos empleados en la recolección y análisis de la información, la cual es ejecutada sobre la muestra seleccionada con el objetivo de obtener información importante para la investigación.

El instrumento utilizado es el cuestionario, según lo establecido por (Suárez et al., 2022), está “conformado por una serie de preguntas cuya finalidad es obtener información sobre el objeto de estudio” se emplea el escalamiento de Likert, de acuerdo a Hernández Sampieri (2014), representa los ítems utilizados para medir la reacción del sujeto, estos pueden ser en tres, cinco o siete categorías.

3.5 Universo, Población y Muestra

La población consiste en el conjunto de personas que poseen características comunes, las cuales aportan información de interés para el investigador, dentro de la investigación se basa en una población finita, en la cual se cuenta con una población manejable y no existe necesidad de realizar un cálculo de la muestra Lamus et al. (2019). La agencia objeto de estudio se encuentra ubicada en la ciudad de San Miguel, la cual cuenta actualmente con 45 trabajadores, los mismos que son nuestra población en estudio.

En el proceso de selección de la muestra, se emplea el muestreo intensional según lo establecido por Lamus et al. (2019) “permite seleccionar casos característicos de una población limitando la muestra solo a estos casos”. De esta manera la selección de los participantes es realizada de manera deliberada, es decir cada uno de ellos debe cumplir ciertas características fundamentales para formar parte de la muestra. Los criterios de inclusión y exclusión determinados son los siguientes: personas que poseen altas tasas de ausentismo laboral y que poseen más de dos años trabajando dentro de la institución.

3.6 Procesamiento de la Información

Para el procesamiento de la información se realiza las respectivas tabulaciones de las encuestas a través de la utilización de Excel.

4. CAPITULO IV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

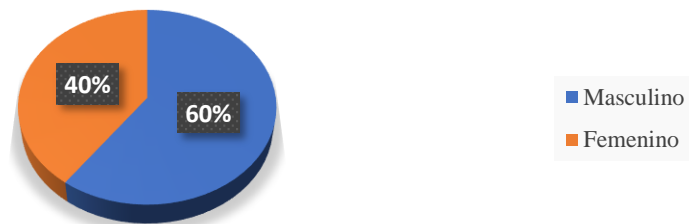
Tabla 2

Género

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	18	60%
Femenino	12	40%
Otros	NA	0%
Total	30	100%

Figura 2

Género



Análisis e interpretación

Los datos sobre el género de los encuestados revelan una distribución que muestra en la mayoría el género masculino en el entorno laboral de la cooperativa. El 60% de los

encuestados se identifican como masculinos, mientras que el 40% se identifican como femeninos.

El análisis revela un desequilibrio de género en la cooperativa, con predominancia masculina. Esta diferencia podría indicar desafíos en la equidad laboral y la inclusión. Es crucial examinar las causas subyacentes, como sesgos en contratación o barreras culturales, para fomentar un ambiente más diverso y representativo en la organización.

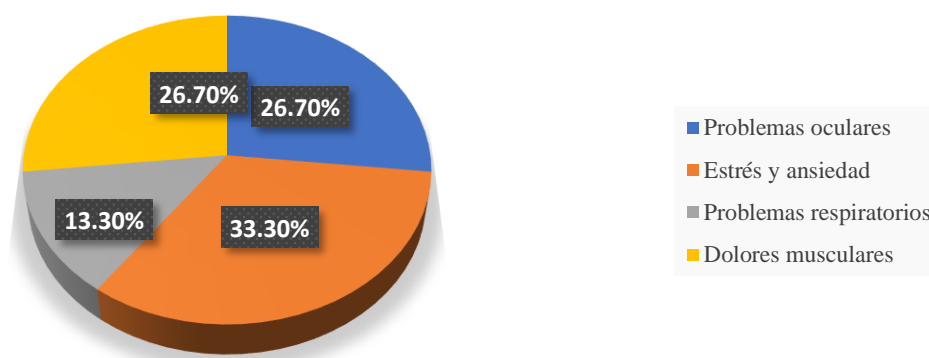
Tabla 3

Qué tipo de enfermedades ocupacionales que han tenido en el lugar de trabajo

Enfermedades ocupacionales	Frecuencia	Porcentaje
Problemas oculares	8	26,70%
Estrés y ansiedad	10	33,30%
Problemas respiratorios	4	13,30%
Dolores musculares	8	26,70%
Total	30	100%

Figura 3

Qué tipo de enfermedades ocupacionales que han tenido en el lugar de trabajo



Análisis e interpretación

Según el análisis de los valores proporcionados, se observa que las enfermedades ocupacionales más prevalentes en el lugar de trabajo incluyen problemas oculares, reportados en un 26.70% de los casos, y dolores musculares, también presentes en un 26.70%. El estrés y la ansiedad afectan al 33.30% de los trabajadores, mientras que los problemas respiratorios se registran en un 13.30%. Estos datos destacan la importancia de abordar adecuadamente las condiciones laborales para mitigar estos riesgos y promover un entorno de trabajo más seguro y saludable.

El estudio revela una distribución significativa de enfermedades ocupacionales, destacando el impacto psicológico y físico en los trabajadores. La prevalencia equitativa de problemas oculares y dolores musculares sugiere una posible relación con factores ergonómicos y ambientales en el lugar de trabajo. El estrés y la ansiedad, afectando a un tercio de los empleados, indican la necesidad de abordar la salud mental laboral. Los problemas respiratorios, aunque menos frecuentes, no deben subestimarse. Estos hallazgos resaltan la importancia de implementar estrategias integrales de salud ocupacional. De acuerdo a Mendoza et al. (2022), considera que cualquier ocupación tiene sus factores de riesgo inherentes asociados al desempeño de sus tareas inherentes, algunos más físicos, psicosocial, dio-psico-sociales, incidiendo en la aparición de nuevos factores de riesgo que se consideran perjudiciales para la seguridad y seguridad del trabajador afectando a su nivel de productividad en el área de trabajo.

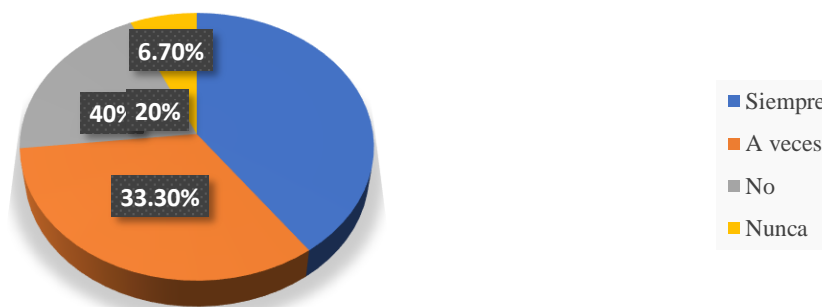
Tabla 4

Los accidentes laborales reportados reciben un adecuado seguimiento

Seguimiento de accidentes	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	40%
A veces	10	33,30%
No	6	20%
Nunca	2	6,70%
Total	30	100%

Figura 4

Los accidentes laborales reportados reciben un adecuado seguimiento



Análisis e interpretación

Según los datos, se observa que en un 40% de los casos siempre se lleva a cabo un seguimiento adecuado. Sin embargo, en un 33.30% de los casos, el seguimiento ocurre solo ocasionalmente, lo que sugiere inconsistencias en las prácticas de seguimiento. Un 20% indica que no se realiza ningún tipo de seguimiento, lo cual es preocupante ya que podría significar riesgos de seguridad laboral no gestionados adecuadamente. Por último, un 6.70%

indica que nunca se realiza seguimiento, resaltando una deficiencia crítica en la gestión de la seguridad laboral en estos casos específicos.

El seguimiento de seguridad laboral muestra variabilidad significativa. Aunque una proporción importante mantiene prácticas consistentes, existe una notable falta de igualdad. Preocupa la ausencia total de seguimiento en algunos casos, indicando posibles brechas en la gestión de riesgos. Esta diferencia sugiere la necesidad de mejorar y estandarizar los protocolos de seguimiento para garantizar un entorno laboral más seguro.

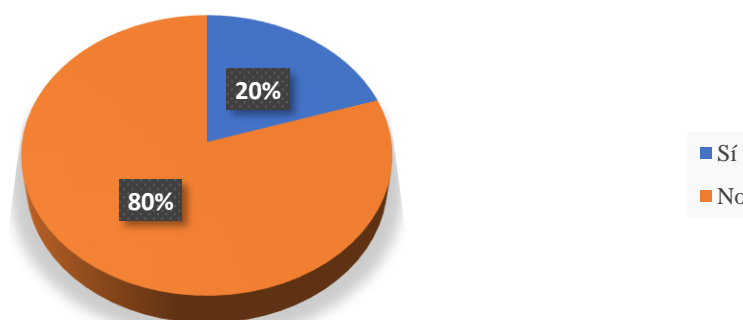
Tabla 5

La cooperativa cuenta con equipos de seguridad

Equipos de seguridad	Frecuencia	Porcentaje
Sí	6	20%
No	24	80%
Total	30	100%

Figura 5

La cooperativa cuenta con equipos de seguridad



Análisis e interpretación

Según los datos, el 20% si dispone de equipos de seguridad, indicando un nivel en la atención a la seguridad en el lugar de trabajo. No obstante, la presencia del 80% no cuenta con estos equipos es motivo de preocupación, ya que sugiere que un segmento del personal podría estar expuesto a riesgos por la falta de medidas preventivas adecuadas.

La distribución de equipos de seguridad revela una situación preocupante. Aunque una quinta parte de los trabajadores cuenta con protección adecuada, la gran mayoría carece de ella. Esto sugiere una disparidad significativa en las medidas preventivas, exponiendo a un alto porcentaje del personal a potenciales riesgos laborales. Es crucial abordar esta brecha para garantizar un entorno de trabajo seguro y cumplir con las normativas de seguridad ocupacional. Mediante las capacitaciones se establece la manera apropiada del uso de los equipos de protección, permitiendo controlar su abastecimiento (Jima & León, 2021).

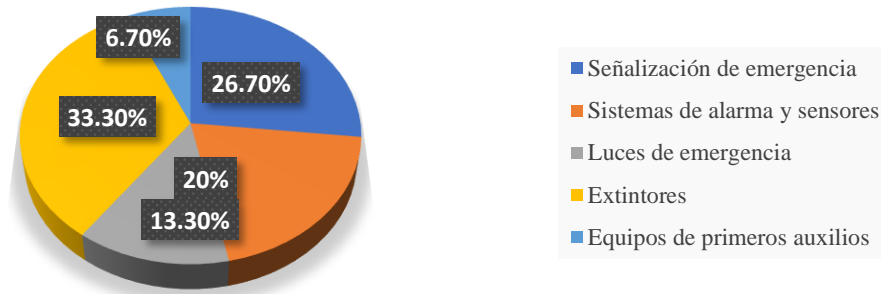
Tabla 6

Seleccione los equipos de seguridad que utiliza la cooperativa

Equipos de seguridad	Frecuencia	Porcentaje
Señalización de emergencia	8	26,70%
Sistemas de alarma y sensores	6	20%
Luces de emergencia	4	13,30%
Extintores	10	33,30%
Equipos de primeros auxilios	2	6,70%
Total	30	100%

Figura 6

Seleccione los equipos de seguridad que utiliza la cooperativa



Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos, los equipos de seguridad más utilizados por la cooperativa varían en frecuencia y porcentaje. Los extintores destacan como el recurso más empleado, con un 33.30%. Le siguen la señalización de emergencia, utilizada en un 26.70%, los sistemas de alarma y sensores con un 20%, las luces de emergencia con un 13.30%, y finalmente, los equipos de primeros auxilios, que registran un uso del 6.70%.

Los extintores son el equipo de seguridad prioritario, lo que sugiere un enfoque en la prevención de incendios. La señalización y los sistemas de alarma también tienen alta prioridad, indicando una preocupación por la evacuación rápida. Las luces de emergencia y equipos de primeros auxilios, aunque presentes, parecen tener menor énfasis, lo que podría indicar áreas de mejora en la preparación para emergencias generales.

