



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**TEMA: “ANÁLISIS DEL AMBIENTE LABORAL MEDIANTE EL SISTEMA
DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL”**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERÍA COMERCIAL**

AUTORES:

**DE JESUS DE JESUS CYNDI ALIXE
JARA QUIÑONEZ ALVARO SANTIAGO**

DIRECTOR:

MSC. VINICIO GUERRA

IBARRA-ECUADOR

2022

ACEPTACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

En mi calidad de director del trabajo de grado asignado por las autoridades pertinentes, considero que la investigación presentada por el egresado **ALVARO SANTIAGO JARA QUIÑÓNEZ**, para optar por el título de **INGENIERÍA COMERCIAL**, cuyo tema es **“ANÁLISIS DEL AMBIENTE LABORAL MEDIANTE EL SISTEMA DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL”**, reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometida a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Efectuado, en la ciudad de Ibarra a los 19 días del mes de septiembre del 2022.



Msc. Edwin Vinicio R. Guerra Miño

DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

ACEPTACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

En mi calidad de director del trabajo de grado asignado por las autoridades pertinentes, considero que la investigación presentada por la egresada **CYNDI ALIXE DE JESÚS DE JESÚS**, para optar por el título de **INGENIERÍA COMERCIAL**, cuyo tema es **“ANÁLISIS DEL AMBIENTE LABORAL MEDIANTE EL SISTEMA DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL”**, reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometida a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Efectuado, en la ciudad de Ibarra a los 19 días del mes de septiembre del 2022.



Msc. Edwin Yinicio R. Guerra Miño



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA**

**AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

3. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO	
CEDULA DE IDENTIDAD	1004029169
APELLIDOS Y NOMBRES	JARA QUIÑÓNEZ ÁLVARO SANTIAGO
DIRECCION	13 DE ABRIL Y QUITO
E-MAIL	asjaraq@utn.edu.ec
TELEFONO FIJO	(06) 3016700
TELEFONO MOVIL	0988194653

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO	"ANÁLISIS DEL AMBIENTE LABORAL MEDIANTE EL SISTEMA DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL"
AUTOR (ES)	DE JESÚS DE JESÚS CYNDI ALIXE JARA QUIÑÓNEZ ÁLVARO SANTIAGO
FECHA	19/AGOSTO/2022
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA	INGENIERÍA COMERCIAL
ASESOR / DIRECTOR	MSC. EDWIN VINICIO R. GUERRA MIÑO

4. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar los derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad Técnica del Norte en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, 23 de noviembre de 2022

EL AUTOR:


 Álvaro Santiago Jara Quiñónez



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA**

**AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

3. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CEDULA DE IDENTIDAD	0401933221		
APELLIDOS Y NOMBRES	DE JESÚS DE JESÚS CYNDI ALIXE		
DIRECCION	13 DE ABRIL Y QUITO		
E-MAIL	cadejesus@utn.edu.ec		
TELEFONO FIJO	(06) 611 483	TELEFONO MOVIL	0979777530

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO	"ANÁLISIS DEL AMBIENTE LABORAL MEDIANTE EL SISTEMA DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL"
AUTOR (ES)	DE JESÚS DE JESÚS CYNDI ALIXE JARA QUIÑÓNEZ ÁLVARO SANTIAGO
FECHA	19/AGOSTO/2022
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA	INGENIERÍA COMERCIAL
ASESOR / DIRECTOR	MSC. EDWIN VINICIO R. GUERRA MIÑO

4. CONSTANCIAS

Los autores manifiestan que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar los derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que son los titulares de los derechos patrimoniales, por lo que asumen la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrán en defensa de la Universidad Técnica del Norte en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, 22 de noviembre de 2022

EL AUTOR:

Cyndi Alixe De Jesús De Jesús

Agradecimientos

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la vida y la salud para poder llegar hasta este momento, gracias a mis padres por su apoyo incondicional, por ser mi motivación y por estar siempre conmigo a pesar de las dificultades, a mis hermanos por tomarme como ejemplo a seguir y a toda mi familia, quienes siempre han estado pendientes de cada paso que he dado a lo largo de mi carrera.

También agradezco a todos los docentes que han aportado con sus conocimientos para mi formación profesional, a mí director y oponentes por ayudarnos en este proceso de titulación, que ha sido inusual, pero se logró cristalizar.

Agradezco también a mis compañeras Iralda y Andrea quienes han estado conmigo desde el inicio de esta carrera y han hecho que esta vida universitaria esté llena de bonitos recuerdos, por lo que se han convertido en mis amigas para la vida.

Cyndi De Jesús

En este espacio quiero agradecer a Dios por bendecirme y por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad. Gracias a mis padres por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mí, por los consejos, valores y principios que me han inculcado, a mis hermanos por nunca perder su confianza conmigo, y sobre todo agradezco a mi novia quien ha sido un soporte más en este arduo proceso con su apoyo y motivación.

Agradezco a todos los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la UTN que han aportado con sus conocimientos para mi formación profesional, a mi director y oponentes por ayudarnos en este inusual proceso de titulación.

Por último, agradezco también a mis amigos, compañeros y hoy colegas Jhoselyn M., Diego O. y Mauricio G., quienes han estado conmigo desde el inicio de esta carrera y han hecho que la vida universitaria esté llena de bonitos recuerdos, de igual manera a mi compañera de investigación Cyndi De Jesús y Melanie M. por sus consejos y guía en este trabajo.

Santiago Jara

Dedicatoria

Con todo el cariño dedico mi tesis a mis padres, Mario y Mireya quienes me han apoyado en todo lo que me he propuesto, por ser quienes me alientan a luchar día a día por cumplir mis sueños, por esforzarse para que no me falte nada, por inculcar en mí tantos valores y orientarme a hacer las cosas bien.

De igual forma a mis hermanos, a mis abuelas, a mis tías, quienes han sido parte fundamental de este proceso, por preocuparse de cada paso que he dado en mi vida, por aconsejarme y nunca dejarme sola a pesar de los problemas que se han suscitado, aportando con consejos y palabras de aliento que hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños.

Cyndi De Jesús

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, María M. y Álvaro J. por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que hoy soy, es un orgullo y privilegio ser su hijo ¡son los mejores padres!

Desde el fondo de mi corazón quiero dedicar también a mi abuelito y abuelita, quienes han estado muy pendiente del día de mi graduación, además con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Santiago Jara

Resumen

El ambiente laboral es concebido hoy en día como un medio para comprometer a todos los servidores públicos a crear condiciones de trabajo seguras, sin embargo, a pesar de la importancia la gestión de la seguridad y salud ocupacional en el sector público no se ha alcanzado un desarrollo pleno. Se identifica la deficiente gestión de la seguridad y salud ocupacional en el Centro de Rehabilitación Social de Ibarra (CRSI), a causa de la falta de gestión administrativa, técnica y de las condiciones de trabajo que impiden la consolidación de un ambiente laboral seguro. El objetivo de la investigación es analizar la gestión del sistema de seguridad y salud ocupacional en el ambiente laboral del CRSI.

La metodología de investigación comprende en un estudio de caso único de diseño no experimental, tipo mixto, de corte transversal y alcance descriptivo. Se aplicaron dos técnicas de recolección de datos, la entrevista y la encuesta. Se procesó la información de naturaleza cualitativa y cuantitativa en los programas Microsoft Excel 2019 y SPSS versión 25.

Los hallazgos revelan que el CRSI no cuenta con un sistema de salud y seguridad ocupacional propio puesto que es competencia del organismo superior que regula a las cárceles de todo el Ecuador (SNAI). Se concluye que, las escasas actividades de protección y prevención de riesgos dirigidos al personal administrativo han ocasionado que el ambiente laboral sea percibido como bueno en un 40.0%, dado que, el trabajo es realizado en las inseguras y deficientes condiciones de la institución, percibiendo que no se están satisfaciendo las necesidades debido a la elevada carga laboral, poniendo en peligro el equilibrio emocional al estar elevadamente expuestos a los riesgos biológicos, psicosociales y ergonómicos.

Palabras clave: Seguridad y salud ocupacional, gestión, ambiente laboral, centro penitenciario.

Abstract

The work environment is conceived today as a means to engage all public servants to create safe working conditions, however, despite the importance of occupational health and safety management in the public sector, it has not been fully developed. The deficient management of occupational health and safety at the Centro de Rehabilitación Social de Ibarra (CRSI) is identified as a result of the lack of administrative and technical management and working conditions that prevent the consolidation of a safe working environment. The objective of the research is to analyze the management of the occupational health and safety system in the work environment of CRSI.

The research methodology comprises a single case study of non-experimental design, mixed type, cross-sectional and descriptive scope. Two data collection techniques were applied, the interview and the survey. Qualitative and quantitative information was processed in Microsoft Excel 2019 and SPSS version 25.

The findings reveal that the CRSI does not have its own occupational health and safety system, since it is the responsibility of the superior authority that regulates prisons throughout Ecuador (SNAI). It is concluded that the scarce protection and risk prevention activities directed to the administrative personnel have caused the work environment to be perceived as good in 40.0%, given that the work is performed in the unsafe and deficient conditions of the institution, perceiving that the needs are not being met due to the high workload, endangering the emotional balance by being highly exposed to biological, psychosocial and ergonomic risks.

Key words: Occupational safety and health, management, work environment, prison.

Índice de contenidos

Agradecimientos	6
Dedicatoria	8
Resumen	9
Abstract	10
Índice de contenidos	11
Índice de tablas	14
Índice de figuras	15
Introducción	17
Antecedentes	17
Planteamiento del problema	20
Contextualización	20
Planteamiento del problema	22
Formulación del problema	24
Delimitación del problema	24
Pronóstico del problema	24
Justificación	25
Objetivos de investigación	26
Objetivo general	26
Objetivos específicos	26
Pregunta de investigación	26
Capítulo I. Marco Teórico	27

	12
Fundamentación Teórica	27
Teorías base	27
Teoría de administración de riesgos	27
Teoría de los riesgos laborales	27
La teoría del clima organizacional según Rensis Likert	29
Marco conceptual	29
Ambiente laboral de los centros penitenciarios	29
Funciones del ambiente laboral en las organizaciones de rehabilitación social	31
Dimensiones del ambiente laboral de las cárceles	33
Gestión de seguridad y salud ocupacional (SSO) en las organizaciones	35
Beneficios del sistema de seguridad y salud ocupacional en los centros penitenciarios	37
Factores que afectan la efectividad de los SSO	38
Fundamentación empírica	43
Aspectos normativos	47
Constitución Política del Ecuador	48
Código de trabajo	48
Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo	49
Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente	50
Capítulo II. Metodología de la Investigación	51
Diseño de investigación	51
Tipo de investigación	52

	13
Métodos de investigación	52
Determinación de variables	52
Técnicas o Instrumentos	54
Validación de instrumentos	54
Unidad de análisis	54
Recolección y procesamiento de datos	55
Capítulo III. Análisis de resultados	55
Principales resultados obtenidos	55
Resultados de la entrevista	55
Logro de objetivos	68
Diagnosticar los factores de gestión del sistema de seguridad y salud ocupacional del CRSI.	68
Caracterizar las dimensiones del ambiente laboral en el que se desenvuelve el personal administrativo del CRSI.	70
Proponer estrategias para mejorar el ambiente laboral a través del sistema de seguridad y salud ocupacional en el CRSI.	72
Respuesta a la pregunta de investigación	77
¿Cómo incide el sistema de seguridad y salud ocupacional en el ambiente laboral del Centro de Rehabilitación Social de Ibarra?	77
Discusión de resultados	78
Limitaciones y alcance	79
Capítulo IV. Conclusiones y recomendaciones	80

	14
Conclusiones	80
Recomendaciones	81
Bibliografía	82
Anexos	90
Anexo 1. Cuestionario de la encuesta a funcionarios	90
Anexo 2. Guía de entrevista a la directora del CRSI	97
Anexo 3. Síntesis de la entrevista a la directora del CRSI	99
Anexo 4. Evidencia trabajo de campo	104