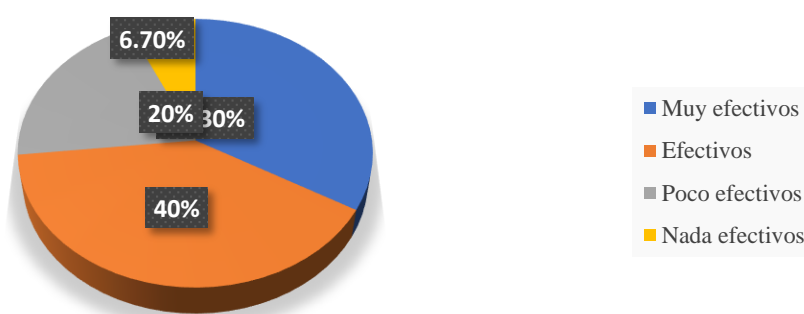
Tabla 7

Cómo calificaría los equipos de seguridad con los que cuenta su lugar de trabajo

Calificación de equipos de seguridad	Frecuencia	Porcentaje
Muy efectivos	10	33,30%
Efectivos	12	40%
Poco efectivos	6	20%
Nada efectivos	2	6,70%
Total	30	100%

Figura 7

Cómo calificaría los equipos de seguridad con los que cuenta su lugar de trabajo



Análisis e interpretación

Según los resultados se observa que un, 33,30% de los encuestados considera estos equipos como muy efectivos, reflejando una percepción positiva y significativa. Por otro lado, un 40% los califica como efectivos, lo que sugiere que, si bien cumplen con su propósito, existe un margen para mejoras adicionales. Un 20% de los encuestados opina que los equipos son poco efectivos, lo que señala áreas críticas que requieren atención para garantizar una mayor seguridad. Finalmente, un 6,70% califica los equipos como nada efectivos, destacando un grupo pequeño pero preocupante que podría estar expuesto a riesgos significativos, subrayando la necesidad de mejoras urgentes en estos casos. El análisis revela una

percepción mayoritariamente positiva de la efectividad de los equipos, con un 73,3% de los encuestados considerándolos efectivos o muy efectivos. Sin embargo, existe un margen significativo para mejoras, evidenciado por el 26,7% que los percibe como poco o nada efectivos. Esta división sugiere la necesidad de una evaluación más profunda de los factores que influyen en la percepción de efectividad, así como la implementación de medidas para abordar las preocupaciones de seguridad existentes. Como señala Smith (2023), "La percepción de efectividad en equipos de seguridad no solo refleja su rendimiento técnico, sino también la confianza y comprensión de los usuarios.

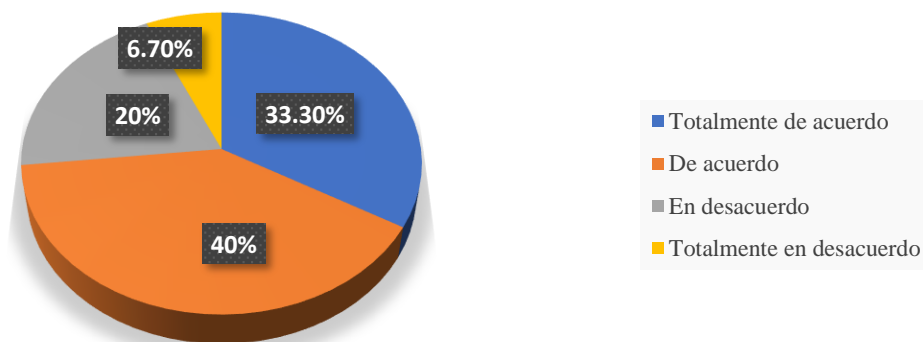
Tabla 8

Considera que los equipos de bienestar laboral en la cooperativa contribuyen positivamente al ambiente y bienestar general de los empleados

Contribución de equipos de bienestar	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	33,30%
De acuerdo	12	40%
En desacuerdo	6	20%
Totalmente en desacuerdo	2	6,70%
Total	30	100%

Figura 8

Considera que los equipos de bienestar laboral en la cooperativa contribuyen positivamente al ambiente y bienestar general de los empleados



Análisis e interpretación

Según el análisis revela que un 33.3% de los empleados está totalmente de acuerdo y un 40% está de acuerdo en que los equipos de bienestar laboral en la cooperativa contribuyen positivamente al ambiente y bienestar general de los empleados. No obstante, existe una proporción significativa de disconformidad, con un 20% en desacuerdo y un 6.7% totalmente en desacuerdo. Esto sugiere que, aunque la percepción general es favorable, hay áreas que requieren mejoras para lograr un consenso más amplio sobre la efectividad de estos equipos. La mayoría de los empleados (73.3%) percibe positivamente el impacto de los equipos de bienestar laboral. Sin embargo, existe una minoría significativa (26.7%) que no comparte esta opinión. Esto sugiere una oportunidad de mejora en la efectividad y alcance de estos equipos. Es crucial investigar las razones detrás de la insatisfacción para implementar cambios que beneficien a todos los empleados.

El bienestar laboral permite mantener una adecuada relación entre el empleado y su lugar de trabajo, así mismo con su familia, esto se ve reflejado en el incremento de la eficiencia de

los trabajadores y el incremento del desempeño dentro de la organización (Ortega et al., 2019).

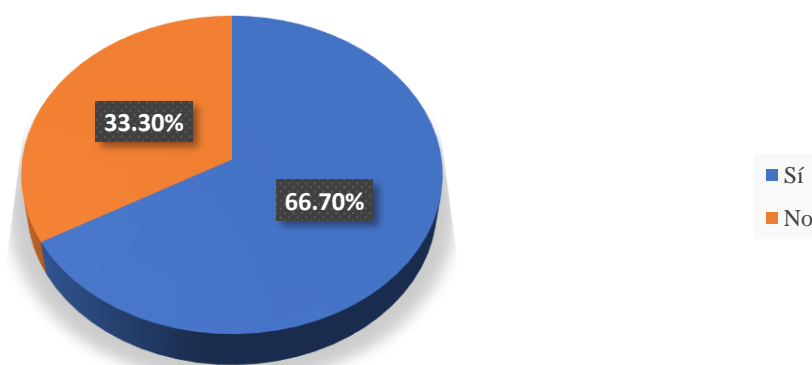
Tabla 9

Considera que los riesgos físicos relacionados con la luz, ventilación y ambiente están adecuadamente gestionados en la cooperativa

Gestión de riesgos físicos	Frecuencia	Porcentaje
Sí	20	66,70%
No	10	33,30%
Total	30	100%

Figura 9

Considera que los riesgos físicos relacionados con la luz, ventilación y ambiente están adecuadamente gestionados en la cooperativa



Análisis e interpretación

Según los datos, el 66.70% de los encuestados cree que la cooperativa gestiona adecuadamente los riesgos físicos como la luz, ventilación y ambiente. Esto sugiere una satisfacción general con las medidas implementadas para mitigar estos riesgos. Sin embargo,

el 33.30% restante expresa preocupación sobre la efectividad de las prácticas actuales de gestión de riesgos físicos, destacando la necesidad de identificar y mejorar áreas específicas para asegurar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los empleados. El estudio revela un descontento del 33.30% no debe subestimarse, ya que representa un tercio de los encuestados. Este grupo minoritario pero significativo sugiere la existencia de brechas en las prácticas de seguridad que merecen atención.

La disparidad en las opiniones podría reflejar variaciones en las condiciones laborales entre diferentes áreas o departamentos. Es crucial investigar las razones detrás de esta división para implementar mejoras focalizadas. La cooperativa debería considerar un enfoque más personalizado en la gestión de riesgos, adaptándose a las necesidades específicas de cada sector o grupo de empleados.

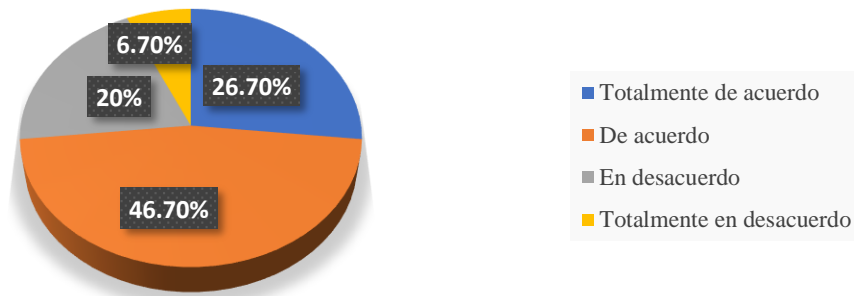
Tabla 10

La cooperativa proporciona equipos ergonómicos (como sillas ajustables y escritorios adecuados) para todos los empleados

Provisión de equipos ergonómicos	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	26,70%
De acuerdo	14	46,70%
En desacuerdo	6	20%
Totalmente en desacuerdo	2	6,70%
Total	30	100%

Figura 10

La cooperativa proporciona equipos ergonómicos (como sillas ajustables y escritorios adecuados) para todos los empleados



Análisis e interpretación

Según los resultados, el 26.70% de los empleados está totalmente de acuerdo y el 46.70% está de acuerdo con la provisión de equipos ergonómicos, lo que refleja una alta aprobación. Sin embargo, el 20% de los empleados está en desacuerdo y el 6.70% está totalmente en desacuerdo, lo que indica que todavía existe una minoría significativa que no percibe completamente los beneficios de estos equipos.

No obstante, existe una minoría considerable que muestra descontento. Esto podría indicar problemas en la implementación, falta de capacitación sobre el uso adecuado de los equipos, o quizás expectativas no satisfechas. Es crucial investigar las razones detrás de esta insatisfacción para abordar las preocupaciones y mejorar la aceptación general de los equipos ergonómicos.

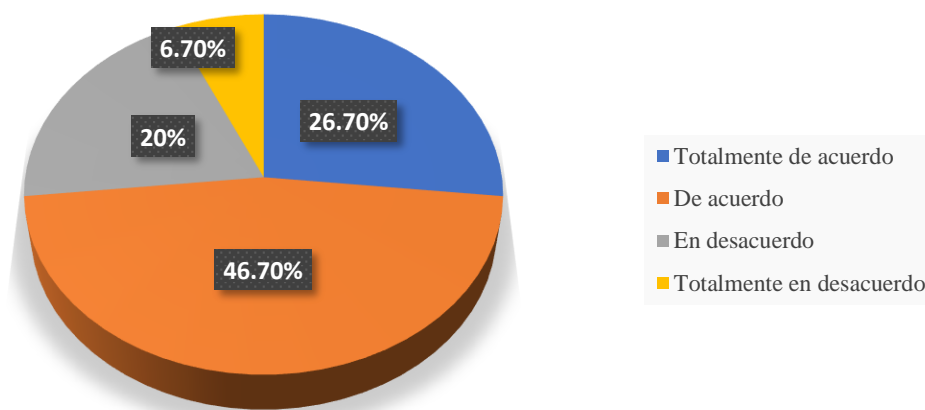
Tabla 11

Considera que la cooperativa gestiona adecuadamente los riesgos psicosociales (como el estrés, el acoso y la carga de trabajo excesiva)

Gestión de riesgos psicosociales	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	26,70%
De acuerdo	14	46,70%
En desacuerdo	6	20%
Totalmente en desacuerdo	2	6,70%
Total	30	100%

Figura 11

Considera que la cooperativa gestiona adecuadamente los riesgos psicosociales (como el estrés, el acoso y la carga de trabajo excesiva)



Análisis e interpretación

Según los datos, el 73.40% de los empleados considera que la cooperativa gestiona adecuadamente riesgos psicosociales como estrés, acoso y carga laboral excesiva, reflejando una percepción mayoritariamente positiva hacia las prácticas de gestión. Sin embargo, el

26.60% restante muestra desacuerdo, sugiriendo áreas que podrían necesitar mejoras para promover un ambiente laboral más saludable emocionalmente.

La mayoría de los empleados percibe positivamente la gestión de riesgos psicosociales, indicando prácticas efectivas. No obstante, una minoría significativa expresa desacuerdo, señalando posibles deficiencias. Esto sugiere un ambiente laboral generalmente saludable, pero con oportunidades de mejora. La cooperativa podría beneficiarse de investigar las preocupaciones específicas del grupo insatisfecho para optimizar sus estrategias de bienestar laboral.

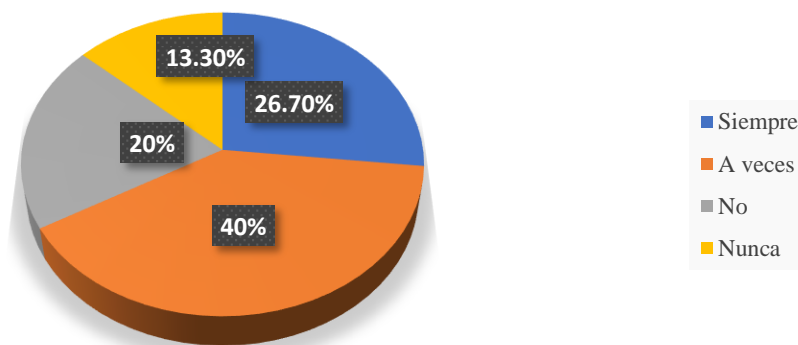
Tabla 12

Ha tenido algún incidente o accidente en su área laboral en el último año

Incidente o accidente laboral	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	26,70%
A veces	12	40%
No	6	20%
Nunca	4	13,30%
Total	30	100%

Figura 12

Ha tenido algún incidente o accidente en su área laboral en el último año



Análisis e interpretación

Según los datos, el 26.70% de los encuestados informa incidentes o accidentes laborales siempre, lo que indica una preocupación constante por la seguridad en el trabajo. Además, el 40% experimenta estos incidentes de manera ocasional, mostrando una variabilidad en la frecuencia de estos eventos. Por otro lado, el 20% no ha tenido ningún incidente o accidente, y el 13.30% nunca los ha experimentado, lo que sugiere segmentos significativos con menos exposición a riesgos laborales. A pesar de estas variaciones, la persistencia de incidentes tanto frecuentes como ocasionales subraya la importancia continua de mantener y mejorar las medidas de seguridad para asegurar un entorno laboral más seguro y protegido para todos los empleados.

Los datos revelan una diversidad en la experiencia de incidentes laborales, desde exposición frecuente hasta ausencia total. Esta variabilidad sugiere la necesidad de estrategias de seguridad personalizadas. La prevalencia de incidentes subraya la importancia de una cultura de seguridad proactiva.