Índice de tablas

Tabla 1. Factores de riesgo	21
Tabla 2. Funciones del ambiente laboral	25
Tabla 3. Operacionalización de variables	46
Tabla 4. Matriz de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)	65
Tabla 5. Matriz Analítica de Definición de Estrategias (MAFE)	66
Tabla 6. Estrategias para mejorar el ambiente laboral mediante la gestión de la SSO	68

Índice de figuras

Figura 1. Árbol de Problemas	16
Figura 2. Variables del ambiente laboral	23
Figura 3. Beneficios del Sistema de SSO en las cárceles	30
Figura 4. Factores que afectan la efectividad del sistema de SSO	32
Figura 5. Funciones de la gestión técnica	34
Figura 6. Modelo teórico de la investigación	36
Figura 7. Edad y género del personal del área administrativa del CRSI	51
Figura 8. Cargo y antigüedad en el puesto	51
Figura 9. Ambiente laboral del CRSI	52
Figura 10. Difusión de riesgos	52
Figura 11. Medios de difusión de política de prevención de riesgos	53
Figura 12. Condiciones básicas del sistema	54
Figura 13. Frecuencia de capacitación en seguridad y salud ocupacional	54
Figura 14. Temáticas de capacitación en seguridad y salud ocupacional	55
Figura 15. Conocimiento básico prevención de riesgos	56
Figura 16. Licencia por accidente o enfermedad en el último año	56
Figura 17. Causa de incapacidad laboral o inasistencia	57
Figura 18. Evaluaciones médicas a la salud de los trabajadores	57
Figura 19. Aplicación de medidas de prevención	58
Figura 20. Verificación y mantenimiento de activos	58
Figura 21. Exposición a riesgos laborales	59
Figura 22. Beneficios del Sistema de SSO	60
Figura 23. Gestión de la prevención de riesgos en el CRSI	60
Figura 24. Adaptación	62

Figura 25. Satisfacción de necesidades	63
Figura 26. Equilibrio emocional	64
Figura 27. Entrega de encuesta a funcionaria del CRSI	95

Introducción

Antecedentes

La producción investigativa en materia de seguridad y salud ocupacional ha promovido la formalización de métodos, fines y cuerpo teórico, que han aportado a la sociedad en las diferentes etapas de la evolución histórica, permitiendo la prevención de cualquier riesgo que ponga en peligro la vida, o resulte perjudicial para la salud y seguridad de los trabajadores, sin embargo, ante los nuevos contextos laborales y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) que exigen mayor esfuerzo mental sobre el físico en los empleados, se han contemplado las consecuencias adversas procedentes de las condiciones psicológicas durante la estancia en el puesto de trabajo, las cuales aún representan un reto para las organizaciones que deben atenuarlas, minimizarlas o prevenirlas (Céspedes & Martínez, 2016).

De acuerdo al estudio de Dzib et al. (2016) la percepción de riesgos en el trabajo provienen de diferentes factores técnicos como medios, objetos, procesos, actividades, puestos de trabajo, instalaciones, ambiente laboral, entre otros., las cuales se relacionan con las acciones inseguras cometidas por los empleados, además de la insuficiente supervisión, regulación y control por parte de los directivos, que resultan en un inadecuado clima de seguridad, es decir, un ambiente de inseguridad para los trabajadores.

Por su parte, Enríquez (2016) menciona que el desinterés por parte de las autoridades de las empresas por el correcto uso, comunicación y coordinación sobre los programas o sistemas de salud y seguridad ocupacional generan condiciones inseguras que ocasionan accidentes y enfermedades a corto y largo plazo, por lo cual, se deben realizar acciones preventivas simultáneamente con el personal.

Ante ello, según la investigación de Heredia et al. (2017) determina que gracias a los esfuerzos de los organismos como la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la

Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (NIOSH) se han desarrollado leyes en el Ecuador, cuyos lineamientos comprometen a los empleadores a desarrollar planes preventivos con el fin de evitar o disminuir la gravedad de los riesgos, viéndolos como una inversión y no un gasto, dado que el objetivo es proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables a fin de que las empresas incrementen la productividad y por ende se genere mayor rentabilidad.

En la misma línea Martínez & Yandún (2017) aclaran que, en el Ecuador la gestión de la seguridad y salud laboral es de cumplimiento obligatorio para todas las empresas con más de 100 trabajadores y para los centros de trabajo calificados de alto riesgo cuando cuenten con más de 50 empleados, además, destacan que los organismos Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y Ministerio de Trabajo son los encargados de vigilar las actividades realizadas por las organizaciones, sin embargo, advierten que el compromiso de la alta dirección y la participación de los trabajadores son clave para la conformación de comités que observen el cumplimiento de las normativas. Los resultados concluyen que la incorporación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional a la estrategia empresarial reporta eficiencia u optimización de recursos, creando además una ventaja competitiva derivada de atributos intangibles como la imagen reputacional y fidelización del personal, permitiendo el adecuado clima laboral y el incremento de la productividad en la operación normal de las empresas.

Mientras que Fagua et al. (2018) determinan que hoy en día las normativas sufren modificaciones dirigidas a garantizar la viabilidad de implementación de sistemas de gestión que contengan planes de contingencia o emergencia en empresas formales e informales, por medio de la promoción de la cultura de prevención que impulse a los negocios a la asignación de recursos y responsabilidades dentro de las capacidades reales y de los principios de equidad, eficiencia, eficacia y sostenibilidad, además de la apropiación de políticas de autocuidado en todas las áreas organizacionales, tomando en cuenta que una afectación (accidente o

enfermedad) repercute en la operatividad empresarial y a la estabilidad de la familia del trabajador.

El aporte al conocimiento por parte de Herrera (2020) demuestra la relación positiva y significativa entre la conducta de seguridad (comportamientos, cumplimiento y participación), con el clima de seguridad laboral en una empresa siderúrgica en el Perú, destacando la importancia del complejo y amplio ambiente laboral en la adopción de la cultura de prevención, que permite monitorear el entorno laboral para detectar riesgos de manera oportuna y convertirlos en oportunidades de mejora, contrarrestando efectivamente los accidentes y enfermedades laborales que garanticen la seguridad en la empresa productora de acero.

En cuanto al clima organizacional de prevención de riesgos laborales en el sector público ecuatoriano, Moreta et al. (2021), manifiestan que a pesar de la importancia de la función pública, la gestión de la seguridad y salud ocupacional no ha alcanzado un desarrollo pleno, debido a que los funcionarios encargados de esta actividad no poseen las competencias necesarias para enfrentar y frenar los problemas que perturban el desarrollo de las actividades, a la vez que se olvida que el trabajo es una de las principales fuentes de riesgo para la vida, salud y seguridad del ser humano, por ello, se debe concebir al ambiente laboral como un medio para comprometer a todos los servidores públicos a crear condiciones de trabajo seguras en el marco de lo establecido en la constitución y demás leyes, mediante el diseño y aplicación de programas para la prevención de riesgos en el trabajo.

En investigaciones realizadas en el ámbito penitenciario del Ecuador no se ha direccionado al estudio de cómo el ambiente laboral afecta al bienestar de los servidores de las cárceles. Sin embargo, Moreta (2021) midió una de las enfermedades profesionales de actualidad, el denominado síndrome de Burnout, demostrando la presencia de sintomatología tensional o estrés crónico que puede traer consigo consecuencias que dificulten cumplir

adecuadamente con las actividades laborales en seis agentes de seguridad (10 %) del Centro de Privación Provisional de Libertad Masculino Pichincha No 1, mientras que 11 guías penitenciarios están en riesgo de desarrollarlo (18,3 %) y los restantes 43 funcionarios (71,7 %) no presentan riesgo alguno. La prevalencia de dicho padecimiento es mayor en mujeres (83,3%), sin embargo, el riesgo de desarrollar estrés crónico es mayor en hombres (72,7%).

Por lo mencionado, se observa la falta de evidencia empírica que aborde a la gestión de la salud y seguridad ocupacional como un factor que promueve un ambiente laboral seguro en los centros penitenciarios del Ecuador.

Planteamiento del problema

Contextualización

Las investigaciones de los autores Aguirre (2019), Núñez (2018) y Paladines (2016) enfatizan la problemática en las cárceles ecuatorianas, manifestando que durante el Gobierno de Rafael Correa se llevaron a cabo reformas al sistema penitenciario como mecanismo para solucionar la sobrepoblación de las cárceles mediante la construcción de mega centros de privación de la libertad, sin embargo, al mismo tiempo se endureció el Código Integral Penal (COIP), incrementando las penas y aprobando el uso de la prisión preventiva, considerado como el detonante del elevado hacinamiento en la última década.

Actualmente se mantiene una población penitenciaria de aproximadamente 39.040 persona privadas de libertad (PPL), en un sistema carcelario conformado por 36 centros de detención con capacidad para 30.169 reos a nivel nacional, es decir, evidenciando el exceso de alrededor de nueve mil individuos (Álvarez, 2022; Cárdenas, 2022). Según un grupo de investigadores de la Universidad de las Américas hasta abril de 2021 el 56.8% de los PPL se encontraban cumpliendo su sentencia, mientras que, el 43.08% estaban en proceso de obtener la sentencia y un 0.12% no poseen un estado de causa definido; este último dato se lo atribuye

a una base de datos “sucia” que provoca incongruencias e información incompleta debido a errores en el tipeo y la duplicación de categorías (Kaleidos, 2021).

Cabe resaltar que las reformas al sistema penitenciario y la problemática del hacinamiento no han promovido cambios en los presupuestos asignados por el Estado; siendo los limitados recursos el principal motivo para la existencia de actividades de extorsión, corrupción, disputa y amenazas hacia el personal carcelario (Kaleidos, 2021). Durante los meses de febrero, julio, septiembre y noviembre del año 2021 se llevaron a cabo cuatro matanzas en diferentes centros de privación de libertad del país donde se puso fin a la vida de aproximadamente 250 reos a causa de la lucha de bandas narcodelictivas que se disputan el control de las cárceles, las cuales han impulsado el contrabando de armas; exponiendo una multiplicidad de falencias que demuestran que las condiciones de vida al interior de las cárceles no son las más adecuadas para garantizar los procesos de rehabilitación social, la seguridad y salud tanto de reos como del personal (Álvarez, 2022).

Las reformas al sistema penitenciario incrementaron notablemente los problemas de convivencia y salud emocional de los internos, los cuales ante el aislamiento y falta de comunicación con el exterior presentan cuadros de angustia, sufrimiento e inseguridad, por ello, otro de los temas recurrentes sobre la población penitenciaria recaen sobre la salud mental de los PPL, dejando de lado a la parte operativa o funcionarios encargados de realizar los procesos reformativos en las cárceles (Aguirre, 2019; Benavides, 2017; Núñez, 2018).

En el periodo fiscal 2021, se cambiaron cinco veces de mando en el Servicio Nacional de Atención Integral a Personas Adultas Privadas de la Libertad y a Adolescentes Infractores (SNAI), de los cuales ninguno ha podido controlar la crisis carcelaria (Primicias, 2022). Según Kaleidos (2021) esto es producto la poca importancia que se ha dado al sistema carcelario, ubicando a profesionales no adecuados (carecen de las competencias para los cargos que ocupan), quienes en la mayoría de los casos no se encuentran sensibilizados o capacitados para

evitar que las condiciones de trabajo interfieran en las relaciones interpersonales y el equilibrio emocional; provocando deterioro en la salud a raíz del estrés y la carga laboral (jornadas extensas de trabajo y distanciamiento familiar) que ha suscitado padecimientos como parálisis facial, hipoxias críticas, cambios del carácter, depresión, alcoholismo, suicidio y violencia intrafamiliar.