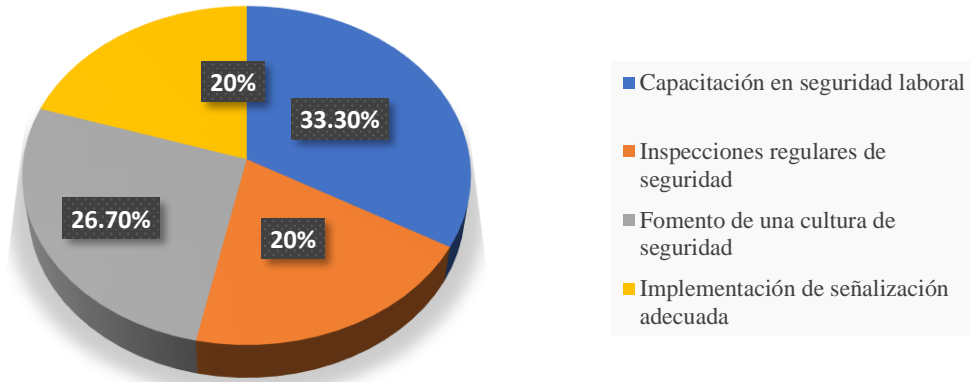
Tabla 13

Qué medidas de ajuste se están implementando en la entidad para mitigar los riesgos laborales

Medidas de ajuste	Frecuencia	Porcentaje
Capacitación en seguridad laboral	10	33,30%
Inspecciones regulares de seguridad	6	20%
Fomento de una cultura de seguridad	8	26,70%
Implementación de señalización adecuada	6	20%
Total	30	100%

Figura 13

Qué medidas de ajuste se están implementando en la entidad para mitigar los riesgos laborales



Análisis e interpretación

Según los resultados, el 33.30% de las acciones se centran en la capacitación en seguridad laboral, indicando un enfoque significativo en mejorar el conocimiento y las habilidades de los empleados en cuanto a seguridad. Las inspecciones regulares de seguridad, que representan el 20%, y la implementación de señalización adecuada, también con un 20%, reflejan un esfuerzo equilibrado para mantener estándares de seguridad física en el entorno laboral. Además, el fomento de una cultura de seguridad, que cuenta con el 26.70%, subraya la importancia de crear un entorno donde la seguridad sea una prioridad compartida entre todos los empleados. Estas medidas combinadas sugieren un enfoque integral para reducir los riesgos laborales y promover un ambiente de trabajo seguro y saludable.

El análisis revela un enfoque multifacético en seguridad laboral. La capacitación emerge como prioridad principal, seguida por esfuerzos para fomentar una cultura de seguridad. Las medidas físicas, como inspecciones y señalización, reciben igual atención. Esta distribución equilibrada sugiere una estrategia holística para mitigar riesgos y promover un entorno laboral seguro, integrando aspectos educativos, culturales y prácticos.

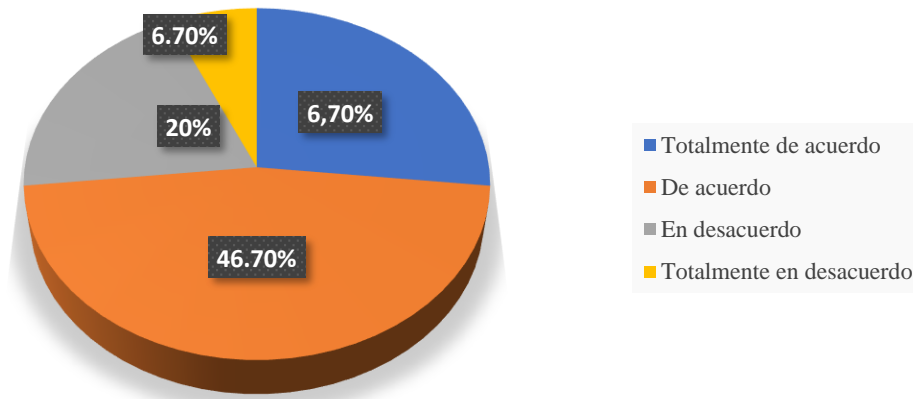
Tabla 14

Considera que las medidas de control implementadas para reducir los riesgos laborales son adecuadas

Adecuación de medidas de control	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	6,70%
De acuerdo	14	46,70%
En desacuerdo	6	20%
Totalmente en desacuerdo	2	6,70%
Total	30	100%

Figura 14

Considera que las medidas de control implementadas para reducir los riesgos laborales son adecuadas



Análisis e interpretación

Según los datos, el 6.7% de los participantes está totalmente de acuerdo y el 46.7% está de acuerdo, lo que sugiere que más de la mitad considera adecuadas estas medidas. Sin

embargo, el 20% está en desacuerdo y el 6.7% está totalmente en desacuerdo, indicando que aún hay una proporción significativa de trabajadores que no está conforme con las medidas actuales, lo cual podría reflejar áreas de oportunidad para mejorar la efectividad de las estrategias de control de riesgos laborales.

La mayoría de los participantes aprueba las medidas, sugiriendo una percepción general positiva. No obstante, una minoría significativa expresa desacuerdo, lo que indica posibles deficiencias en las estrategias actuales. Esta división de opiniones subraya la necesidad de reevaluar y mejorar las medidas de control de riesgos laborales para aumentar la satisfacción general. Una evaluación oportuna de los riesgos brinda confianza y seguridad al empleador al momento de tomar decisiones en relación a las acciones preventivas que se deben de tomar dentro de la organización (Briones et al., 2020)

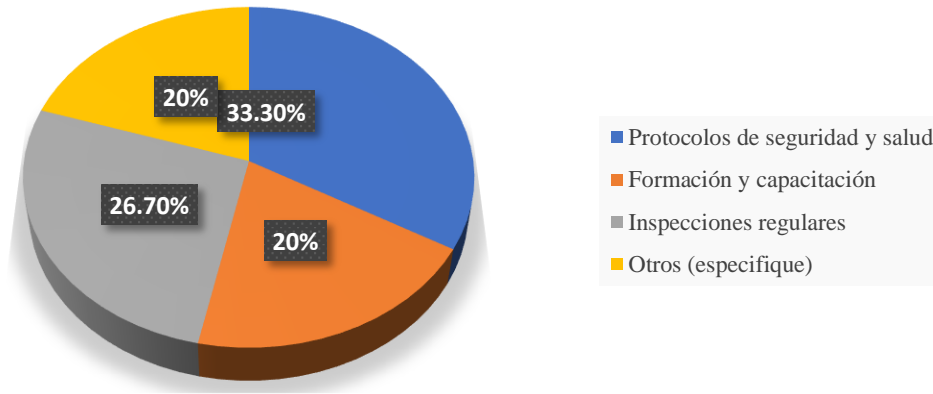
Tabla 15

Qué medidas de seguridad ha implementado la cooperativa para un entorno laboral seguro

Medidas de seguridad	Frecuencia	Porcentaje
Protocolos de seguridad y salud	10	33,30%
Formación y capacitación	6	20%
Inspecciones regulares	8	26,70%
Otros (especifique)	6	20%
Total	30	100%

Figura 15

Qué medidas de seguridad ha implementado la cooperativa para un entorno laboral seguro



Análisis e interpretación

Los resultados revelan que la cooperativa ha implementado diversas medidas para asegurar un entorno laboral seguro. La más mencionada es la adopción de protocolos de seguridad y salud, con un 33.30% de las respuestas, indicando un enfoque sólido en establecer directrices claras y procedimientos para mitigar riesgos. Además, la capacitación y formación reciben un 20% de las menciones, lo que resalta el compromiso de la cooperativa en educar a sus empleados sobre prácticas seguras. Las inspecciones regulares también son notables, con un 26.70% de las respuestas, demostrando un compromiso continuo con la supervisión y el mantenimiento de estándares de seguridad. Los métodos "otros", mencionados en un 20%, podrían incluir medidas adicionales específicas no detalladas, subrayando la diversidad de enfoques para asegurar la seguridad laboral en la cooperativa.

La cooperativa demuestra un enfoque integral hacia la seguridad laboral. Prioriza protocolos estructurados, evidenciando una cultura de prevención. La capacitación refleja inversión en capital humano, mientras que las inspecciones regulares indican un compromiso sostenido. La diversidad de métodos sugiere adaptabilidad a diferentes situaciones laborales. En conjunto, estas acciones revelan una estrategia multifacética para garantizar el bienestar de los trabajadores.

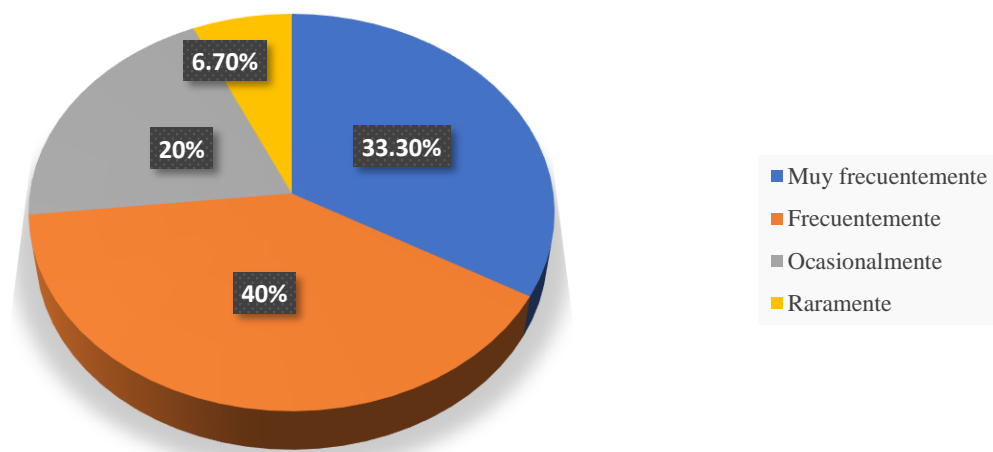
Tabla 16

Se ofrece capacitación sobre seguridad laboral en la cooperativa

Frecuencia de capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Muy frecuentemente	10	33,30%
Frecuentemente	12	40%
Ocasionalmente	6	20%
Raramente	2	6,70%
Total	30	100%

Figura 16

Se ofrece capacitación sobre seguridad laboral en la cooperativa



Análisis e interpretación

Según los resultados, la mayoría de los empleados en la cooperativa reciben capacitación regular sobre seguridad laboral, con un 33,30% muy frecuentemente y un 40% frecuentemente. Esto refleja un compromiso claro de la cooperativa en la formación y

seguridad de sus empleados. Sin embargo, el 20% recibe capacitación ocasionalmente, indicando la necesidad de mejorar la programación. Además, el 6,70% recibe capacitación raramente, señalando la importancia de investigar y aumentar la participación en estas sesiones para garantizar la seguridad laboral adecuada para todos los empleados.

La cooperativa muestra un enfoque proactivo hacia la seguridad laboral, con la mayoría de los empleados recibiendo capacitación regular. Sin embargo, existe una oportunidad de mejora para el 26.7% que recibe formación esporádica o raramente. Esto sugiere la necesidad de evaluar y optimizar los programas de capacitación, asegurando una cobertura integral y participación consistente de todos los trabajadores.

Bienestar laboral

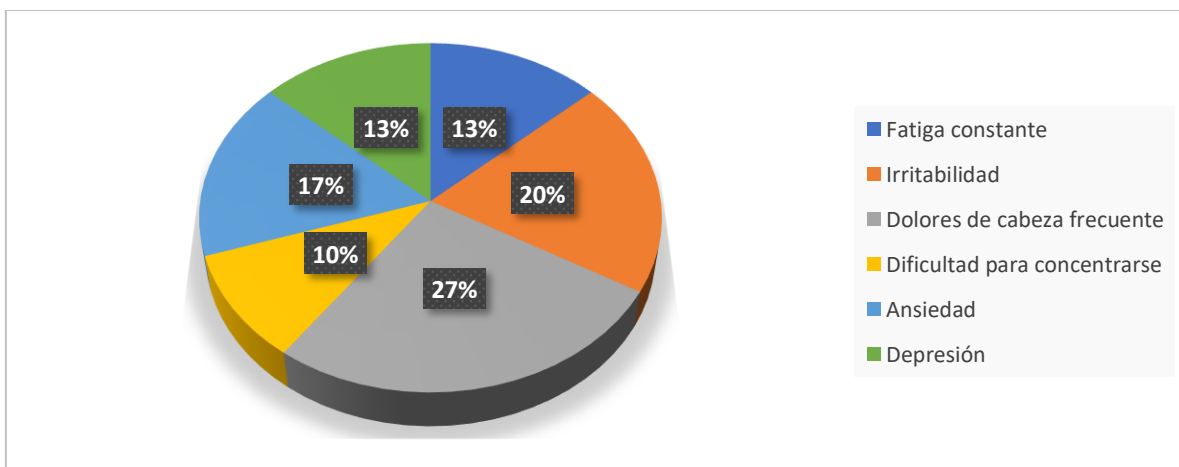
Tabla 17

Síntomas de estrés experimentado en su lugar de trabajo en los últimos dos meses

	Frecuencia	Porcentaje
Fatiga constante	4	13%
Irritabilidad	6	20%
Dolores de cabeza frecuente	8	27%
Dificultad para concentrarse	3	10%
Ansiedad	5	17%
Depresión	4	13%
Total	30	100%

Figura 17

Síntomas de estrés experimentado en su lugar de trabajo en los últimos dos meses



Análisis e interpretación

Los resultados muestran que el 27% de los profesionales de la institución han presentado dolor de cabeza frecuente, lo que sugiere realizar actividades para disminuir el nivel de estrés y tener un mejor desempeño del personal. Además, un 20% ha presentado irritabilidad, indicando dificultades al momento de cumplir objetivos planeados. Por otro lado, tenemos con un 17% de los trabajadores que presentan ansiedad, lo cual afecta de manera negativa en el nivel de eficiencia para el desarrollo de las determinadas tareas. Sin embargo, con un 13% tenemos la fatiga constante, depresión y con un 10% la dificultad para concentrarse resalta la necesidad de desarrollar programas para disminuir el nivel de estrés.

El estrés laboral es uno de los problemas que ha venido afectando el rendimiento de los empleados, por lo tanto, existe una porción importante del personal que manifiestan tener síntomas de estrés como dolor de cabeza frecuente. Esta problemática identificada dentro de la cooperativa sugiere el desarrollo de actividades que permitan mejorar el rendimiento de los trabajadores y de esta manera esto no afecte su rendimiento.

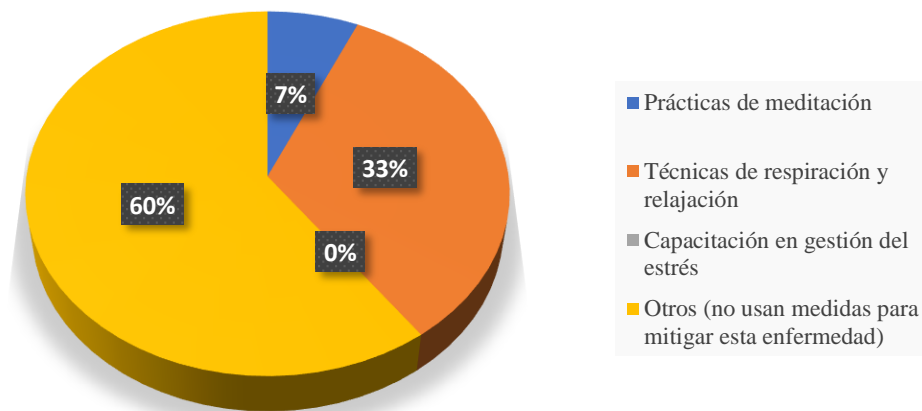
Tabla 18

Medidas que utiliza la institución para minimizar el nivel de estrés

	Frecuencia	Porcentaje
Prácticas de meditación	2	7%
Técnicas de respiración y relajación	10	33%
Capacitación en gestión del estrés	0	0%
Otros (no usan medidas para mitigar esta enfermedad)	18	60%
Total	30	100%

Figura 18

Medidas que utiliza la institución para minimizar el nivel de estrés



Análisis e interpretación

Los resultados muestran que un 60% de los profesionales de la Cooperativa manifiestan que dentro de la institución no existen programas que permitan mitigar el nivel de estrés, lo que indica que se debe trabajar en desarrollar medidas preventivas para reducir el estrés dentro de los trabajadores. Por otro lado, con un 33% manifiestan la práctica de técnicas de respiración y relajación, permitiendo mejorar la salud mental y física del trabajador. Además, con un 7% tenemos la práctica de la meditación, lo que permite manejar de mejor manera las situaciones estresantes de manera efectiva y con un 0% tenemos la capacitación en gestión del estrés destacando la necesidad de desarrollar e implementar planes de capacitación de esta medida preventiva.

El desarrollo e implementación de actividades para mitigar el estrés es fundamental dentro de las organizaciones, existe una porción notable donde manifiestan que dentro de la institución no se han aplicado medidas para precautelar el bienestar de los profesionales. Esta situación es preocupante, lo que implica posibles inconvenientes en su rendimiento. Esta diferencia sugiere la necesidad de implementar programas que permitan mitigar este riesgo y mejorar el rendimiento de los trabajadores.

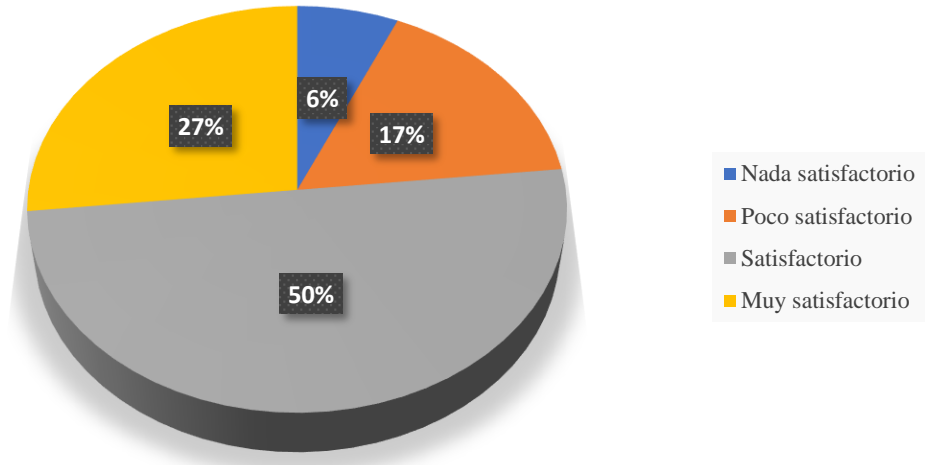
Tabla 19

Calificación del ambiente laboral en su lugar de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nada satisfactorio	2	7%
Poco satisfactorio	5	17%
Satisfactorio	15	50%
Muy satisfactorio	8	27%
Total	30	100%

Figura 19

Calificación del ambiente laboral en su lugar de trabajo



Análisis e interpretación

Los resultados muestran que el 50% de los profesionales manifiestan que su ambiente laboral es satisfactorio, siendo un factor importante para el éxito de toda organización ya que conlleva a una mayor productividad y eficiencia por parte de los trabajadores. Además, tenemos un 27% de las ocasiones que manifiestan tener un ambiente laboral satisfactorio, lo que también refleja un resultado favorable. Sin embargo, con un 17% de las veces manifiestan poco satisfactorio, lo que manifiesta que existen ciertas inconsistencias. Es preocupante que en un 7% mencionan que es nada satisfactorio, destacando la necesidad de analizar y mejorar los diversos aspectos del lugar de trabajo.

Un ambiente laboral positivo motiva a los empleados a estar más comprometidos con sus tareas y responsabilidades. Existe una porción considerable donde manifiestan que su ambiente laboral es muy satisfactorio, por lo tanto, la organización debe trabajar de manera constante y establecer estrategias que permitan mantener un entorno de trabajo adecuado donde los trabajadores se sientan motivados para el desarrollo de sus actividades.

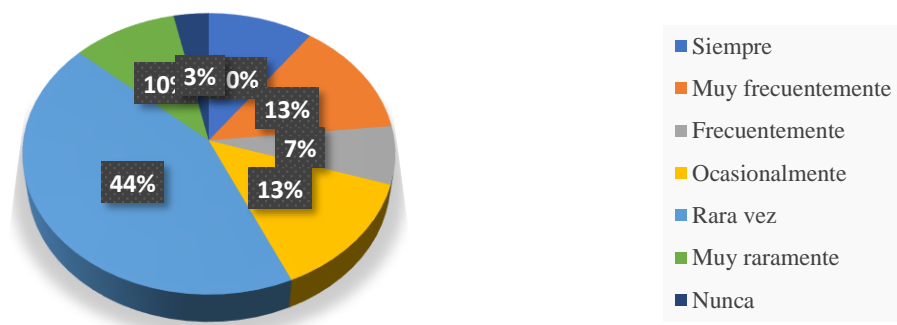
Tabla 20

Regularidad con la que experimenta agotamiento emocional

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	10%
Muy frecuentemente	4	13%
Frecuentemente	2	7%
Ocasionalmente	4	13%
Rara vez	13	43%
Muy raramente	3	10%
Nunca	1	3%
Total	30	100%

Figura 20

Regularidad con la que experimenta agotamiento emocional



Análisis e interpretación

Los resultados muestran que el 43% de los profesionales rara vez muestran agotamiento emocional, lo que indica que se debe tomar acciones preventivas encaminadas al desarrollo de un ambiente de trabajo positivo. Además, un 13% de las ocasiones, ocasionalmente presentan agotamiento, lo que también muestra un índice considerable. Por otro lado, con un

13% de las ocasiones, manifiestas que muy frecuentemente presentan este inconveniente lo cual se debe tomar acciones que permitan controlar el inconveniente presentado. Sin embargo, un 10% de las veces, el agotamiento se presenta de manera muy raramente lo que indica que se debe realizar un análisis del ambiente de trabajo e identificar áreas de mejora. Además, un 10% de las veces, el personal siempre manifiesta poseer agotamiento emocional lo cual se ve afectado en su desenvolvimiento profesional en cada una de las áreas. Por otro lado, con un 7% de las ocasiones de manera frecuente se evidencia este inconveniente en el personal lo que sugiere la implementación de medidas preventivas. Sin embargo, un 3% de las veces manifiestan nunca haber sufrido de este inconveniente lo cual es un índice muy poco alentador para la institución lo que sugiere que se tome acciones correctivas de manera inmediata.

El agotamiento emocional, también conocido como burnout, genera un impacto negativo en el rendimiento de los empleados. Aunque existe una proporción importante que manifiestan que rara vez presentan este inconveniente. Esta diferencia sugiere seguir trabajando y mejorar a través de programas de motivación, donde su objetivo sea fortalecer la creatividad y motivación de los empleados y de esta manera se fortalecerá el nivel de creatividad y rendimiento de los empleados.

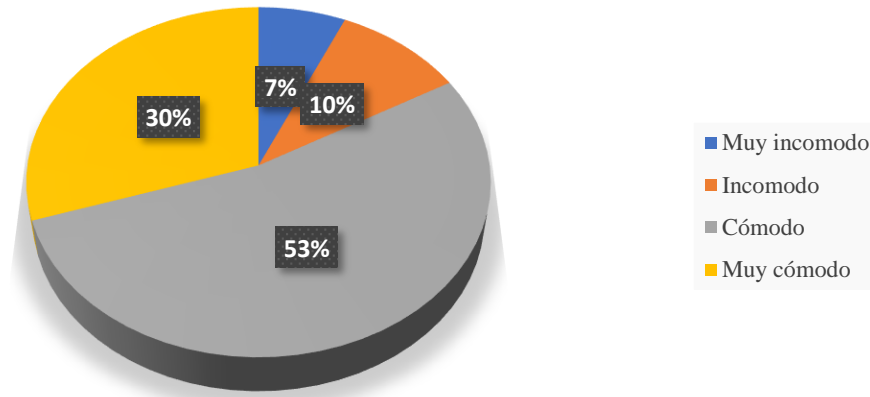
Tabla 21

Comodidad de su espacio de trabajo en términos de ergonomía y ambiente

	Frecuencia	Porcentaje
Muy incomodo	2	7%
Incomodo	3	10%
Cómodo	16	53%
Muy cómodo	9	30%
Total	30	100%

Figura 21

Comodidad de su espacio de trabajo en términos de ergonomía y ambiente



Análisis e interpretación

Los resultados indican que en un 53% de las observaciones, el personal de la cooperativa manifiesta que su lugar de trabajo es cómodo que brinda la seguridad y comodidad adecuada para el desarrollo de las diversas actividades. Además, se observa con un 30% de las ocasiones, el lugar de trabajo es muy cómodo y seguro, para el desarrollo efectivo de actividades. Sin embargo, en un 10% de las ocasiones, mencionan que el lugar de trabajo no ofrece condiciones seguras de trabajo, mientras que un 7% de las veces, mencionan que es incómodo lo que nos indica que hay que trabajar en la implementación de un lugar de trabajo que brinde seguridad y un ambiente adecuado.

La comodidad en el lugar de trabajo es un aspecto crucial que afecta de manera directa a la productividad, la satisfacción y el bienestar laboral de los empleados. Un entorno cómodo de trabajo permite a los empleados concentrarse de mejor manera en sus tareas. Existe un índice considerable de trabajadores que manifiestan mantener un lugar de trabajo cómodo. Lo que sugiere la necesidad de seguir trabajando y lograr la comodidad de todos los trabajadores y de esta manera se garantizará un espacio de trabajo más cómodo y seguro.