El personal de los centros penitenciarios se encuentra expuesto a condiciones exigentes y peligrosas, con altos índices de fatiga mental y física, a lo cual se suma la baja retribución salarial, la falta de reconocimiento profesional, los elevados niveles de estrés y tensión en un ambiente hostil y amenazante por parte de los reclusos, y la reducida estructura organizacional, que se consolida como una explotación laboral, además, se vincula con los escándalos de corrupción en los que se los ha involucrado. Pese a ello no se han realizado estudios dirigidos a analizar el estado de los sistemas de seguridad y salud ocupacional como mecanismo para garantizar un ambiente laboral que procure el bienestar total de los funcionarios de estas complejas organizaciones (Moreta, 2021).

Planteamiento del problema

En el cantón San Miguel de Ibarra, se ubica el Centro de Rehabilitación Social Ibarra, el cual lleva operando desde el año 1915, acogía a hombres y mujeres de todas las etnias y regiones del Ecuador que cometían delitos en la provincia de Imbabura, hasta que en 2016 se trasladaron a las reclusas a Tulcán (provincia del Carchi). La cárcel cuenta con capacidad para 150 personas, actualmente se desconoce la cifra exacta pero hasta 2019 se mantenían 712 internos (Erazo et al., 2019).

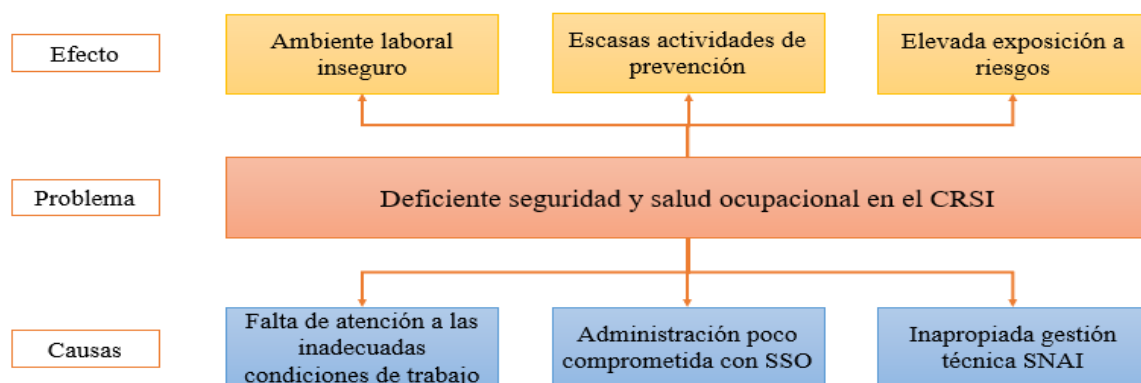
La problemática sobre el hacinamiento en el CRSI no es reciente, lleva más de 30 años, debido a anti-funcionalidad de la infraestructura; vulnerable contra incendios, se encuentra ubicada inadecuadamente en un sector urbano, falta de mantenimiento a las instalaciones y con bajos niveles de seguridad. Según la Defensoría del Pueblo (2018) ha desencadenado intentos

de fuga en traslados de prisioneros de alto riesgo, alertas de bomba, actividades de extorsión e ingreso ilegal de aparatos electrónicos y sustancias estupefacientes. Todo ello expone las inadecuadas condiciones de trabajo en las que el personal desarrolla las actividades en el día a día; evidenciando que los empleados se encuentran expuestos a riesgos y realizan tareas inseguras, o, dicho de otro modo, ejecutan el trabajo en un ambiente laboral inseguro.

Se identifica que la administración del CRSI no se encuentra comprometida con la seguridad y salud de los trabajadores, por lo cual no se han tomado medidas para proveerse de recursos dirigidos a ejecutar actividades supervisión, capacitación y mantenimiento orientadas a la prevención, tomando en cuenta la limitada asignación presupuestaria por parte del Estado.

Además, se le atribuye a la inapropiada gestión técnica que promueve el cumplimiento parcial de las normas vigentes en materia de salud y seguridad ocupacional, las cuales se aplican desde el órgano superior (SNAI) impidiendo que los funcionarios actúen en función a los derechos y deberes estipulados en el marco legal, a la vez, la falta de identificación de riesgos propios del CRSI que permitan la articulación de medidas de prevención y uso de equipos de protección para impedir la repercusión en accidentes, enfermedades o incluso en la muerte de los empleados ante la materialización de riesgos en el lugar de trabajo (Enríquez, 2016).

Figura 1. *Árbol de Problemas*



Nota. Elaborado por los autores de acuerdo con el contexto del problema.

Formulación del problema

Se detecta la deficiente gestión de la seguridad y salud ocupacional en el Centro de Rehabilitación Social de Ibarra (CRSI), a causa de la falta de gestión administrativa, técnica y de las condiciones de trabajo que impiden la consolidación de un ambiente laboral seguro.

Es decir, el estudio se orienta a responder a la pregunta: ¿cómo incide la gestión del sistema de seguridad y salud ocupacional en el ambiente laboral del Centro de Rehabilitación Social de Ibarra?

Delimitación del problema

En cuanto a la delimitación ***espacial***, la investigación se realiza en el área administrativa del Centro de Rehabilitación Social de Ibarra (CRSI), ubicado en el cantón San Miguel de Ibarra, de la provincia de Imbabura, Ecuador. ***Temporalmente***, la indagación es ejecutada en período abril-agosto de 2022. El estudio se enmarca en la ***teoría*** de la seguridad y salud ocupacional (SSO) del campo de la psicología organizacional, siendo las ***unidades de observación*** la gestión administrativa, técnica y de las condiciones de trabajo que caracterizan a un sistema de SSO.

Pronóstico del problema

Resulta relevante generar estrategias que consoliden el compromiso y participación del personal administrativo en la adopción de mecanismos para gestionar temprana y eficientemente la seguridad y salud ocupacional, adaptados a las necesidades y realidad del CRSI, con la finalidad de consolidar una cultura de seguridad; una organización cuyo objetivo fundamental es garantizar los procesos de rehabilitación social de las personas privadas de la libertad, para lo cual, es indispensable generar las condiciones adecuadas de trabajo para que el personal cumpla con sus funciones en un ambiente laboral seguro.

Justificación

La realización del presente estudio de caso es *conveniente*, puesto que, se abordan las condiciones de trabajo del personal administrativo del Centro de Rehabilitación Social de Ibarra enmarcadas en los esfuerzos sobre la gestión administrativa y técnica del sistema de salud y seguridad ocupacional (SSO) que facilite la indagación del ambiente laboral como mecanismo que promueve la adopción de una cultura de seguridad; garantizar el compromiso y participación de los funcionarios en la prevención de riesgos (accidentes o enfermedades) a los que se encuentran expuestos y la determinación de las acciones para procurar el equilibrio entre la adaptación al trabajo, la satisfacción de necesidades y el equilibrio emocional.

El estudio es *relevante* puesto que el Ecuador se encuentra atravesando una crisis carcelaria en la que se han desencadenado masacres, amotinamientos y fugas; situación que intimida y atemoriza al personal que labora en los centros de rehabilitación social a nivel nacional; es necesario proveer un marco de referencia sobre la gestión de la seguridad y salud ocupacional dirigido a salvaguardar la integridad física, mental y emocional del personal penitenciario, mediante la creación del ambiente laboral seguro.

La investigación aporta *valor teórico* mediante la evidencia empírica de una realidad organizacional en el ámbito carcelario la cual no ha sido abordada ampliamente a pesar de las deficiencias del sistema penitenciario ecuatoriano para destacar la importancia del sistema de seguridad y salud ocupacional en la consecución de los fines de ese tipo de institución en la sociedad, es decir, sobre la mejora de las condiciones de trabajo que garanticen un ambiente laboral seguro para la eficiente y efectiva ejecución de funciones por parte del personal.

A través del estudio se desarrolla la metodología descriptiva basada en el diagnóstico organizacional que es de *utilidad* para líneas de investigación afines, contribuyendo con ello a la academia, y permitiendo la aplicación del conocimiento adquirido en la carrera administración de empresas por parte de los autores.

Objetivos de investigación

Objetivo general

Analizar la gestión del sistema de seguridad y salud ocupacional en el ambiente laboral del Centro de Rehabilitación Social de Ibarra (CRSI).

Objetivos específicos

- Diagnosticar los factores de gestión del sistema de seguridad y salud ocupacional del CRSI.
- Caracterizar las dimensiones del ambiente laboral en el que se desenvuelve el personal administrativo del CRSI.
- Proponer estrategias para mejorar el ambiente laboral a través del sistema de seguridad y salud ocupacional en el CRSI.

Pregunta de investigación

¿Cómo incide la gestión del sistema de seguridad y salud ocupacional en el ambiente laboral del Centro de Rehabilitación Social de Ibarra?

Capítulo I. Marco Teórico

Fundamentación Teórica

Teorías base

Teoría de administración de riesgos

Comprende una disciplina dentro de la ciencia administrativa encargada de combinar los recursos humanos, financieros, materiales y técnicos de las organizaciones para identificar y evaluar los diferentes riesgos potenciales a los que se encuentran expuestos los trabajadores, con la finalidad de tomar decisiones que combinen estrategias, procesos, personas y tecnología en una fórmula óptima para manejar la incertidumbre, es decir, decidir entre un conjunto de alternativas a la luz de las posibles consecuencias (Sarchman, 2010).

La teoría de la administración de riesgos persigue el objetivo de conservar los activos y generar beneficios como la productividad, eficiencia y crecimiento mediante la minimización a largo plazo de las pérdidas financieras por la materialización de riesgos (accidentes o enfermedades en el trabajo). Por lo dicho, se parte desde la mencionada teoría para abordar el presente estudio de caso, puesto que, un trabajador al ser parte de un entorno laboral se encuentra involucrado en un sinnúmero de riesgos debido a la existencia de factores capaces de poner en riesgo su salud tanto física como mental, los cuales deben ser gestionados de una manera sistemática (Moreno, 2016).

Teoría de los riesgos laborales

La teoría se fundamenta en que los trabajadores se enfrentan a condiciones naturales propias o derivadas de la actividad empresarial que incluyen una serie de factores de riesgo (Tabla 1), los cuales han sido ampliamente estudiados desde la consagración de la Ley de 1900 denominada “teoría del riesgo profesional”, que estipula la obligatoriedad de prevención y

reparación de los daños causados a los empleados en la ejecución del trabajo por parte de los empresarios.

Tabla 1. *Factores de riesgo*

Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Carga física: elementos físicos sometidos a la persona a lo largo de su jornada laboral, agotamiento muscular, postura de trabajo inadecuada, etc. • Carga mental: cantidad, tiempo y capacidad para procesar información.
Condiciones ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Amenazas propias del ambiente y a la vulnerabilidad de los elementos expuestos; el ruido, mala iluminación, temperatura, radiaciones, vibraciones, desastres naturales, etc.
Agentes químicos	<ul style="list-style-type: none"> • Gases, polvo, humos y neblinas de carácter anestésicos, asfixiantes, cancerígenos, corrosivos.
Agentes biológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Seres vivos que, al penetrar en el ser humano, ocasionan enfermedades de tipo infeccioso o parasitario; virus, bacterias, protozoos, hongos, helmintos y artrópodos.
Psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> • Consecuencias para la salud de los trabajadores a nivel físico, pero más psíquico y social; turno de trabajo, estatus social, automatización

Nota. Adaptado de *condiciones laborales de los trabajadores de la cárcel las Mercedes de Montería* (p. 20) por Pérez, 2016. Universidad de Córdoba.

Hoy en día, la gestión de riesgos laborales es considerada una disciplina importante de la actividad empresarial, cuyo objetivo es el prevenir, minimizar o eliminar todos aquellos factores externos o internos cuya ocurrencia pudiera afectar la seguridad y salud de los trabajadores, mediante medidas de prevención y protección la materialización de posibles accidentes o enfermedades profesionales (Abengoa, 2011; Pérez, 2016).