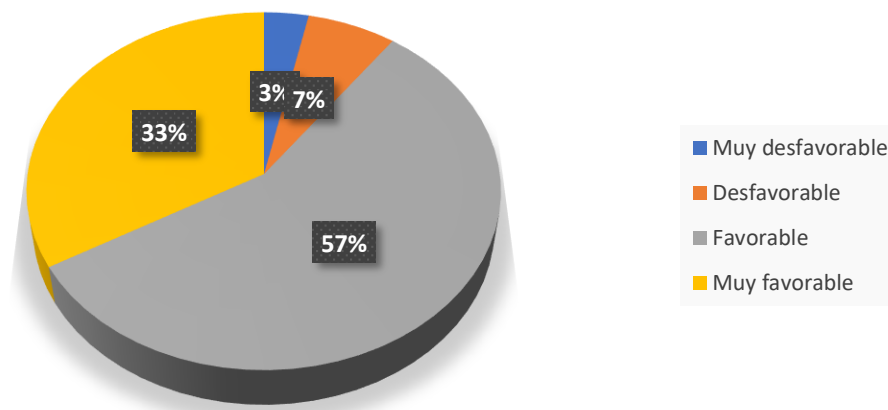
Tabla 22

Consideración del ambiente de su lugar de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	1	3%
Desfavorable	2	7%
Favorable	17	57%
Muy favorable	10	33%
Total	30	100%

Figura 22

Consideración del ambiente de su lugar de trabajo



Análisis e interpretación

Los resultados indican que en un 57% de las observaciones, los trabajadores se encuentran en un lugar de trabajo favorable, lo que indica que el trabajador se siente motivado al estar en un lugar seguro para el desarrollo de sus actividades. Sin embargo, también se observa

un 33% de las ocasiones, un ambiente laboral muy favorable. Sin embargo, en un 7% de las ocasiones indican que es desfavorable mientras un 3% de las ocasiones manifiestan estar en un lugar de trabajo muy desfavorable, lo que indican que se deben tomar acciones correctivas para fomentar un lugar de trabajo seguro.

Un lugar de trabajo favorable que promueve la ergonomía y la salud puede prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. Existe una proporción considerable que manifiestan estar en un lugar de trabajo favorable. Preocupa la posibilidad de que solo en diversas ocasiones consideran estar en un lugar de trabajo favorable. Esta diferencia sugiere la necesidad de trabajar de manera conjunta en la identificación de los inconvenientes que han afectado a que se mantenga un lugar de trabajo adecuado y cómodo.

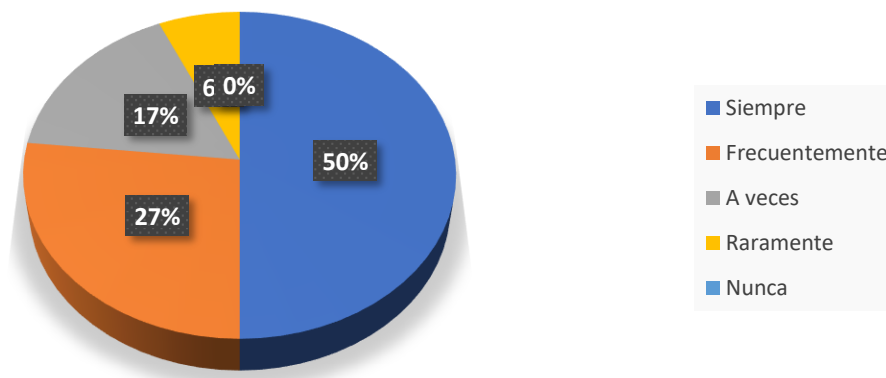
Tabla 23

Tiene un buen equilibrio entre su vida laboral y personal

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	50%
Frecuentemente	8	27%
A veces	5	17%
Raramente	2	7%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Figura 23

Tiene un buen equilibrio entre su vida laboral y personal



Análisis e interpretación

Los resultados indican que en un 50% de las observaciones, los miembros de la cooperativa siempre poseen un equilibrio entre su vida laboral y personal, lo que indica que la institución debe seguir fomentando el equilibrio con su trabajo. Fomentar un equilibrio laboral y personal es fundamental dentro de la organización ya que esto se ve reflejado en el buen desempeño y desarrollo de cada una de las funciones que implica su área de trabajo. Además, con un 27% de las ocasiones, de manera frecuente se ve reflejado la existencia de un equilibrio laboral fomentando la efectividad en el trabajo. Por otro lado, en un 17% de a veces, raramente existe este equilibrio por lo cual muestra cierto nivel de inconsistencias en la aplicación de esta acción, mientras que en un 7% de las veces raramente se ve reflejado, la aplicación del equilibrio laboral por lo que se debe trabajar en el desarrollo de acciones preventivas.

El equilibrio entre la vida personal y laboral es crucial para el bienestar de los empleados y por ende el éxito de las organizaciones. Existe una proporción considerable de trabajadores que manifiestan lograr mantener un equilibrio entre el trabajo y su vida personal, sin embargo, existe una variabilidad entre el desarrollo de las diversas actividades. Esta

diferencia sugiere trabajar de manera conjunta entre los trabajadores y la organización, de esta manera permitir que los trabajadores sean más productivos.

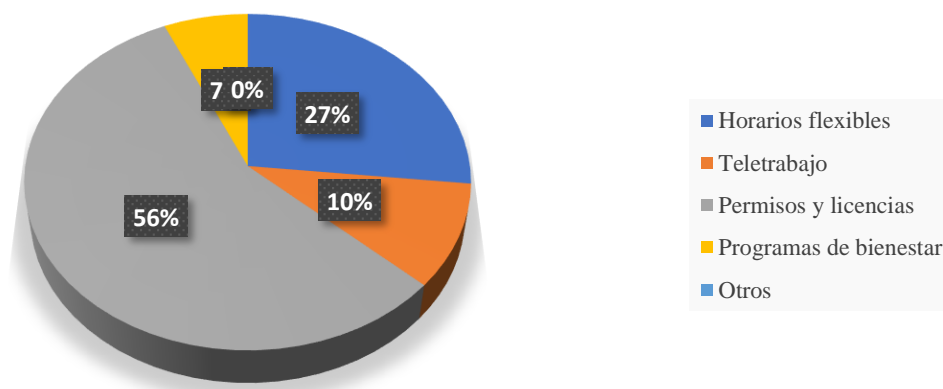
Tabla 24

Medidas que ha implementado la cooperativa para apoyar el equilibrio entre su vida laboral y personal

	Frecuencia	Porcentaje
Horarios flexibles	8	27%
Teletrabajo	3	10%
Permisos y licencias	17	57%
Programas de bienestar	2	7%
Otros	0	0%
Total	30	100%

Figura 24

Medidas que ha implementado la cooperativa para apoyar el equilibrio entre su vida laboral y personal



Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos indican que en un 57% de las ocasiones la cooperativa ha desarrollado medidas para fomentar el equilibrio personal y laboral para lo cual implemento estrategias como son los permisos y licencias, lo que sugiere que debe seguir trabajando en la implementación de estrategias para buscar un equilibrio personal y laboral para mejorar la eficiencia de los trabajadores en la organización. Además, en un 27% de las ocasiones, mencionan que la cooperativa ofrece horarios flexibles de trabajo, permitiendo un mayor desempeño en las actividades. Por otro lado, con un 10% manifiesta la implementación de teletrabajo, mientras que en un 7% de las ocasiones manifiestan la implementación de programas de bienestar.

Los permisos y licencias son esenciales para mantener un entorno laborable saludable y productivo. A través de la adopción de este mecanismo permite a los empleados abordar necesidades personales, familiares y de salud sin comprometer su trabajo. Mediante estos mecanismos la institución busca trabajar en el bienestar de los empleados.

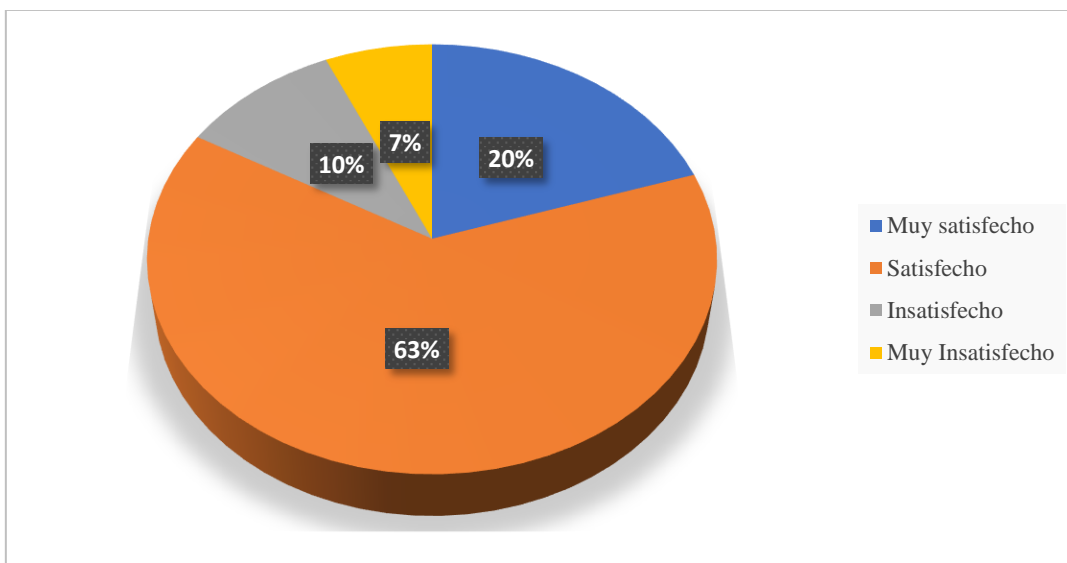
Tabla 25

Satisfacción con la comunicación interna en la cooperativa

	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	6	20%
Satisfecho	19	63%
Insatisfecho	3	10%
Muy Insatisfecho	2	7%
Total	30	100%

Figura 25

Satisfacción con la comunicación interna en la cooperativa



Análisis e interpretación

Los resultados indican que en un 63% de las observaciones, los profesionales de la Cooperativa manifiestan estar satisfechos con la comunicación interna existente dentro de la institución. Mantener una buena comunicación dentro la institución es fundamental, ya que de esta manera se logra difundir los objetivos que se quiere alcanzar y de tal manera como se va a trabajar para lograrlo. Además, con un 20% de las ocasiones, el personal manifiesta estar muy satisfechos por lo tanto la comunicación llega de manera efectiva a cada uno de los trabajadores. Por otro lado, tenemos un 10% de las ocasiones, donde manifiesta estar insatisfecho, mientras que un 7% de las ocasiones están muy insatisfechos por lo tanto se debe desarrollar acciones preventivas para trabajar en las áreas de mejora.

Una comunicación interna efectiva asegura que todos los empleados comprendan claramente sus responsabilidades y objetivos, de tal manera que se reduzca los errores y se cumpla con las tareas de manera eficiente, por lo tanto se puede evidenciar una proporción preocupante donde manifiestan que la comunicación es deficiente, esta diferencia sugiere que se debe

trabajar en mejorar a través de la aplicación de estrategias que permita mejorar el nivel de comunicación y se trabaje de manera conjunta para el logro de los objetivos.

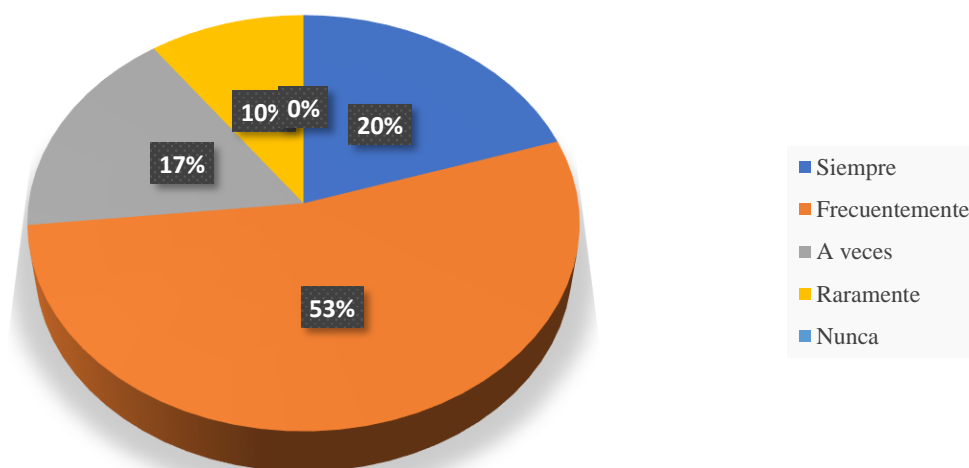
Tabla 26

La comunicación es efectiva en la cooperativa

	Frecuencia	Porcentaje	
Siempre	6	20%	
Frecuentemente	16	53%	
A veces	5	17%	
Raramente	3	10%	
Nunca	0	0%	
Total	30	100%	

Figura 26

La comunicación es efectiva en la cooperativa



Análisis e interpretación

Los resultados indican que en un 53% de las observaciones, el personal de la cooperativa manifiesta que la comunicación es efectiva, lo cual es un índice alentador, lo que sugiere seguir trabajando en la implementación de estrategias para mejora de la comunicación. Fomentar una comunicación efectiva es fundamental dentro de cualquier organización permitiendo comunicar las metas que se desea alcanzar y como se lo lograra. Además, en un 17% de las ocasiones, manifiestan que la comunicación a veces es efectiva, mientras que en un 10% muy raramente, por lo tanto, se debe desarrollar estrategias de mejora.