Se incluye la teoría de los riesgos laborales puesto que los sistemas de seguridad y salud ocupacional se dirigen a gestionar los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos los trabajadores en los centros penitenciarios, para lo cual se vuelve indispensable reconocer cada uno de los mismos para posibilitar el tratamiento adecuado para cada uno de acuerdo a su naturaleza u origen.

La teoría del clima organizacional según Rensis Likert

Esta teoría habla sobre la relación directa que existe entre el comportamiento de los empleados con las condiciones laborales que le brinda la empresa para desempeñar las funciones, es decir, plantea la necesidad de que cada colaborador cuente con materiales y equipos que le permitan realizar adecuadamente las actividades (Polo, 2021).

Además Likert postula que más allá del brindar los medios y materiales para la ejecución del trabajo es primordial que las organizaciones empleen métodos que permitan prevenir riesgos y brindar seguridad a los trabajadores, para obtener una mayor productividad, rendimiento y por ende lograr la satisfacción de los empleados ya que esto influye sobre la percepción que poseen del clima laboral (Polo, 2021).

La teoría del clima organizacional desde el mencionado autor brinda la perspectiva en la que se basa el presente estudio de caso, puesto que, los centros penitenciarios son un escenario propicio para la materialización de riesgos debido a los diferentes niveles de peligrosidad de los privados de la libertad y la situación a nivel de cárceles que vive actualmente el país.

Marco conceptual

Ambiente laboral de los centros penitenciarios

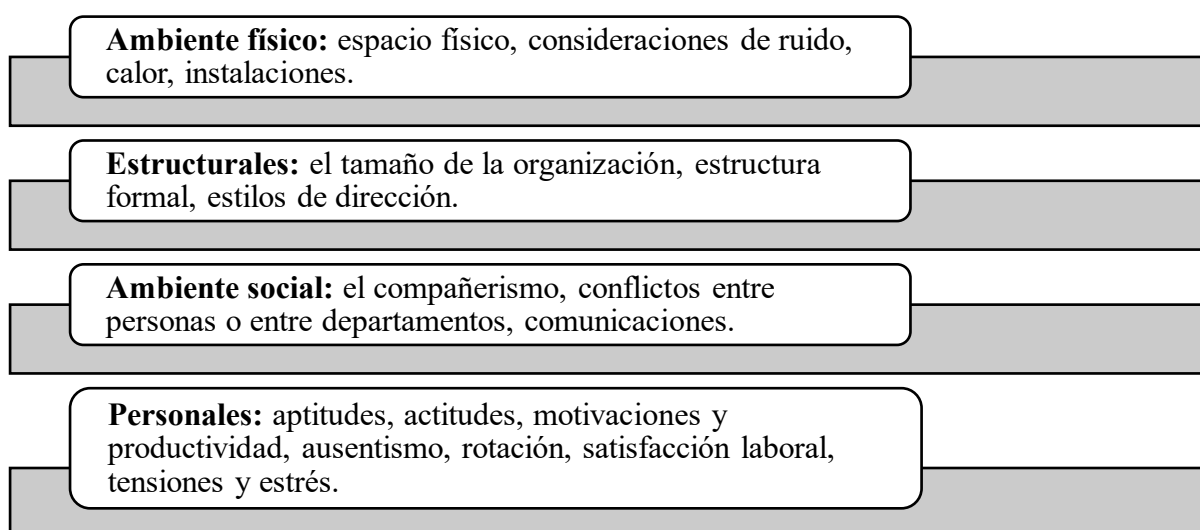
Se parte del reconocimiento de la teoría del ambiente laboral, la cual se postula en el área de la psicología industrial, según Gellerman Brunet (1987) surge de dos escuelas; la *escuela Gestalt*, basada en el orden de las cosas tal como se presentan y de la creación de un nuevo orden, concluyendo que el entorno influye en el comportamiento del empleado. Y la *escuela funcionalista* que determina al pensamiento y el comportamiento como la base central del clima organizacional, indicando que la persona no tiene otra opción que adaptarse al medio y participar en la determinación del clima, para el personal que labora en los centros

penitenciarios es indispensable que posea la capacidad de adaptación debido a que en aquellos lugares el entorno es muy cambiante (Carhuayal Huaranga, 2020).

Para Ortiz et al. (2019) el ambiente laboral está conformado por ciertas particularidades internas a las empresas que influyen en la conducta y satisfacción del empleado, puesto que, éstas afectan tanto a las creencias como a los valores y percepciones de los trabajadores, por ello, es considerado como un fenómeno que define la personalidad de la organización, logrando así, que se distinga de las demás debido a la peculiaridad del ambiente físico.

Los estudios del ambiente laboral están basados a entender los factores internos que afectan la conducta de los sujetos en la organización, (Ortiz et al., 2019) acercan la aproximación a estas variables capaces de afectar o incidir en las percepciones de los individuos:

Figura 2. *Variables del ambiente laboral*



Nota. Adaptado de “*Incidence of organizational climate on labor productivity in institutions providing health services (IPS): A correlational study*”, (p.190), por Ortiz, L., Ortiz, L. E., Coronell, R. D., Hamburger, K., & Orozco, E. 2019. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2), 187–193.

Como se ha mencionado anteriormente, el ambiente laboral de los centros penitenciarios del Ecuador, se caracteriza por la exposiciones a condiciones exigentes y peligrosas, con altos índices de fatiga mental y física, a lo cual se le suma la baja retribución

salarial, la falta de reconocimiento profesional, los elevados niveles de estrés y tensión en un ambiente hostil y amenazante por parte de los reclusos, y la reducida estructura organizacional, que se consolida como una explotación laboral, lo cual impide el bienestar del personal; provocando deterioro en la salud a raíz del estrés y la carga laboral (jornadas extensas de trabajo y distanciamiento familiar) que ha suscitado padecimientos como parálisis facial, hipoxias críticas, cambios del carácter, depresión, alcoholismo, suicidio y violencia intrafamiliar (Kaleidos, 2021).

Pelaes (2010) explica que el clima organizacional hace énfasis al conjunto de aspectos psicológicos grupales que acontecen entre los miembros de la organización y que se relacionan con las esferas afectivas, cognitivas y conativas de cada individuo, las cuales tienen un fuerte impacto sobre el comportamiento de los trabajadores, pero que a la vez se afectan por variables estructurales como el estilo de dirección, políticas, planes de gestión, sistemas de contratación, entre otros. Es por ello, que se requiere enfocar la atención hacia los esfuerzos administrativos por desarrollar un adecuado ambiente laboral que permita alcanzar los objetivos organizacionales sin condicionar la adaptación, satisfacción y equilibrio emocional de los empleados al puesto de trabajo.

Funciones del ambiente laboral en las organizaciones de rehabilitación social

El ambiente laboral tiene una gran influencia en el desarrollo de una organización, puede ser de forma positiva cuando los trabajadores tienen un alto grado de motivación para realizar sus actividades o negativa cuando carecen de motivación por lo que no se sentirán a gusto, de eso dependerá el nivel de satisfacción que sienta con su trabajo (Tamayo & Romero, 2019).

Entre las consecuencias positivas se encuentra una mejora en la productividad, adaptación a los cambios del entorno, logrando así, que la organización sea más competente,

mientras tanto, las consecuencias negativas afectarían el índice de productividad, generando una imagen institucional corrupta y con un ambiente de trabajo deplorable (Ortiz et al., 2019).

Por ello, de acuerdo a la literatura se identifican las principales funciones del ambiente laboral en centros de rehabilitación social, dada la estructura y fin de este tipo de organización, la finalidad es mejorar el clima organizacional, despertar en los trabajadores el sentido de pertenencia y garantizar el bienestar de los miembros de la empresa.

Tabla 2. *Funciones del ambiente laboral*

Vinculación	Lograr que un grupo que actúa mecánicamente, es decir, que "no está vinculado" con la tarea que realiza, se comprometa.
Espíritu	Lograr que los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.
Empuje	Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para "hacer mover a la organización", y para motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la tarea y merece a los miembros una opinión.
Consideración	Este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos.
Responsabilidad	El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.
Apoyo	La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo

Nota. Adaptado de “*Diagnóstico del clima organizacional en una Organizacional en una empresa de telecomunicaciones de el salvador*” (pp. 44-56), por Vidaurre, R. 2009. Programa de Motivación para el personal. El Salvador.

Dimensiones del ambiente laboral de las cárceles

En este tipo de organización el personal se dedica a acatar órdenes y cumplir funciones específicas, por lo que no desarrolla un vínculo afectivo como el que podría suscitarse en otro tipo de organización, ya que se catalogan como un grupo de personas que trabajan por la rehabilitación de los privados de la libertad en el sistema público.

Por ello, en la presente investigación se dimensiona al ambiente laboral de acuerdo a lo postulado por el autor Idalberto Chiavenato (2009): “los seres humanos se adaptan todo el tiempo a una gran variedad de situaciones con el objeto de satisfacer las necesidades y mantener su equilibrio emocional” (p.49). En la misma línea, Vargas (2021) menciona que se debe evaluar los factores de adaptación, satisfacción de necesidades y equilibrio emocional como los principales factores que determinan la calidad de la experiencia de los trabajadores en los lugares de trabajo.

Adaptación. Es un término que se entiende como la acción y el efecto de ser flexible, hace referencia al ajuste de una cosa respecto a otra. Algo fundamental que debe existir en las empresas es que los empleados se logren adaptar totalmente para que puedan realizar sus labores de manera eficiente y estar motivados, por el contrario, se generarían renuncias voluntarias, desmotivación y poco compromiso (Guzmán & Máter, 2019; Hernández & Rodríguez, 2011; Tamayo & Romero, 2019).

En el presente estudio de caso la adaptación es considerada en el proceso investigativo como las cualidades y habilidades que permiten a los funcionarios ejecutar eficazmente las actividades en coordinación con el resto del personal. Para medir el grado de adaptación se utilizan indicadores dirigidos a evaluar la acción y el efecto de ajustarse o ser flexible ante las situaciones que se presentan cotidianamente en los centros de rehabilitación, es decir, indagar sobre la facilidad con la que los trabajadores del área administrativa del CRSI se adaptan a

cualquier ambiente o entorno, mientras cumplen de manera eficiente con las responsabilidades y funciones (Tamayo & Romero, 2019).

Satisfacción de necesidades. Abarca una serie de elementos que tienen que ver con la propia experiencia y valoración personal; donde una persona que posee un elevado nivel de satisfacción presentará una actitud positiva, a diferencia de una persona insatisfecha con su empleo se mostrará negativa hacia él. De manera que la satisfacción es una consecuencia de las condiciones en las que se desenvuelve un trabajador, ya sean estos factores motivacionales de acuerdo a la responsabilidad o la libertad de como ejercer su trabajo, de ahí pues que se establece el grado de satisfacción o insatisfacción que posee un empleado (Hernández y Rodríguez, 2011).

Para satisfacer una necesidad es importante conocer cuáles son los deseos de los trabajadores para poder cumplir con sus expectativas. Para medir la satisfacción se analiza el indicador de comportamiento: que es la forma en la que actúan las personas con relación al ambiente en el que se desenvuelven, el indicador de estrategia que hace referencia a los pasos a seguir para alcanzar un fin determinado y por otro lado el indicador de objetivo que no es más que los resultados que se desea alcanzar con el desarrollo de ciertas actividades, el personal que trabaja en las cárceles debe estar satisfecho para poder desempeñarse adecuadamente en su ambiente de trabajo (Tamayo & Romero, 2019).

Equilibrio emocional. Constituye las respuestas emocionales apropiadas que una persona da al entorno que lo rodea, en otras palabras, es controlar los sentidos totalmente de forma razonable y realizar reacciones moderadas. Este equilibrio se refiere al estado de encuentro con uno mismo, el conocimiento personal, el manejo de las emociones y los sentimientos, y la expresión adecuada de todas ellas (Hernández y Rodríguez, 2011)

Mantener el equilibrio emocional en un centro de rehabilitación social no es fácil, lo que causa un desgaste psicológico en el trabajador, dado que el ambiente se ha tornado tenso e incierto, provocando dificultad para que el personal pueda realizar sus actividades de forma segura. Es por ello que para medir el equilibrio se usa indicadores como ambiente: el cual hace referencia al lugar donde se realiza el trabajo; emociones: son reacciones que experimentan las personas ante una situación; actitud: es la forma en la que alguien se comporta frente a una postura en particular (Tamayo & Romero, 2019).