Una comunicación efectiva facilita la coordinación entre diferentes departamentos de tal manera que se promueva un trabajo más colaborativo y sinérgico, existe una notable falta de igualdad. Existe una proporción considerable que manifiestan el nivel bajo de comunicación, indicando posibles falencias. Esta indiferencia sugiere la necesidad de desarrollar protocolos de comunicación entre todos los departamentos y de tal manera se garantice una comunicación efectiva dentro de la cooperativa. La comunicación es una de las herramientas más importantes para el trabajo en equipo, para lo cual es necesario desarrollar el pensamiento crítico y esto permitirá la comprensión del mensaje que se quiere transmitir, permitiendo el desarrollo de las actividades para el cumplimiento de los objetivos empresariales (Petrone, 2021)

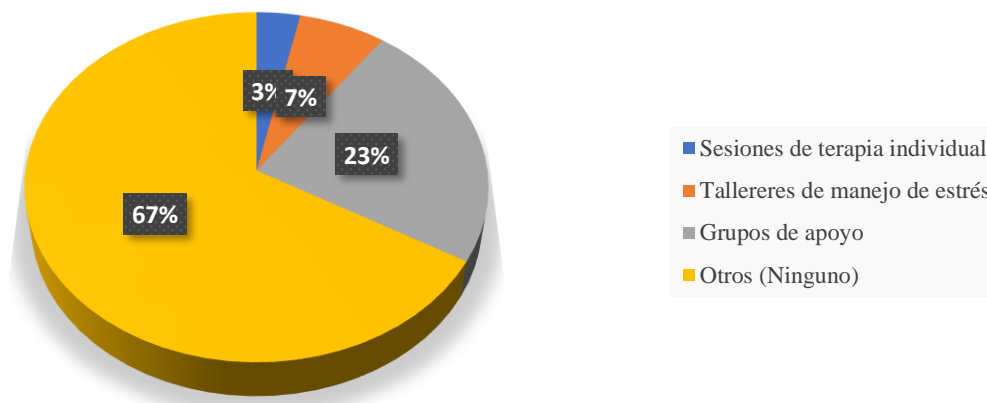
Tabla 27

Tipos de programas de salud mental implementados en la cooperativa

	Frecuencia	Porcentaje
Sesiones de terapia individual	1	3%
Talleres de manejo de estrés	2	7%
Grupos de apoyo	7	23%
Otros (Ninguno)	20	67%
Total	30	100%

Figura 27

Tipos de programas de salud mental implementados en la cooperativa



Análisis e interpretación

Los resultados indican que en un 67%, de la institución no se desarrolla programas de salud mental, lo que sugiere que se trabaje en el desarrollo de planes y programas. La implementación de programas de salud mental es efectiva, dentro de la organización permitiendo disminuir el nivel de estrés, de tal manera que permite el mejoramiento en el rendimiento laboral. Además, con un 23% de las ocasiones, manifiesta la existencia de grupos de apoyo, lo cual es fundamental para trabajar con actividades encaminadas a la salud mental. Sin embargo, en un 7% manifiestan la existencia de talleres de manejo de estrés, mientras que en un 3% la aplicación de sesiones de terapia individual se debe trabajar de manera efectiva en el desarrollo de talleres para fomentar la salud mental de los trabajadores. Los programas de salud mental ayudan a los empleados a manejar el nivel de estrés, la ansiedad y la depresión, permitiendo a la institución crear un ambiente laboral positivo. Preocupa la falta de creación de programas enfocados a la salud mental de los trabajadores generando inconvenientes en el rendimiento de los trabajadores. Esta diferencia sugiere la

necesidad de trabajar en el desarrollo, e implementación de estos programas fundamentales para el éxito de la organización.

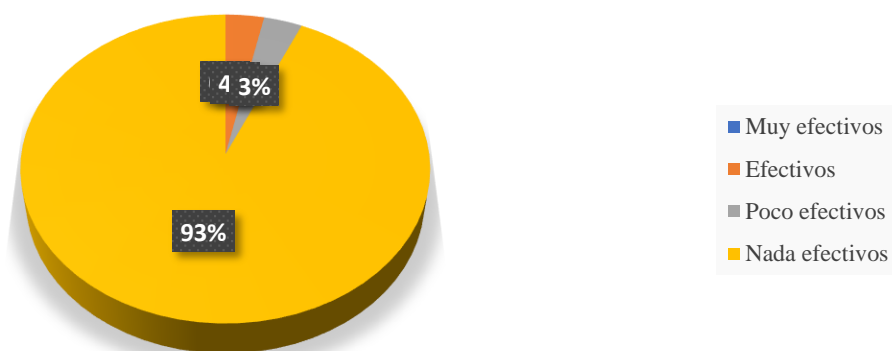
Tabla 28

Efectividad de los programas de salud mental ofrecidos por la cooperativa

	Frecuencia	Porcentaje	
Muy efectivos	0	0	0%
Efectivos	1	1	3%
Poco efectivos	1	1	3%
Nada efectivos	28	28	93%
Total	30	30	100%

Figura 28

Efectividad de los programas de salud mental ofrecidos por la cooperativa



Análisis e interpretación

Los resultados manifiestan que en un 93% de las observaciones, los resultados de los programas de salud mental no son nada efectivos, lo que sugiere en trabajar en el desarrollo de programas y en su efectiva aplicación. La efectividad de los programas de salud mental permite a los trabajadores liberarse del nivel de estrés generado en el trabajo de tal manera

que mejora su nivel de rendimiento laboral dentro de su área. Además, con un 3% de las ocasiones manifiestan que los programas implementados son efectivos, mientras que en un 3% manifiestan ser poco efectivos por lo tanto de debe trabajar en el desarrollo de programas que generen mayor efectividad en la salud mental de los trabajadores.

La falta de aplicación y efectividad de los programas de salud mental afectan en el rendimiento de los trabajadores. Es preocupante la ausencia de estos programas, indicando inconvenientes en el nivel de productividad de los empleados. Esta diferencia sugiere la necesidad de establecer programas efectivos enfocados en la salud mental de los trabajadores, los cuales serán creados a través de protocolos de seguridad donde la prioridad sea la salud física y mental del trabajador.

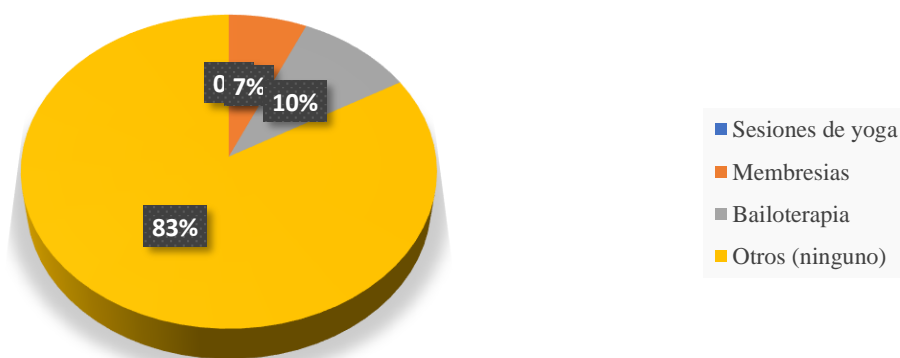
Tabla 29

Actividades ofrecidas por la cooperativa para promover la salud física

	Frecuencia	Porcentaje	
Sesiones de yoga	0		0%
Membresías	2		7%
Bailo terapia	3		10%
Otros (ninguno)	25		83%
Total	30		100%

Figura 29

Actividades ofrecidas por la cooperativa para promover la salud física



Análisis e interpretación

Los resultados indican que en un 83% de las observaciones, el personal de la cooperativa no ofrece actividades para fomentar la actividad física, lo cual indica que se debe trabajar en el desarrollo de diversos programas para los trabajadores, de tal manera servirá como motivación diaria dentro de su trabajo. La implementación de programas para fomentar la salud física es fundamental, permitiendo promover el bienestar general de los trabajadores y de tal manera se ve reflejado en el rendimiento y la productividad de la organización. Además, con un 10% de las ocasiones manifiestan participar en actividades como baile terapia, mientras que en un 7% poseen acceso a programas de membresías, lo cual indica que se debe trabajar en el desarrollo de actividades para fomentar una buena salud física en los trabajadores dentro de la institución.

Los empleados que realizan actividad física regularmente experimentan mejoras en la energía, concentración y la capacidad de tomar decisiones. Existe una proporción importante que manifiestan la falta de existencia de programas implementados por la Cooperativa enfocada en la salud física de los trabajadores esta diferencia sugiere trabajar en el desarrollo de planes y proyectos para fomentar la salud física del trabajador garantizando de tal manera un incremento en el nivel de rendimiento del personal.

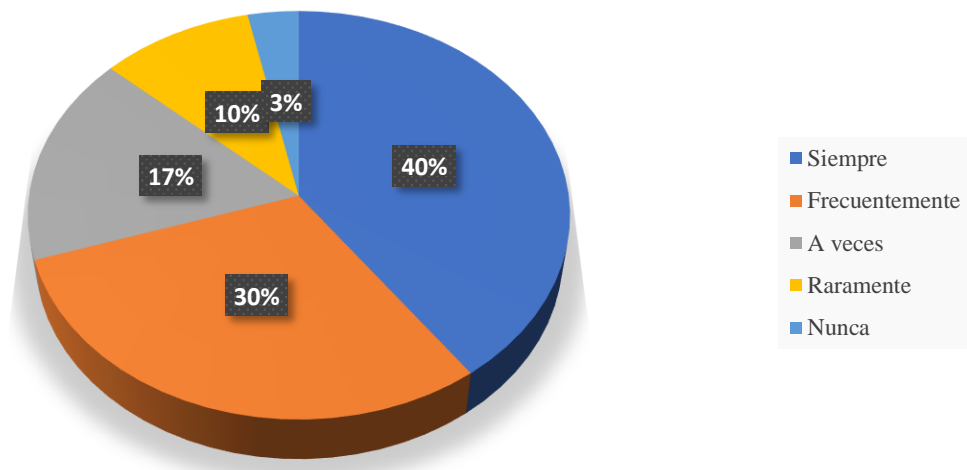
Tabla 30

Ofrece acceso a profesionales de la salud para garantizar el bienestar de los empleados

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	40%
Frecuentemente	9	30%
A veces	5	17%
Raramente	3	10%
Nunca	1	3%
Total	30	100%

Figura 30

Ofrece acceso a profesionales de la salud para garantizar el bienestar de los empleados



Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos indican que en un 40% la cooperativa brinda a los empleados acceso a servicios profesionales de salud de tal manera que busca garantizar su bienestar, lo

que sugiere una adecuada y constante aplicación de esta medida preventiva. El acceso a servicios de salud es fundamental dentro de la institución, permitiendo llevar un control del bienestar del trabajador y detectar a tiempo inconsistencias en la salud. Además, con un 30% manifiestan tener acceso a servicios profesionales. Sin embargo, en un 17% manifiestan que esta práctica lo realiza a veces y en un 10% de las ocasiones se realizan raramente. Por otro lado, con un 3% de las ocasiones manifiestan nunca haber tenido acceso a profesionales de la salud por lo tanto se debe de trabajar en la comunicación efectiva de los programas implementados por la institución para cuidar la salud de los trabajadores.

La facilidad de acceso a profesionales de la salud permite garantizar el bienestar del trabajador. Existe una proporción significativa donde manifiestan no tener acceso a dichos profesionales, lo cual es preocupante. Esta diferencia sugiere la necesidad de socializar los servicios de salud ofrecidos por la institución y de esta manera cada uno de los trabajadores conocerán los diversos profesionales que estarán a disposición de los trabajadores para mejorar su salud ante diversos inconvenientes causados por el trabajo.

Análisis de la teoría

La teoría en base a seguridad y salud ocupacional y el bienestar laboral manifiesta la importancia de crear y mantener entornos de trabajo seguro y saludable. Esto no solo protege la integridad física y mental de los trabajadores, sino también impulsa a la productividad y sostenibilidad de las empresas, la implementación efectiva de programas de seguridad y salud ocupacional ayudando a minimizar riesgos y peligros, creando así ambientes laborales confiables que fomentan la productividad y reducen los costos asociados a accidentes y pérdidas materiales, esto posiciona a las empresas como competidores destacados del mercado laboral. (Ayala Díaz, 2020)

La creación de un entorno laboral que priorice la seguridad y el bienestar se logra mediante un enfoque integral. Este abarca la identificación metódica de posibles peligros, su minuciosa evaluación y la implementación de medidas de control efectivas. Además, es fundamental incorporar una mentalidad preventiva en todos los niveles de la organización,

convirtiéndola en parte esencial de la filosofía y práctica diaria de la empresa. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Este proceso integral requiere la colaboración de empleadores y trabajadores, donde ambos deben tomar responsabilidades para mantener la seguridad y salud en el trabajo. Además, las administraciones juegan un papel fundamental en la creación de sistemas nacionales de SST, estableciendo leyes, servicios de inspección y programas de formación en SSO. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

La gestión de riesgos, según Alvarado Panduro (2022), involucra un conjunto coordinado de actividades para identificar, evaluar y mitigar peligros potenciales, estableciendo controles e indicadores para manejar eficazmente los riesgos. Este proceso, estructurado en cinco etapas, es importante para todas las empresas en la actualidad. La salud, definida por la OMS 1948 como un estado de completo bienestar físico, mental y social, es fundamental para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la productividad organizacional. Las funciones de la salud ocupacional incluyen examinar problemas de salud, fomentando planes laborales, y proponiendo soluciones preventivas que ayuden a la alineación y evaluación de programas de salud. Díaz & Lascano (2023)

Un programa de salud ocupacional abarca la planificación, ejecución y evaluación de acciones relaciones con la medicina preventiva y laboral, así como la higiene y seguridad empresarial. Su objetivo es salvaguardar y mejorar la salud de los trabajadores, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, y requiere la colaboración activa tanto de empleadores como de trabajadores bienestar laboral, según (Álvarez, 2011) se refiere al estado emocional de los trabajadores en su entorno laboral, influenciado por factores situacionales y personales.