Como se puede visualizar el ambiente laboral es promovido por las condiciones de trabajo seguras y adecuadas al puesto de trabajo que facilitan la adaptación, satisfacción y equilibrio emocional de los empleados. El área de gestión de los centros penitenciarios encargada de la sensible tarea de prevenir, minimizar y mitigar los riesgos que pudieran afectar el desarrollo de las actividades y por ende afectar el clima organizacional es la de Seguridad y Salud Ocupacional.

Gestión de seguridad y salud ocupacional (SSO) en las organizaciones

Los estudios sobre la seguridad y salud ocupacional han promovido el desarrollo de una teoría sólida que ha brindado grandes aportes a la sociedad en las diferentes etapas de la evolución histórica, convirtiéndose hoy en día en una disciplina importante en el ámbito empresarial. Desde la edad de bronce, cuando el hombre se encontraba expuesto a riesgos físicos y de salud por la ejecución del trabajo artesanal y agrícola, además de los originados por la conquista de nuevos territorios, se evidenció el uso de protecciones colectivas (Letayf & González, 1994). Posterior, según Heredia et al. (2017) en Egipto se instauraron normas para evitar el esparcimiento de enfermedades, además de innovaciones como el arnés y sandalias para la seguridad en el desarrollo del trabajo, sin embargo, los avances más notables sucedieron en Francia, entre los años 1413 y 1417, donde promulgaron las primeras leyes para la

protección de los trabajadores, y en Alemania (1473) donde se elabora el primer folleto impreso sobre seguridad y salud ocupacional.

Posteriormente en la edad moderna (siglo XVII) los estudios fueron dirigidos a grupos específicos: marinos, soldados, abogados y mineros, siendo el surgimiento de la revolución industrial (siglo XVIII), el escenario clave para el estudio de la seguridad y salud ocupacional; debido al gran crecimiento de las actividades manufactureras, la falta de preparación de la mano de obra, las precarias condiciones físicas de las ciudades europeas para albergar a miles de campesinos que migraban para mejorar sus condiciones de vida, lo cual propició la explotación laboral, condiciones de trabajo inhumanas, lesiones y accidentes trágicos, esparcimiento de enfermedades y epidemias. Los resultados de dichos acontecimientos resultaron en leyes de protección a los trabajadores y reglamentos donde se estipulaban las jornadas laborales, niveles de higiene, salud y educación (Heredia et al., 2017).

Organismos como la OIT (Organización Internacional de Trabajo), la OMS (Organización Mundial de la Salud) y NIOSH (National Institute of Occupational Safety and Health) han suscitado que la seguridad y salud ocupacional sea un tema de importancia, que se oriente a garantizar el estado de bienestar total, es decir, hacia proporcionar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, mediante la difusión de iniciativas a los gobiernos para el desarrollo de políticas públicas, que impulsen a los empleadores a invertir en prevención de enfermedades y accidentes desencadenados por el trabajo (Fagua et al., 2018).

Actualmente las organizaciones cuentan con los lineamientos para desarrollar sistemas de gestión, se puede definir a los mismos como: la unión de elementos interactivos entre sí, que tienen como finalidad establecer una política de seguridad y salud en el trabajo, además los mecanismos y acciones necesarias para alcanzar objetivos previamente planificados, priorizando la responsabilidad social empresarial que se encamina a crear conciencia, buenas condiciones laborales y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, de igual manera

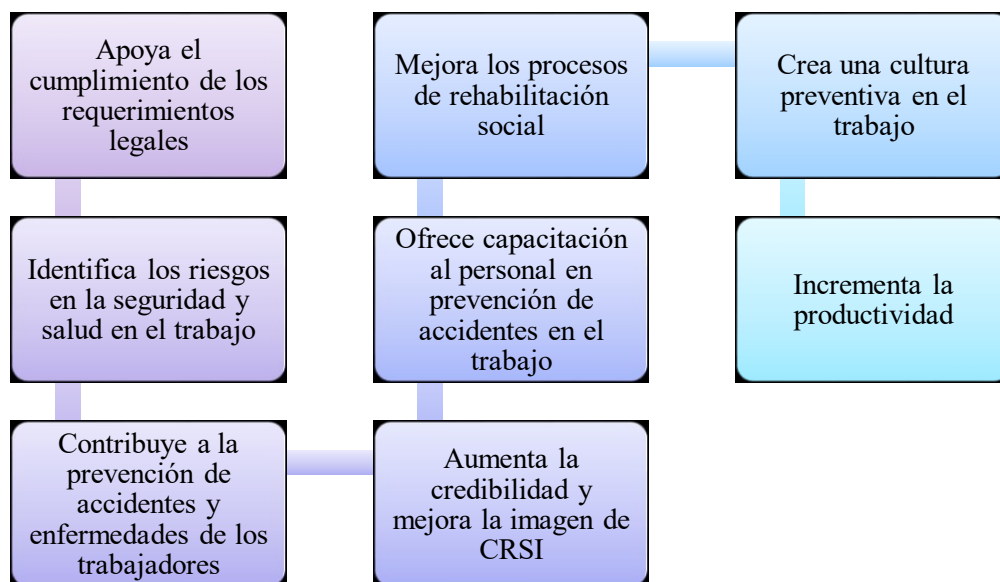
promoviendo la competitividad, productividad y un óptimo servicio ya sea del sector público o privado (Arias, 2019).

Es decir, los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional ofrecen un marco técnico de aplicación que permite a las organizaciones identificar y controlar coherentemente los riesgos de salud y seguridad; reduciendo y previniendo la probabilidad de ocurrencia, de esta manera se fortalece un entorno de trabajo seguro y saludable; apoyando el cumplimiento de las leyes y mejorando el rendimiento en general.

Beneficios del sistema de seguridad y salud ocupacional en los centros penitenciarios

La importancia de la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo recae en su propio objetivo el cual es la prevención de accidentes, enfermedades y/o muertes de los trabajadores en los centros penitenciarios, además, que sirve de base para mejorar la calidad, salud, seguridad, medio ambiente y responsabilidad social dentro de la institución con la finalidad de cumplir con los objetivos organizacionales (Vera & Failoc, 2016).

Figura 3. *Beneficios del Sistema de SSO en las cárceles*



Nota. Adaptado de “*Sistemas integrados de gestión y los beneficios*”, (p. 253), por Gisbert, 2015. Revista 3Ciencias 20(3).

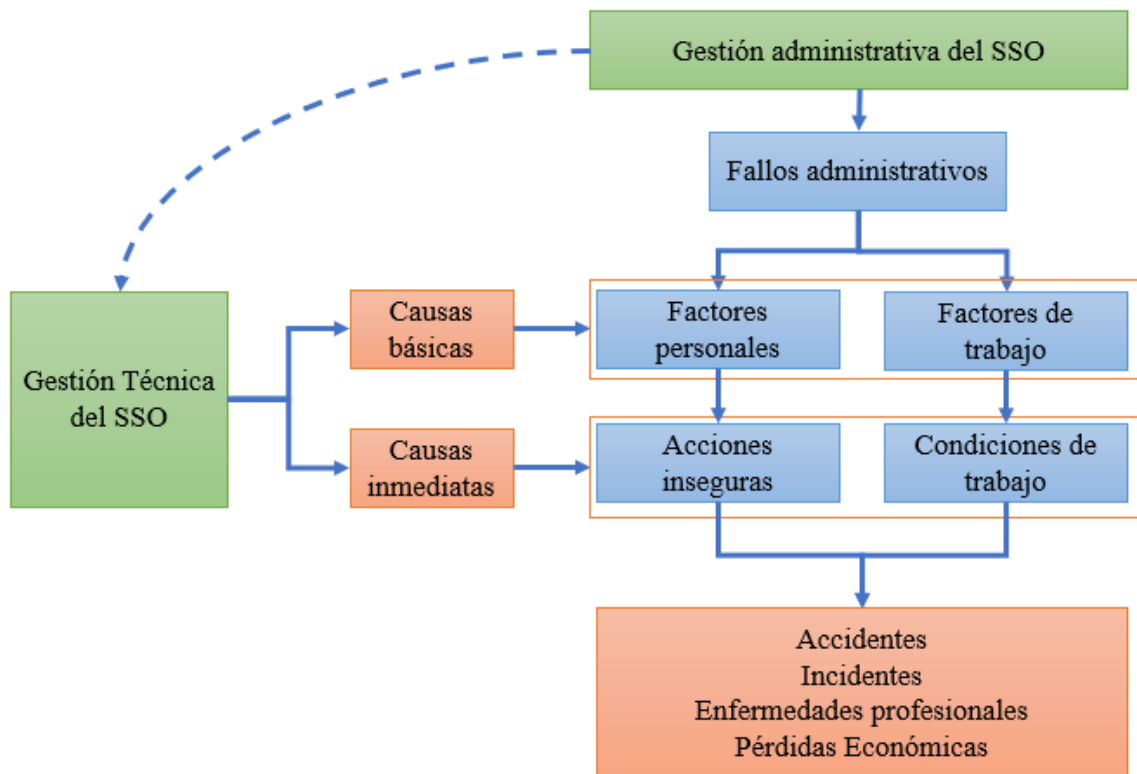
Según Gisbert (2015) otros de los beneficios que provee la implantación de sistemas de SSO son: garantizar el cumplimiento de los requisitos legales, reglamentarios y contractuales, tomar las medidas preventivas necesarias para evitar o reducir las pérdidas derivadas de los accidentes o enfermedades profesionales, satisfacer las necesidades de los privados de libertad mediante la reducción de inconvenientes que retrasan o dificultan los procesos de rehabilitación social, trabajadores capaces de tomar medidas de prevención sin necesidad de ser supervisados y, la creación de una cultura preventiva de seguridad en la que todo el personal se involucra en la manera más segura de realizar las actividades.

Factores que afectan la efectividad de los SSO

Para la Organización Internacional de Trabajo (OIT) el desarrollo de convenios y normas internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo ha sido una de las principales preocupaciones, gracias a ello en las últimas décadas se han disminuido significativamente las tasas anuales de accidentes y enfermedades laborales, pero cabe destacar que las mismas corresponden a países desarrollados, mientras que en el Ecuador, existe carencia en esta materia, las empresas obligadas a desarrollar sistemas de gestión no siempre basan las decisiones y acciones en análisis o diagnósticos a la situación actual e incidencia de los riesgos, por lo cual las respuestas que crean y ejecutan no son suficientes para combatir la problemática (Lara, 2016).

De acuerdo con Vasquez (2018) los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo se diseñan con la finalidad de solventar y resolver todos los fallos potenciales que pueden provenir de las personas o circunstancias técnicas e intervenir en diferentes proporciones de acuerdo al siniestro que una vez concretado causa pérdidas económicas, materiales o en el peor de los casos humanas. Por ello, el estudio se centra en los principales factores que condicionan la efectividad de los sistemas de SSO.

Figura 4. Factores que afectan la efectividad del sistema de SSO



Gestión administrativa. Comprende al conjunto de elementos dirigidos a la planificación, control y evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, por lo que constituye una herramienta de gobernabilidad en la que se puede registrar y valorar los subelementos de mayor trascendencia; la asignación de recursos de acuerdo a la política organizacional, y el diagnóstico inicial o auditoría técnica legal sobre los principales fallos que justifican la necesidad de gestionar las actividades claves para el adecuado desarrollo e implementación del sistema, puesto que determina la viabilidad y el compromiso de la dirección con las medidas a tomarse en la gestión técnica (Vasquez, 2018).