Las dimensiones del bienestar laboral contienen condiciones objetivas, como el entorno físico y las herramientas tecnológicas, y condiciones subjetivas, como la vida personal y el desarrollo profesional Roa Herrera (2019). Obtener un equilibrio entre estas dimensiones ofrece ventajas significativas para las empresas, incluyendo mejor gestión financiera, reducción de rotación de personal y aumento de la productividad. Las condiciones laborales van más allá de la higiene y la seguridad, abarcando elementos psicosociales como el estrés y las relaciones interpersonales, que impactan la salud y el bienestar de los empleados Grisales Rodríguez & Gallego Echeverri (2020). Un entorno laboral saludable se caracteriza

por una comunicación eficaz, sistemas de incentivos, liderazgo efectivo, motivación y satisfacción, todos contribuyen a la productividad y el éxito empresarial Vallejo Ordoñez (2021).

Los factores psicosociales en el trabajo, según Torres Campuzano & Llorca Rubio (2020), influyen en la organización del trabajo y el desempeño laboral, teniendo características distintivas como su ubicación, imperceptible y moderación por variables individuales Chiriapa Solano & Guamán Ramírez (2021), la salud mental, es definida por la OMS del 2024, como un estado de bienestar integral, incluyente la capacidad de manejar emociones y mantener relaciones efectivas y enfrentar desafíos de la vida Jauregui Soriano (2021).

Discusión

El análisis de la información proporcionada sobre la seguridad y salud ocupacional, así como el bienestar laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda. Muestra varios aspectos de importancia. En términos de género, la muestra de encuestados está compuesta mayoritariamente por hombres 60%. Lo que podría influir en las percepciones y experiencias reportadas. En cuanto a las enfermedades ocupacionales, el estrés y la ansiedad son los problemas más comunes, seguidos por problemas oculares y dolores musculares. Esto sugiere la necesidad de mejorar las condiciones ergonómicas y de iluminación en el lugar de trabajo.

Aunque el 40% de los empleados considera que los accidentes laborales reciben un seguimiento adecuado, un 26,7% no está de acuerdo, lo que indica implementación inconsistente de los procedimientos de seguimiento. En términos de equipos de seguridad, la mayoría de los empleados creen que la cooperativa está bien equipada 80%, aunque un 20% siente que no hay equipos disponibles. La diversidad de equipos de seguridad es notable, con una prevalencia de extintores, pero la menor frecuencia de equipos de primeros auxilios sugiere una necesidad de mejora en este aspecto. La percepción de la efectividad de los equipos de seguridad es mayormente positiva, aunque un 26.7% duda de su efectividad. Respecto a los equipos de bienestar laboral, la mayoría de los empleados perciben positivamente su contribución al ambiente laboral, pero un 26,7% no está convencido de su efectividad. La gestión de riesgos físicos relacionados con la luz, ventilación y ambiente es considerada adecuada por la mayoría, aunque un tercio de los empleados no está de acuerdo. La provisión de equipos ergonómicos es mayormente aceptada, pero un 27% reportando

siempre o a veces haber tenido incidentes en el último año, lo que indica la necesidad de mejorar las medidas preventivas y la capacitación en seguridad. Diversas medidas de ajuste están siendo implementadas para mitigar riesgos laborales, con un fuerte énfasis en la capacitación y la cultura de seguridad, sin embargo, un 27% de los empleados no considero adecuadas las medidas de control, sugiriendo la necesidad de revisarlas y mejorarlas. Las medidas de seguridad implementadas incluyen protocolos de seguridad laboral es frecuente para la mayoría de los empleados, aunque un 26.7% cree que no es lo suficientemente frecuente.

En cuanto al bienestar laboral podemos decir, que el estrés es un problema significativo, con dolores de cabeza frecuentes, irritabilidad y ansiedad siendo los síntomas más reportados. Las medidas para mitigar el estrés son escasas, con un 60% de los empleados reportando que no existen programas para este fin. La calificación del ambiente laboral es mayormente positiva, pero hay una minoría significativa que lo encuentra insatisfactorio. La regularidad del agotamiento emocional varia con un 43% reportando rara vez experimentar agotamiento, pero un 10% lo experimenta siempre, lo que sugiere la necesidad de acciones preventivas.

La comunidad del espacio de trabajo es generalmente adecuada, aunque un 1% de los empleados lo encuentra incómodo. La consideración del ambiente de trabajo es favorable para la mayoría, pero hay una minoría significativa que lo encuentra desfavorable, el equilibrio entre la vida laboral y personal es positivo para la mayoría, pero un 24% reporta dificultades. Las medidas para apoyar este equilibrio incluyen principalmente permisos y licencias, con horarios flexibles y teletrabajo también mencionados.

Finalmente, la satisfacción con la comunicación interna es alta para la mayoría de los empleados, aunque un 17% está insatisfecho. La efectividad de la comunicación es generalmente buena, pero hay margen para mejorar. En resumen, aunque la cooperativa tiene varias prácticas y políticas para promover la seguridad y salud ocupacional, el bienestar laboral, existen áreas significativas que requieren mejoras para asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los empleados.

Análisis general

Según la teoría, estos entornos no solo protegen la integridad física de los trabajadores, sino que también mejoran la productividad y la sostenibilidad empresarial al minimizar riesgos y costos asociados a accidentes (Ayala Díaz, 2020). Además enfatiza la necesidad de una

implementación adecuada de programas de seguridad y salud ocupacional para integrar la prevención en la cultura organizacional y asegurar la colaboración entre empleadores y trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

En definitiva, el análisis general de la interpretación de datos se centra en la evaluación actual de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda. Y revela que, aunque la mayoría de los empleados perciben positivamente la disponibilidad de equipos de seguridad y bienestar laboral, aún existe una proporción significativa que no está convencida de la efectividad de estos recursos. Además, destaca problemas como el estrés, la falta de programas de mitigación de estrés, y la necesidad de mejorar las condiciones ergonómicas y de iluminación (datos basados en la muestra de encuestados y observaciones directas).

Ambos enfoques coinciden en la importancia de gestionar los riesgos físicos como los psicosociales, sin embargo, el análisis realizado en las encuestas destaca que la brecha existente entre la teoría ideal y su aplicación práctica propone estrategias integrales y normativas; la interpretación de datos evidencia la realidad operativa y áreas específicas de mejora dentro de la cooperativa estudiada. Esto sugiere que, aunque los fundamentos teóricos son sólidos, su implementación efectiva requiere ajustes y adaptaciones continuas para abordar las necesidades específicas y las percepciones de los empleados en la cooperativa. Mientras el análisis teórico establece principios y objetivos generales para la seguridad y salud ocupacional, el examen de datos contextuales en la práctica diaria resalta las áreas de alineación y discrepancia entre la teoría y la realidad observada en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda. Ambos enfoques son complementarios para lograr entornos laborales más seguros, saludables y productivos.

5. CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- * El estudio reveló una correlación significativa entre la implementación de medidas de seguridad de salud ocupacional y el incremento del bienestar laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., evidenciando la importancia de priorizar estos aspectos en el entorno financiero.
- * Se identificaron áreas de mejora en las condiciones actuales de seguridad y salud ocupacional de la cooperativa lo que sugiere la necesidad de desarrollar estrategias específicas para abordar estas deficiencias y fomentar un ambiente de trabajo más seguro y saludable.
- * La socialización de los resultados del estudio generó un mayor nivel de conciencia entre los empleados y directivos sobre la importancia de la seguridad y salud ocupacional lo que podría conducir a una cultura organizacional más productiva en estos aspectos.
- * El análisis teórico de las variables de investigación proporcionó una base sólida para comprender la interrelación entre la seguridad de salud ocupacional y el bienestar laboral en el contexto específico de una Cooperativa de Ahorro y Crédito en la provincia de Bolívar.

5.2 RECOMENDACIONES

- * Implementar y promover actividades y políticas que apoyen el bienestar físico y mental de los empleados, como programas de ejercicio, asesoramiento psicológico y balance trabajo- vida.
- * Mejorar las condiciones del entorno laboral realizando evaluaciones periódicas del ambiente de trabajo y hacer mejoras necesarias en infraestructura y equipamiento para asegurar un entorno laboral seguro.
- * Implementar programas de bienestar que aborden el bienestar de los empleados desde una perspectiva integral. Estos podrían incluir iniciativas de salud mental, actividades físicas, nutrición y equilibrio entre vida laboral y personal, adaptadas a las necesidades específicas de los trabajadores de la cooperativa.
- * Seguir investigando sobre las mejores prácticas en seguridad y salud ocupacional y bienestar laboral, adaptándolas continuamente a las necesidades específicas de la cooperativa para asegurar mejoras sostenibles a largo plazo.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado Panduro, E. (2022). Gestión de riesgos para la seguridad sostenible en edificaciones públicas: revisión sistemática. Periodicidad: Semestral, 11(1), 50–62. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/228/2282818006/2282818006.pdf>
- Álvarez, F. (2011). Salud Ocupacional. Ecoe Ediciones.
- Ayala Díaz, E. A. (2020). Propuesta de Plan de Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa INGESA NORTE Chiclayo – Lambayeque 2020. [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66677>
- Basain Valdés, J., & Valdés, M. del C. (2023). LA SALUD FÍSICA Y LA NEUROPLASTICIDAD COMO ELEMENTOS PREVENTIVOS EN EL ESTADO DE BIENESTAR HUMANO PHYSICAL HEALTH AND NEUROPLASTICITY AS PREVENTIVE ELEMENTS IN THE HUMAN WELL-BEING STATE. REDGADE. REVISTA CIENTÍFICA, 3(2). <https://revista.redgade.com/index.php/Gade/article/view/226/95>
- Benites Monja, F., & Carrascal Sánchez, J. (2021). Implementación de un plan de seguridad industrial y salud ocupacional para disminuir los riesgos laborales en la empresa agroindustrial Pomalca S.A.A-Pomalca, 2019. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8788/Benites%20Monja%20Franco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Briones, M., Chinillo, F., Peñafiel, J., & Ponce Freddy. (2020). LA IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DE LAS LEYES Y NORMATIVAS DE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL PARA DISMINUIR RIESGOS LABORALES EN SOLCA. Revista Científica Multidisciplinaria. <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/160/137>
- Campuzano Vera, L. (2022). Plan de seguridad industrial y salud ocupacional para la empresa SIDERMET S.A. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/24080/1/UPS-GT004183.pdf>
- Chiriapa Solano, E. A., & Guamán Ramiréz, S. L. (2021). Influencia de los factores de riesgo psicosociales en la salud mental. Cooperativa San José Limitada. Bolívar, 2021 [UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO]. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8579/1/Chiriapa%20Solano%20E.->

Guam% c3% a1n% 20Ram% c3% adrez% 20S.% 20% 282022% 29% 20Influencia% 20de
% 20los% 20factores% 20de% 20riesgo% 20psicosociales% 20en% 20la% 20salud% 20me
ntal.% 20Cooperativa% 20San% 20Jos% c3% a9% 20Limitada.% 20Bol% c3% advar% 2c
% 202021.pdf

Díaz, G., & Lascano, A. (2023). “DESARROLLO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS Y ACCIDENTES LABORALES DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CLIMA CENTER DE LA CIUDAD DE AMBATO” [Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37352/1/Tesis%20I.M.%20723%20-%20D%C3%ADaz%20Tandazo%20Germ%C3%A1n%20Mauricio.pdf>

Díaz Tandazo, G., & Lascano Moreta, A. (2023). “DESARROLLO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS Y ACCIDENTES LABORALES DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CLIMA CENTER DE LA CIUDAD DE AMBATO” [Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37352/1/Tesis%20I.M.%20723%20-%20D%C3%ADaz%20Tandazo%20Germ%C3%A1n%20Mauricio.pdf>

Espinoza Romo, A., Méndez Puga, A. M., Rivera Heredia, M. E., & Calderón Mafud, José Luis. (2021). Bienestar laboral en época de pandemia. <https://revistacneipne.org/index.php/cneip/article/view/124/122>

Grisales Rodríguez, M. J., & Gallego Echeverri, L. A. (2020). Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>

Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación (Sexta). Mc Graw Hill.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología Investigacion (Sexta Edición). Mc Graw Hill.