La gestión administrativa del sistema de SSO comprende el desarrollo de una política acorde a las necesidades y normativas organizacionales, requiere previamente de la adecuada organización en cuanto a los responsables y las funciones a ejecutar, deben existir los recursos suficientes e indispensables para la ejecución de las actividades de prevención de riesgos. En el caso de los recursos en las organizaciones públicas son presupuestados por medio de

planificaciones operativas anuales (POA) por lo cual se revela la necesidad de contar con una dirección comprometida con el desarrollo de actividades de seguridad y salud ocupacional, caso contrario se necesita personal profesional capaz de administrar adecuadamente los presupuestos asignados por el Estado para realizar actividades de prevención de riesgos (Vasquez, 2018).

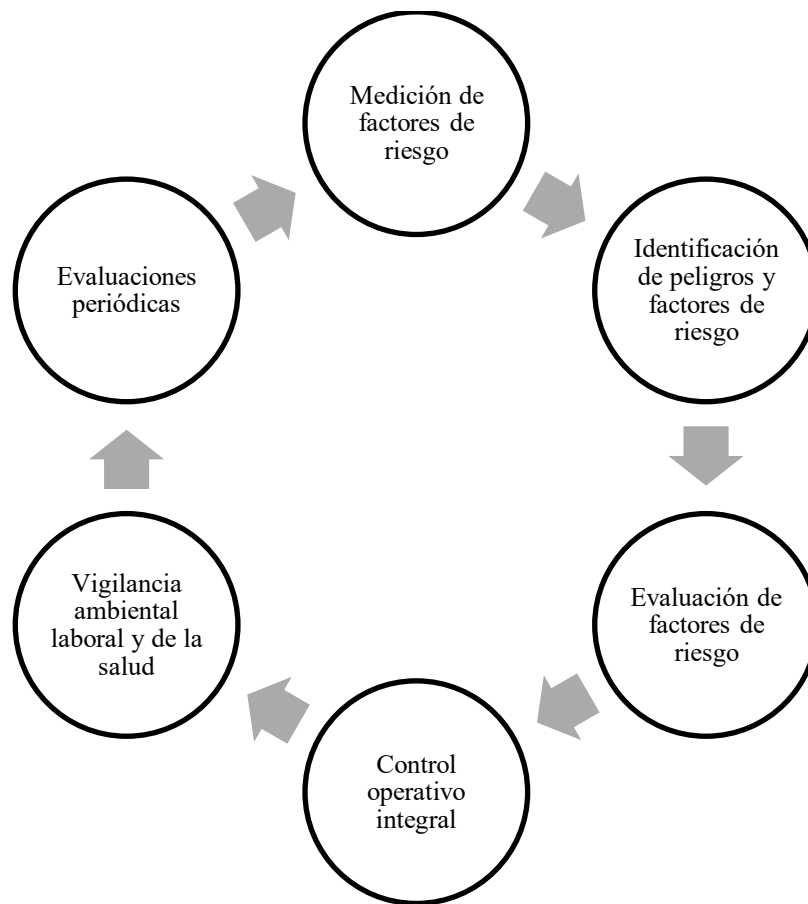
Además la gestión administrativa se encarga de la aplicación y control de las actividades del sistema de gestión de SSO, actividades que deben ser retroalimentadas en los periodos de evaluación para garantizar la mejora continua que garantice la efectividad del sistema (Fagua et al., 2018).

Por lo antedicho, se consolida la revisión teórica de la gestión administrativa como el compromiso hacia las actividades de planificación, organización, aplicación, control y mejora continua en el CRSI en el marco de las políticas que rigen a dicha institución pública en materia de seguridad y salud ocupacional.

Gestión técnica. Es aquella que se encarga de la identificación, medición, evaluación y control de todos los factores de riesgo potenciales y reales presentes en el centro de rehabilitación social al cual se dirige el estudio de caso (Fagua et al., 2018).

Para Vasquez (2018) la gestión técnica comprende el análisis y tratamiento a las causas básica e inmediatas de los fallos administrativos, es decir, a los factores personales o de trabajo que se generan a partir de las condiciones de trabajo o las acciones inseguras que cometen los trabajadores, y que se materializan en accidentes, incidentes, enfermedades profesionales y/o pérdidas económicas.

Figura 5. *Funciones de la gestión técnica*



Nota. Adaptado de *Diseño de la gestión administrativa y gestión técnica del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la Empresa Promavi*, (p. 25), por Rodríguez Tigrero, J. L. (2016). Universidad de Guayaquil

Es importante destacar que, dentro del marco metodológico para el desarrollo de un buen sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, es imprescindible determinar las condiciones de trabajo para ofrecer soluciones adecuadas a la realidad organizacional. Por ello, en la investigación se aborda a la gestión técnica desde las funciones de identificación, evaluación, control y seguimiento a los factores de riesgo presentes en las condiciones de trabajo del CRSI.

Condiciones de trabajo. Comprenden cualquier característica que pueda influir significativamente en la generación de riesgos para la salud y seguridad del trabajador, incluyen aspectos medioambientales (iluminación, termorregulación, espacio, ruido), de ordenación del

empleo (tipo de contrato, jornada, estilo de mando, salario), de las tareas (posturas, esfuerzos, manipulación, contaminantes) y todos aquellos vinculados al entorno laboral (Ocsa & Huayra, 2017).

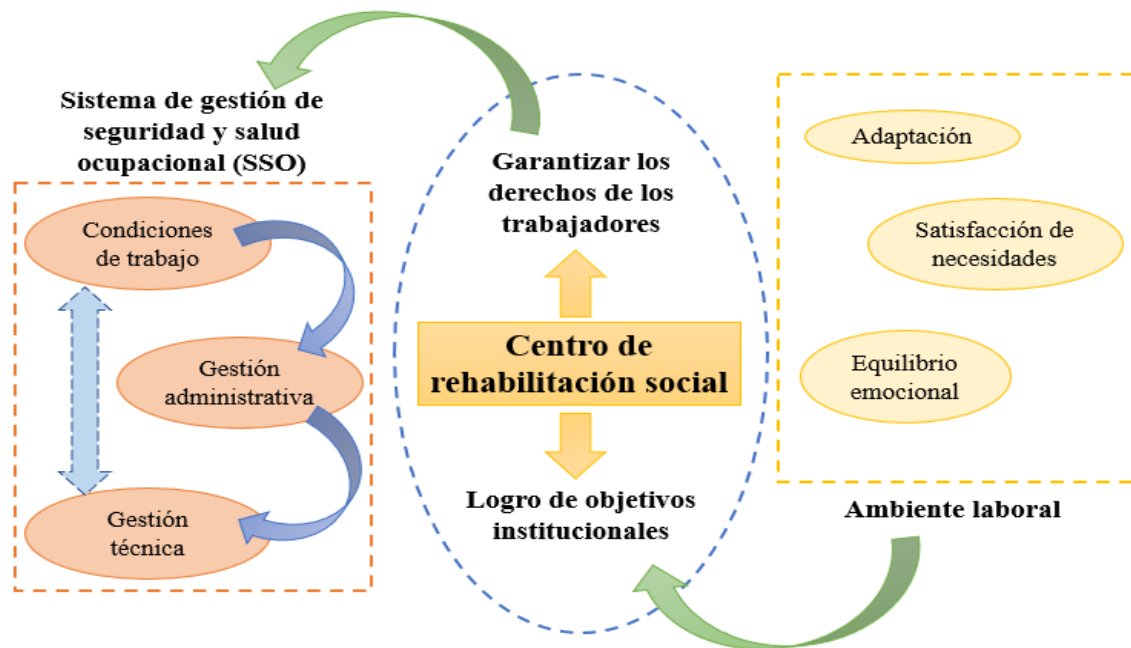
Cuidar las condiciones de trabajo proveen beneficios al empleador, en el caso del Centro de Rehabilitación Social Ibarra, las ventajas las obtiene el Estado, en el ámbito económico, al prevenir el gasto por el pago de tratamientos médicos, seguros, entre otros. En la parte legal para cumplir con las condiciones mínimas tipificadas en el derecho civil y penal, a la vez que evoca responsabilidad social y moral al proveer al trabajador el desarrollo de la actividad laboral segura que satisfaga las necesidades básicas (Bautista, 2021).

En el presente estudio de caso se indaga a las condiciones de trabajo alineadas al sistema de seguridad y salud ocupacional del CRSI, para delimitar si éstas brindan a los empleados del área administrativa los parámetros necesarios para prevenir enfermedades, accidentes, incidentes o pérdidas económicas, a través de indicadores de comunicación, capacitación accidentes/enfermedades laborales y beneficios percibidos en los puestos de trabajo (Caiza & Picuasi, 2020).

Una vez revisada la literatura, se procede a resumir el modelo teórico en el que se basa el presente estudio de caso (Figura 6): El Centro de Rehabilitación Social Ibarra es una organización que internamente se dedica a cumplir los aspectos normativos del Estado ecuatoriano, para alcanzar los objetivos institucionales se apoya del talento humano que labora día a día en un ambiente laboral con evidentes factores de riesgo capaces de condicionar la productividad del personal, además, la organización legalmente debe garantizar los derechos del trabajador, para lo cual se realizan diferentes actividades, entre ellas, la generación de un sistema de seguridad y salud ocupacional, cuya efectividad depende del adecuado tratamiento

a las condiciones de trabajo a través de la gestión administrativa y técnica, con la finalidad de ofrecer a los servidores públicos un entorno laboral seguro.

Figura 6. Modelo teórico de la investigación



Fundamentación empírica

Al realizar el presente trabajo de investigación se ha tomado en cuenta los siguientes estudios desarrollados por diferentes autores de carácter internacional, regional e incluso nacional, haciendo referencia al sistema de seguridad y salud en el trabajo aplicado a distintas instituciones.

En España, Peñafiel (2021) ejecutó una investigación basada en “*la seguridad e higiene industrial y el aumento de la productividad en el área laboral*”, haciendo uso de la metodología de alcance descriptivo y empleando la investigación documental para identificar la relación de las variables en estudio. Los resultados demostraron que las dimensiones accidentes y enfermedades laborales inciden de manera negativa en relación con la variable productividad, además que las variables seguridad e higiene industrial que se muestran relacionadas entre sí.

También se menciona que es esencial mantener un proceso de seguridad si lo que se pretende en la industria es tener optimización y satisfacer los criterios de rentabilidad y economía. Este estudio contribuye a la presente investigación en que el éxito en la gestión del riesgo se fundamenta en desarrollar una cultura de prevención en la empresa, así como la prevención de ser acciones permanentes en el rol empresarial en cada uno de los niveles de la organización y que el sistema de gestión de riesgo busque regular la tasa de accidentes y enfermedades laborales en todas las áreas de la empresa.

En México, Villafañe (2019) llevó a cabo su investigación en la empresa Metalmecánica del Norte referente al “*diseño de un sistema de seguridad y salud en el trabajo*”, la finalidad de la investigación se centra en mejorar la productividad en el área de producción. Usando una investigación de carácter no experimental-transversal recolectando datos con el pasar del tiempo y de tipo descriptivo para facilitar la medición, identificación y evaluación de riesgos, esto siendo posible mediante el uso de instrumento y matrices.

Se obtuvo como resultado de la investigación que las causas de las altas tasas de accidentabilidad son originadas por la falta de capacitación al personal y de igual forma la falta de uso de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, presentando una tasa de accidentabilidad de 4,59%, esto por cada trabajador y una alta siniestrabilidad 404,54 días perdidos por cada 100 trabajadores.

Esto repercute en la productividad y eficiencia en la empresa. Esta investigación es importante para analizar el sistema de seguridad y salud de la organización ya que, ayuda a identificar el estado actual en cuanto a accidentabilidad, siniestrabilidad y a conocer los motivos de tal hecho, brindando mejoras como normas y reglamentos de oportunidad dentro de la organización.

En Venezuela, Soler et al. (2016) indican en el estudio llevado a cabo sobre el “*análisis de la seguridad y salud laboral basándose en estrategias de la productividad laboral*”, al

centrarse en la metodología de revisión bibliográfica y análisis de contenido indicando como resultado la existencia de un vínculo entre los colaboradores, su lugar de trabajo y la productividad, al tener incidencia en el ambiente físico en donde se desarrollan sus actividades,

Se evidenció que esto influye en los niveles de motivación como también en la excelencia de su actuación para agregar valor al cumplimiento de los objetivos en gestión de la empresa, evidenciando que la seguridad al igual que la salud laboral son un mecanismo para regular la salud física y emocional de los trabajadores, sin embargo, no hay que omitir los bienes físicos y activos con los que laboran, por ello, la gestión de recursos humanos no solo debe visualizarse desde el punto de vista de la planificación y organización sino más bien las actividades que conlleven a crear una cultura de seguridad y salud laboral asegurando un buen ambiente físico sino también la salud emocional y por ende aumentado la productividad.

En Colombia, Pisco et al. (2019) llevaron a cabo un estudio que tuvo como finalidad “*diseñar un sistema de la seguridad y salud laboral en la empresa Especiales Omega S.A.S*”. La metodología usada en este caso fue de tipo cualitativo mediante la técnica de la entrevista con preguntas abiertas a los empleados.

Se obtuvo como resultado que la organización presenta un desempeño medianamente moderado en el actuar del sistema de seguridad y salud en los trabajadores, siendo un nivel de evaluación de carácter crítico o representado por un estándar mínimo de 45.5% en la primera a evaluación y en la segunda se determinó un avance de 75.5%, alcanzando un nivel moderado,

De esta manera se puede caracterizar la importancia de la comunicación entre los trabajadores con la alta dirección de la empresa en cuanto al sistema de salud y seguridad en el trabajo, ya que, son ellos quienes están a la cabeza y contribuyen a la toma de decisiones en cuanto a peligros, riesgos y prevención se refiere, mismos que se puedan generar en las actividades operativas. Mediante una evaluación inicial se puede llegar a generar planes de trabajo o actualizar los ya existentes.

Según Bautista (2021) en su trabajo de investigación “*Análisis del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa Olijoya Industria Aceitera Cia. Ltda*” logró determinar que los empleados no dan cumplimiento a los estatutos legales que han sido establecidos en el país con relación al control del sistema de seguridad y salud en el trabajo, debido a la falta de comunicación, escasos de seguimientos y procedimientos y bajo nivel de compromiso por parte de los departamentos que rigen en los sistemas de gestión.

La información se obtuvo mediante un estudio realizado al personal que labora en la empresa, a través de tres técnicas como es la entrevista, encuesta y observación, llegando a concluir que efectivamente existe un bajo nivel de interés hacia el sistema de gestión, debido a que no se cumplen a cabalidad los procedimientos requeridos por los estatutos legales. Considerando que, el sistema implantado no cumple con la eficiencia mínima esperada para determinar un cumplimiento satisfactorio.

Villavicencio et al. (2017), en su estudio sobre “*Impacto de la seguridad y la salud ocupacional en la productividad de las organizaciones*” realizado en Ecuador, el cual tenía como finalidad examinar la evolución de la seguridad y salud ocupacional con relación a la producción. A través la metodología de revisión bibliográfica de fuentes secundarias y confiables, se obtuvo como resultado que es necesario direccionar esfuerzos en gestionar el bienestar laboral, lo que no permitirá que haya efectos negativos en las actividades laborales, logrando que haya un efecto positivo en la productividad, por lo que se determina que este sistema debe dar una gran importancia al talento humano, teniendo en cuenta la participación de los trabajadores. Gracias a este estudio se puede entender que es vital que exista un buen ambiente laboral y una buena comunicación en todas las áreas de las organizaciones, para así evitar impactos negativos sobre la productividad.

Riaño et al. (2016) autores del artículo “*Evolución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad laboral*” realizado en Colombia,

muestran un estudio descriptivo con un enfoque cuantitativo y cualitativo, desarrollado en 4 empresas. Examinaron el impacto que tiene la implementación de un sistema de salud y seguridad ocupacional en la accidentabilidad laboral. El estudio en las empresas efectuó en dos momentos diferentes, tres años antes y después de la certificación en la norma OSHAS, se obtuvo información mediante una revisión documental y una entrevista a la persona responsable de salud y seguridad ocupacional, con el fin de identificar qué cambios hubo en el transcurso del tiempo en base a estos términos: identificación de peligros, políticas, objetivos y programas, medición del desempeño e investigación de accidentes. En los resultados evidenciaron que ninguna de las cuatro organizaciones estudiadas muestra una reducción de la accidentabilidad después de la aplicación de la norma. En general se demostró que los cambios en el sistema de salud y seguridad ocupacional se han dado como respuesta cambios en la normativa legal, mas no como medidas que permitan velar por mantener un buen ambiente o por velar por el bienestar de los trabajadores.

Aspectos normativos

La gestión de seguridad y salud ocupacional es considerada a nivel internacional como un tema muy importante en las empresas, puesto que persiguen el objetivo de lograr cambios positivos que mejoren las condiciones de sus empleados, la productividad e imagen de responsabilidad social, por ello, en todo el mundo han impulsado el desarrollo de normas de aplicación de la gestión de seguridad y salud ocupacional (C. Arias, 2017).

En el Ecuador se han considerado los lineamientos mundiales en amparo del trabajador, sin embargo, aún se atraviesan etapas de transformación y solidificación de las leyes respecto a seguridad y salud del trabajador desde el año 2005, ratificadas a través de instrumentos internacionales y adaptando normas internas con el objetivo de garantizar los derechos de los trabajadores (C. Arias, 2017).

Constitución Política del Ecuador

La Constitución del Ecuador es la Norma Suprema a la que está sometida la legislación ecuatoriana, la cual establece las reglas básicas para la protección de los derechos, libertades y obligaciones de los ecuatorianos, el Estado y de las instituciones públicas.

La implementación de acciones en seguridad y salud en el trabajo se respaldan en el Art. 326, numeral 5, el cual señala que toda persona tiene derecho a desarrollar sus actividades en un ambiente conveniente y favorable, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Mientras que en el Art. 369 establece el seguro general obligatorio que debe cubrir las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellos que defina la Ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través del sistema de salud pública. Este seguro se extenderá a toda la población y es obligatorio su cumplimiento, ya que es un derecho irrenunciable ya que es muy importante para los trabajadores y sus familias.

Código de trabajo

Es la Ley que regulariza las relaciones entre empleadores y trabajadores en el Ecuador, además de establecer las condiciones y modalidades de trabajo. Dentro del Código el Art.410 especifica las obligaciones respecto a la prevención de riesgos; los empleados tienen la obligación de asegurar a sus trabajadores no corran peligro en su lugar de trabajo tanto para la salud como para su vida. Los trabajadores tienen la obligación de cumplir con las medidas de prevención e higiene que se establecen en los reglamentos del empleador. Además, en el art.428 que trata sobre el reglamento de prevención de riesgos en el que se menciona que la dirección Regional de Trabajo debe instruir con la reglamentación necesaria para establecer los mecanismos que permitan prevenir los riesgos que se puedan presentar en el trabajo, por lo

cual en el mismo se pedirá a las organizaciones que adopten medidas que permitan garantizar la salud y seguridad en el trabajo.

Por otra parte, en el Art.430 se habla sobre la asistencia médica y farmacéutica para cumplir con los deberes de brindar asistencia médica y farmacológica en virtud del Art.365, y para evitar que los trabajadores estén expuestos a sufrir riesgos laborales, por lo que los empleadores estarán obligados a cumplir con algunas reglas.

El empleador deberá contar con un botiquín de primeros auxilios en el área de trabajo con el fin de proveer medicamentos necesarios en el caso de incidentes laborales imprevistos para garantizar la salud de los trabajadores. En el caso de que existan 25 o más trabajadores la organización deberá tener un espacio de enfermería o si es el caso que tengan a su cargo a más de 100 trabajadores deberán establecer un área de servicios médicos permanentes en la organización, el servicio deberá contar con un médico y paramédico y debe cumplir con las medidas emitidas por el ministerio de trabajo.

Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo

Es un documento que tiene como finalidad promover y regular las acciones que se deben cumplir en los lugares de trabajo de los estados miembros de la Comunidad Andina con el fin de minimizar o eliminar los perjuicios a la salud de los trabajadores, mediante la aplicación de medidas que permitan controlar las acciones tomadas para controlar los riesgos derivados del trabajo, por lo que se detalla en los siguientes artículos (Bautista, 2021).

En el Art.4 se expresa que los estados miembros en el marco de los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo deberán garantizar las condiciones de trabajo, con el fin de mitigar daños a la integridad física o mental de los trabajadores, que tengan relación con el cumplimiento de las actividades laborales. Mientras que en el Art. 11. indica que los centros de trabajo deberán acoplarse a medidas que les permitan reducir riesgos laborales, para lograr

que se cumpla este fin se debe basar estas medidas de salud y seguridad en el trabajo como una gestión de responsabilidad empresarial y social.

Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente

Aprobado a través del Decreto ejecutivo 2393, de aplicación en todo el ámbito laboral y a cualquier lugar de trabajo, el cual tiene como finalidad la prevención, mitigación y si es el caso la eliminación del riesgo de trabajo y por ende el mejoramiento del ambiente laboral. En los siguientes artículos se mencionan aspectos relevantes respecto a este tema de la seguridad y salud en el trabajo (Guzmán & Mátér, 2019).

Las obligaciones de los empleadores se detallan en el Art. 11 del Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores las obligaciones generales de las empresas tanto públicas como privadas y de los representantes de ellas: cumplir con todas las regulaciones, tomar medidas necesarias para prevenir los riesgos que puedan ocasionar problemas en la salud o en la estabilidad mental de los trabajadores, tener los equipos, materiales y herramientas en óptimas condiciones para que puedan desempeñar sus labores con seguridad y comunicar al personal nuevo sobre los riesgos a los que estarían expuestos y los métodos que se ponen en práctica para prevenirlos.

Además del Art. 13 del mismo reglamento que indica las obligaciones de los trabajadores acerca de su participación en caso de desastres y la debida prevención de riesgos, así mismo su participación en capacitaciones, es importante mencionar que según el Art 14. en todo centro de trabajo en el que laboren más de quince trabajadores deberá organizarse un Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Esto se basa también en Seguridad Ocupacional según **ISO 45001** de manera internacional al hacer referencia al compromiso de mantener políticas que proporcionen condiciones de trabajo seguro para la prevención de lesiones, deterioro de la salud a causa del trabajo, además de evaluar el rendimiento del Sistema de SSO de las empresas.

Capítulo II. Metodología de la Investigación

El capítulo describe el proceso metodológico del presente estudio de caso único, el cual de acuerdo a Martínez (2006) y Yin (1994) constituye el conjunto de actividades rigurosas y científicamente válidas para dar respuesta al cómo y por qué de un fenómeno identificado en una unidad de análisis, es decir, los procedimientos utilizados para analizar el ambiente laboral mediante el sistema de salud y seguridad ocupacional en el Centro de Rehabilitación Social de Ibarra.

Diseño de investigación

De acuerdo a Hernández et al. (2014) el diseño que se utilizó fue no experimental, debido a que se limitó a conocer el criterio de los participantes respecto a las variables de estudio, es decir, no existió manipulación alguna en la obtención de la información. De corte transversal; los datos se recopilaron mediante la aplicación de los instrumentos (encuesta y entrevista) en un único momento denominado “trabajo de campo”. Por lo tanto, adquirió un alcance descriptivo: se orientó a dar respuesta a la pregunta de investigación sobre ¿cómo incide la gestión del sistema de seguridad y salud ocupacional en el ambiente laboral del Centro de Rehabilitación Social de Ibarra?