Jauregui Soriano, K. (2021). Nivel de salud mental positiva y habilidades sociales en estudiantes de enfermería de una universidad pública antes y durante la pandemia COVID-19. Lima 2020 [Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

- https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16653/Jauregui_sk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jima, M., & León, M. (2021). EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EMERGENCIA COVID 19. <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5484/1/EQUIPOS%20DE%20PROTECCION%20PERSONAL%20EN%20EL%20PERSONAL%20DE%20ENFERMERIA%20EN%20EMERGENCIA%20COVID%202019.pdf>
- Lamus, T., Lamus, R., Moreira, J., Chere, B., Mera, C., & Quiñonez, G. (2019). PRINCIPIOS FUNDAMENTALES PARA LA INICIACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA (Primera). Casa Editora Del Polo. <https://doi.org/10.23857/978-9942-816-86-3>
- Mendoza, Á., Vera, L., & Zambrano, G. (2022). Patologías asociadas a la actividad laboral: Una visión desde la salud ocupacional. *Ciencias de La Salud*, 8(3), 735–745. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i3>
- Montenegro Alcivar, A., & Sánchez Rodríguez, J. (2022). Proyecto de intervención para la promoción de la salud física y mental, en la empresa Sucesores de Jacobo Paredes de la ciudad de Quito, en el periodo 2022. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23107/1/TTQ857.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Entornos seguros y saludables. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_764111.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (1948). Salud. <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>
- Ortega, J., Rodríguez, J., & Hernández, H. (2019). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 8(8), 21–37. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.v8i8.361>
- Pabón Pérez, L. A. (2021). SALUD MENTAL EN LOS TRABAJADORES DEL AREA DE LA SALUD ANTES Y i DURANTE LA PANDEMIA [Universidad de Pamplona]. http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12744/4889/1/Pabon_2021_TG.pdf

- Petrone, P. (2021). Principios de la comunicación efectiva en una organización de salud. *Revista Colombiana de Cirugía*, 36(2), 188–192. <https://doi.org/10.30944/20117582.878>
- Ramírez, M. Peña, A. M. M. & Tejada Betancourt, L. (II.). (2020). *Seguridad laboral y salud ocupacional:* (ed.). Universidad Abierta para Adultos (UAPA). <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/175898>
- Roa Herrera, C. F. (2019). BIENESTAR LABORAL. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7268/1/572387-2019-I-GTH.pdf>
- Suárez, I. T., Varguilla, C. S., & Ronceros, C. (2022). Técnicas e instrumentos de investigación. Diseño y validación desde la perspectiva cuantitativa. In Técnicas e instrumentos de investigación. Diseño y validación desde la perspectiva cuantitativa. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Instituto Pedagógico de Barquisimeto “Luis Beltrán Prieto Figueroa.” <https://doi.org/10.46498/upelipb.lib.0013>
- Tor, D. (2009). Sistema integrado gestión ambiental; seguridad y salud ocupacional: (ed.). El Cid Editor | apuntes. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/28665>
- Torres Campuzano, J. M., & Llorca Rubio, J. L. (2020). Factores psicosociales laborales: una descripción de la clasificación colombiana de los riesgos psicosociales. Cali, Colombia. Editorial Universidad Santiago de Cali.
- Vallejo Ordoñez, Á. D. (2021). “Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria.” <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33495/1/128%20GTH.pdf>
- Villagrán Rueda, S., Vasconcelos Ramírez, M. A., & Espinoza Sandoval, J. C. (2022). Factores de Riesgo Psicosocial. Grupo Editorial LEED, 1–61. <https://doi.org/10.22402/ed.leed.978.607.98835.4.6>

ANEXOS

Anexo 1: Cronograma (Gantt)

Cronograma

Actividades	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Descripción del problema, formulación del problema	X								
Preguntas de investigación		X							
Justificación		X							
Objetivos: general y específico			X						
Variables				X					
Operacionalización de variables					X				
Marco teórico, antecedentes						X			
Marco científico							X		
Marco conceptual								X	
Marco legal y Georeferencial									X

Anexo 2: Presupuesto Ejecutado

Cantidad	Descripción	Valor Unitario	Subtotal
2	Uso de la computadora con internet	20,00	40,00
2	Lápiz	0,75	1,50
1	Libreta de apuntes	1,25	1,25
1	Anillado	2,00	2,00
1	Impresión de documentos	0,50	0,50
10	Movilización	2,25	22,50
1	Impresión del anteproyecto	3,00	3,00
Total			70,75

Anexo 3: Oficio de autorización para la aplicación del tema de investigación



COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO

"JUAN PÍO DE MORA LTDA."

y sus Agencias en Chillanes, Caluma, Babahoyo, Quevedo, Quinsaloma,
Guaranda, Chimbo, Lago Agrio, Santo Domingo y Manta.

Oficio No. 194GGCOACJPM
San Miguel de Bolívar, 13 de diciembre del 2023.

Señorita
Silvana Grimaneza Martínez Carrillo
Ciudad.

Luego de expresarle un cordial y atento saludo, en contestación a su oficio sin número, de fecha 27 de noviembre del 2023, me permito comunicarle que se autoriza para que pueda aplicar el tema de investigación titulado: "PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO JUAN PÍO DE MORA LTDA., CANTON SAN MIGUEL DE LA PROVINCIA DE BOLIVAR, AÑO 2024".

Particular que comunico, para los fines legales pertinentes.

Atentamente,

Dr. Cs. Pablo Lucio Q. PHD.
GERENTE GENERAL
COAC. JUAN PÍO DE MORA LTDA. AERENCIA



Financieramente Solvente, Solidariamente Humanista.
Teléfono: 035004410

Anexo 4: Oficio de asignación de director y pares académicos.



UNIVERSIDAD
ESTADAL
DE BOLÍVAR
UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**EXTENSIÓN
SAN MIGUEL**

Oficio No. EUSM-GTH-UIC-006(4)
San Miguel, 15 de mayo de 2024

Estimados docentes:

Ing. Cahuasqui Molina Erika Priscila
Ing. Vistin Mena Gorquí Elisalde
Dra. Navas Montes Yonaiker Del Mar

DOCENTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Presente. -

De mi consideración:

En primer lugar, extiendo un saludo y los deseos de éxito en cada una de las funciones que usted desempeña. A continuación, pongo en su conocimiento que en sesión extraordinaria de Consejo de Extensión que se efectuó el día 14 de mayo del presente año, se analizó y reconsideró para aprobación los temas de los anteproyectos presentados por los estudiantes del Grupo 1 que se inscribieron en la Unidad de Integración Curricular; así también se aprobó la designación como Director/a y Pares Académicos para la guía en el desarrollo de los Trabajos de Integración Curricular; de acuerdo al detalle que se adjunta:

Hurtado Yanza Geomayra Pamela	La Seguridad y Salud Ocupacional y el bienestar laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Ltda., cantón San Miguel de la provincia Bolívar, año 2024.	Ing. Cahuasqui Molina Erika Priscila	Ing. Vistin Mena Gorquí Elisalde
Martínez Carrillo Silvana Grimaneza			Dra. Navas Montes Yonaiker Del Mar

Por la favorable atención al presente documento, anticipo mi sincero agradecimiento.

Atentamente,


Ing. Rafael Alejandro Sánchez Macías.
Coordinador Unidad de Integración Curricular
Carrera Gestión del Talento Humano

*Recibido
F.C.
20/5/2024
12:47*

*Recibido x
F.C.
Qu*

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

Anexo 5: Modelo de la Encuesta

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Objetivo

4. Diagnosticar las condiciones actuales de seguridad y salud ocupacional, y el bienestar laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pío de Mora Lida.

Instrucción

A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas con las condiciones de salud y seguridad en su lugar de trabajo. Seleccione la opción u opciones que describan mejor su experiencia o percepción. Si en alguna pregunta elige la opción "otro" proporcione una breve descripción adicional en el espacio.

Genero

Masculino
 Femenino
 Otros

La seguridad y salud ocupacional

1. ¿Qué tipo de enfermedades ocupacionales ha sufrido en su lugar de trabajo?

Problemas oculares
 Estrés y ansiedad
 Problemas respiratorios
 Dolores musculares

2. ¿Los accidentes laborales reportados reciben un adecuado seguimiento?

Siempre
 A veces
 No
 Nunca

3. ¿La cooperativa cuenta con equipos de seguridad?

Sí

No

4. ¿Seleccione los equipos de seguridad que utiliza la cooperativa?

Señalización de emergencia
 Sistemas de alarma y detección de incendios
 Luces de emergencia
 Extintores
 Equipos de primeros auxilios
 Otro(especificar).....

5. ¿Cómo calificaría los equipos de seguridad con los que cuenta su lugar de trabajo?

Muy efectivos
 Efectivos
 Poco efectivos
 Nada efectivos

6. ¿Considera que los equipos de bienestar laboral en la cooperativa contribuyen positivamente al ambiente y bienestar general de los empleados?

Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

7. ¿Considera que los riesgos físicos relacionados con la luz, ventilación y ambiente están adecuadamente gestionados en la cooperativa?

Sí
 No

8. ¿La cooperativa proporciona equipos ergonómicos (como sillas ajustables y escritorios adecuados) para todos los empleados?

Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

9. ¿Considera que la cooperativa gestiona adecuadamente los riesgos psicosociales (como el estrés, el peso y la carga de trabajo excesiva)?

Totalmente de acuerdo
 De acuerdo
 En desacuerdo
 Totalmente en desacuerdo

10. ¿Ha tenido algún incidente o accidente en su área laboral en el último año?

Siempre

- A veces
- No
- Nunca

11. ¿Qué medidas de ajuste se están implementando en la entidad para mitigar los riesgos laborales?

- Capacitación en seguridad laboral
- Inspecciones regulares de seguridad
- Fomento de una cultura de seguridad y comunicación abierta
- Implementación de señalización y advertencias visuales
- Otros(especifique).....

12. ¿Considera que las medidas de control implementadas para reducir los riesgos laborales son adecuadas?

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

13. ¿Qué medidas de seguridad ha implementado la cooperativa para un entorno laboral seguro?

- Protocolos de seguridad y salud ocupacional
- Formación y capacitación
- Inspecciones regulares
- Otros(especifique).....

14. ¿Se ofrece capacitación sobre seguridad laboral en la cooperativa?

- Muy frecuentemente
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Raramente
- Nunca

Bienestar laboral

15. ¿Qué síntomas de estrés ha experimentado en su lugar de trabajo en los últimos dos meses?

- Fatiga constante
- Irritabilidad
- Dolores de cabeza frecuentes
- Dificultad para concentrarse
- Ansiedad

- Depresión

16. ¿Cuáles son las medidas que utiliza la institución para minimizar el nivel de estrés?

- Prácticas de meditación
- Técnicas de respiración y relajación
- Capacitación en gestión del estrés
- Otros(especifique).....

17. ¿Cómo calificaría el ambiente laboral en su lugar de trabajo?

- Nada satisfactorio
- Poco satisfactorio
- Satisfactorio
- Muy satisfactorio

18. ¿Con qué regularidad experimenta agotamiento emocional?

- Siempre
- Muy frecuentemente
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Rara vez
- Muy raramente
- Nunca

19. ¿Cómo calificaría la comodidad de su espacio de trabajo en términos de ergonomía y ambiente?

- Muy incómodo
- Incómodo
- Cómodo
- Muy cómodo

20. ¿Cómo consideraría el ambiente de su lugar de trabajo?

- Muy desfavorable
- Desfavorable
- Favorable
- Muy favorable

21. ¿Considera que tiene un buen equilibrio entre su vida laboral y personal?

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Raramente
- Nunca

22. Escija las medidas que ha implementado la cooperativa para apoyar el equilibrio entre su vida laboral y personal

- Horarios flexibles
- Teletrabajo
- Permisos y licencias
- Programas de bienestar
- Otros(especifique).....

23. ¿Qué tan satisfecho está con la comunicación interna en la cooperativa?

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

24. ¿Considera que la comunicación es efectiva en la cooperativa?

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Raramente
- Nunca

25. ¿Qué tipos de programas de salud mental implementa la cooperativa?

- Sesiones de terapia individual
- Talleres de manejo de estrés
- Grupos de apoyo
- Otros(especifique).....

26. ¿Qué tan efectivos son los programas de salud mental ofrecidos por la cooperativa?

- Muy efectivos
- Efectivos
- Poco efectivos
- Nada efectivos

27. ¿Qué actividades ofrece la cooperativa para promover la salud física?

- Sesiones de yoga
- Masajes
- Biotecnología
- Otros(especifique).....

28. ¿La cooperativa ofrece acceso a profesionales de la salud para garantizar el bienestar de los empleados?

- Siempre
- Frecuentemente

- A veces
- Raramente
- Nunca

Sus respuestas son confidenciales, agradecemos su tiempo y colaboración.

Anexo 6: Evidencias de la aplicación de la encuesta en la institución



Anexo 7: Certificado de anti plagio



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN
SAN MIGUEL

ING. ERIKA PRISCILA CAHUASQUI MOLINA, EN CALIDAD DE DIRECTORA DE
TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: "La Seguridad y Salud Ocupacional y el bienestar laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan Pfo de Mora Ltda., cantón San Miguel de la provincia Bolívar, año 2024.", presentado por la señorita Hurtado Yanza Geomayra Pamela y la señorita Martínez Carrillo Silvana Grimaneza, estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un porcentaje de similitud del 2%, como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda 02 de agosto del 2024

Atentamente,

Ing. Erika Priscila Cahuasqui Molina

Directora

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

NOMBRE DEL TRABAJO

La Seguridad y Salud Ocupacional y el bienestar laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan P

RECuento DE PALABRAS

18401 Words

RECuento DE CARACTERES

105993 Characters

RECuento DE PÁGINAS

95 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.5MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 1, 2024 10:37 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 1, 2024 10:38 AM GMT-5

● **2% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 2% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 1% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)