Tipo de investigación

Según Castro Monge, (2010) el estudio de caso se puede enfocar de manera cualitativa para asegurar el entendimiento de los hechos, o cuantitativa donde se utilicen datos numéricos con el fin de explicar acontecimientos. En la presente investigación se utilizó dos herramientas que definieron el tipo de la investigación, de acuerdo con Hernández et al. (2014) por la naturaleza de los datos, un estudio de *tipo mixto*, donde a través de la entrevista se recopiló datos cualitativos mediante la aplicación de un cuestionario semiestructurado con preguntas abiertas, y con la encuesta se obtuvo datos cuantitativos, puesto que se utilizaron preguntas cerradas de selección múltiple y con escala Likert.

Métodos de investigación

En la investigación se utilizó el método *inductivo* a través del cual se realizó un estudio previo sobre la salud y seguridad ocupacional y las repercusiones en el ambiente laboral para los trabajadores de los centros penitenciarios del Ecuador. El método *analítico* facilitó la comprensión y la construcción del marco teórico al compendiar los conceptos generales y específicos. El método *sintético* permitió la operacionalización de variables, es decir, a partir de la literatura revisada, se extrajeron las dimensiones e indicadores, con el fin de diseñar los instrumentos de investigación más alineados a la teoría y objetivos del estudio. A partir del método *deductivo* se consolidó el conocimiento teórico, empírico y la información obtenida en el trabajo de campo para la descripción de los resultados.

Determinación de variables

A partir del análisis literario se construyó una matriz de operacionalización de variables, donde a partir de las mismas se dimensionaron para proponer sus respectivos indicadores a fin de dar una solución al problema. Tomando como referencias principales los autores como Chiavenato (2009), Montero (2011), ISTAS (2021), Rodríguez (2016) y Vargas (2021):

Tabla 3. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES
Ambiente laboral	Adaptación	Acción Efecto Flexibilidad Ajuste
	Satisfacción de necesidades	Comportamiento Clientes Estrategia Objetivo Servicios
	Equilibrio emocional	Ambiente Emociones Actitudes
Sistema de salud y seguridad ocupacional	Gestión de las condiciones de trabajo	Comunicación Capacitación Accidentalidad y enfermedades laborales Beneficios del sistema
	Gestión administrativa	Política Organización Planificación Aplicación Control Mejora continua
	Gestión técnica	Identificación de los factores de riesgos Evaluación de los factores de riesgo Control de factores de riesgo Seguimiento de medidas de control

Nota. La información procede de la revisión literaria y la matriz de consistencia de investigación.

Técnicas o Instrumentos

Para la recopilación de la información necesaria para alcanzar los objetivos de investigación se utilizaron dos *técnicas*: la entrevista y la encuesta.

Para la entrevista se construyó un cuestionario de 20 preguntas semiestructuradas, la cual se dirigió a la directora del Centro de Rehabilitación Social de la Ciudad de Ibarra. La encuesta se realizó al personal del área administrativa con un cuestionario de 32 preguntas a

fin de conocer cuál era su apreciación respecto a la gestión de las condiciones de trabajo y ambiente laboral tomado en base al trabajo previo de Tamayo & Romero (2018) y respecto a la variable salud y seguridad ocupacional el cuestionario se realizó en base al trabajo previo de Caiza & Picuasi (2020).

Validación de instrumentos

Los instrumentos de investigación fueron validados por tres docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas (FACAE): Msc. Vinicio Guerra, Msc. Rosa Rodríguez y el Msc. Marcelo Vallejos, además, por la graduada de la carrera de administración de empresas en Universidad Técnica del Norte, Lcda. Melanie Macías; quienes aportaron con sus conocimientos valiosas observaciones y verificaron la aplicabilidad, terminología, orden y alineación de cada una de las preguntas a los objetivos del estudio.

Unidad de análisis

El Centro de Rehabilitación Social de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura, opera desde el año 1915, el sitio tiene capacidad para 150 personas, pero se encuentran reclusas más de 500 internos permanentes, está ubicado en la calle Juan de Salinas 246 y Eusebio Borrero. Actualmente cuenta con 16 personas que laboran en el área administrativa. Para el presente estudio se aplicó encuestas a los 15 funcionarios y una entrevista a la directora del centro.

Recolección y procesamiento de datos

Ambos instrumentos fueron aplicados entre 20 y 23 de julio del 2022, en las instalaciones del CRSI, previa coordinación y apertura de la directora del centro, puesto que, el ingreso a personas particulares es restringido por políticas internas de seguridad.

Una vez obtenidos los datos se realizó la transcripción y síntesis de la entrevista en el programa Microsoft Word, mientras que la encuesta fue procesada en los programas Microsoft Excel y SPSS v.25, para facilitar el análisis de resultados.

Capítulo III. Análisis de resultados

Se concluye el proceso investigativo mediante la interpretación y análisis de la información obtenida en el procesamiento de datos de la entrevista aplicada a la directora y las encuestas dirigidas al personal administrativo del CRSI, para lo cual se utilizan figuras y matrices para dar cumplimiento a los objetivos de investigación. Además, se combinan los resultados del estudio con la literatura revisada en el marco teórico, a fin de evidenciar la contribución de “*Análisis del ambiente laboral mediante el sistema de salud y seguridad ocupacional del Centro de Rehabilitación Social de Ibarra (CRSI)*” al conocimiento empírico.

Principales resultados obtenidos

Resultados de la entrevista

El instrumento fue aplicado el 22 de julio de 2022, a la Ing. Lilibeth Corazón Ayala, de 34 años de edad, cuya profesión es abogada, misma que ocupa el cargo de directora del Centro de Rehabilitación Social de Ibarra. La entrevista tuvo una duración de una hora (Anexo 1) y se la resume en función de las dimensiones de estudio:

Gestión administrativa. La institución no posee un sistema de salud y seguridad ocupación propio, se basa en los lineamientos y políticas del órgano superior (SNAI), por lo que el personal administrativo no cuenta con el apoyo para tomar medidas de prevención enfocadas a todo el personal más allá de las establecidas en los contratos, puesto que planta central dirige los esfuerzos a mantener la seguridad y salud de los ASP (Agentes de Seguridad Penitenciaria).

Por lo tanto, en la institución no se desarrollan procesos de planificación de recursos destinados al sistema de gestión, dado que es una función de planta central en el CRSI, tampoco existe una organización o distribución de responsabilidades en materia de seguridad y salud ocupacional, ni se han formalizado mecanismos de incentivo a los empleados para que

participen activamente en el cumplimiento de las medidas provistas por la SNAI, debido a la naturaleza de la organización. Dichas medidas han sido implementadas por cada uno de los agentes de seguridad penitenciaria (ASP), quienes reciben formación profesional como política para garantizar la correcta ejecución de protocolos de seguridad.

En cuanto al control del sistema de salud y seguridad ocupacional administrado por la SNAI, en el centro se realizan verificaciones diarias a las actividades de los trabajadores, los horarios son controlados mediante bitácoras, y se han establecido nuevas políticas como consecuencia de dichas revisiones tales como el ingreso de los funcionarios administrativos a las celdas debe ser en compañía de un ASP y el uso obligatorio del horario de almuerzos como mecanismos para salvaguardar la seguridad y salud del personal.

La gestión administrativa del sistema de SSO en el CRSI se percibe como deficiente, sin embargo, los escasos esfuerzos por parte de la SNAI han permitido una mayor eficacia en los avances a los procesos judiciales y una mayor eficiencia por los controles del personal administrativo, pese a las limitaciones de recursos y al espacio restringido donde el personal se ha esforzado por hacer bien su trabajo.

Gestión técnica. Los procesos operativos del sistema de seguridad y salud ocupacional son articulados con la dirección del SNAI, y el trabajo conjunto con la policía nacional, administrativos de los centros de rehabilitación y ASP de todo el país. El CRSI aporta con la identificación de riesgos los cuales son evaluados mediante mecanismos propuestos por la SNAI, con la finalidad de que sean jerarquizados y remitidos a dicha organización para generar actividades de prevención y mitigación.

Para el control de los riesgos se ha provisto a los ASP con medidas de protección física que incluyen; uniformes, botas, casco, chalecos antibalas, toletes, además del establecimiento de un protocolo de actuación conjunta de seguridad que incluye el uso de armería. Sin embargo,

el personal administrativo no cuenta con mecanismos de protección personal. Por lo cual, en caso de presentarse amenazas o emergencias en centro, son los ASP los encargados de dar aviso y ejecutar los protocolos necesarios como el de evacuación del personal. La vigilancia de la salud del personal es responsabilidad de Talento Humano, deben remitir los riesgos a planta central.

En cuanto al seguimiento a las medidas de control, la SNAI cuenta con convenios con entidades externas (MIES) para brindar las capacitaciones que se consideren necesarias en materia de prevención a la seguridad y salud ocupacional. Además, se han implementado la elaboración de la “Planificación Semanal de Tratamiento” para mantener informado a todos los niveles sobre las actividades, inconvenientes o emergencias que pudieron suscitarse en la ejecución del trabajo y se han realizado programas de adiestramiento cuyos resultados han contribuido a mejorar las relaciones entre compañeros, a cumplir con los objetivos mensuales, y a utilizar la comunicación como medio de solución de conflictos.

Resultados de la encuesta

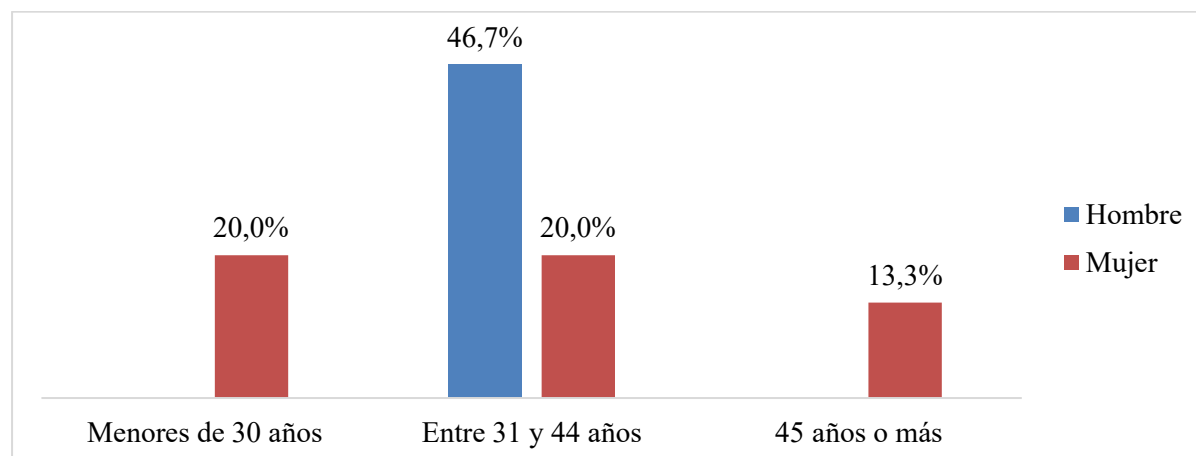
La encuesta dirigida a los funcionarios del área administrativa del CRSI, estuvo dividida en dos secciones, la primera conformada por 12 preguntas sobre las dimensiones adaptación, satisfacción de necesidades y equilibrio emocional del ambiente laboral, y la segunda comprendía 20 preguntas sobre los indicadores de gestión de las condiciones de trabajo del sistema de seguridad y salud ocupacional: comunicación, capacitación, beneficios del sistema, accidentabilidad y enfermedades laborales.

A través de la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach, para medir la confiabilidad y consistencia interna de las encuestas, se determina que las preguntas utilizadas para evaluar la variable dependiente “Ambiente laboral” arrojó un índice de 0.542 y la variable independiente “Sistema de seguridad y salud ocupacional” alcanzó un coeficiente de 0.735,

resultados que, según Hernández et al. (2014), confirman que los instrumentos tienen una muy buena confiabilidad.

La encuesta se aplicó a 15 funcionarios; hombres (46.7%) y mujeres (53.3%), en su mayoría en un rango de edad comprendido entre 31 a 44 años (66.7%).

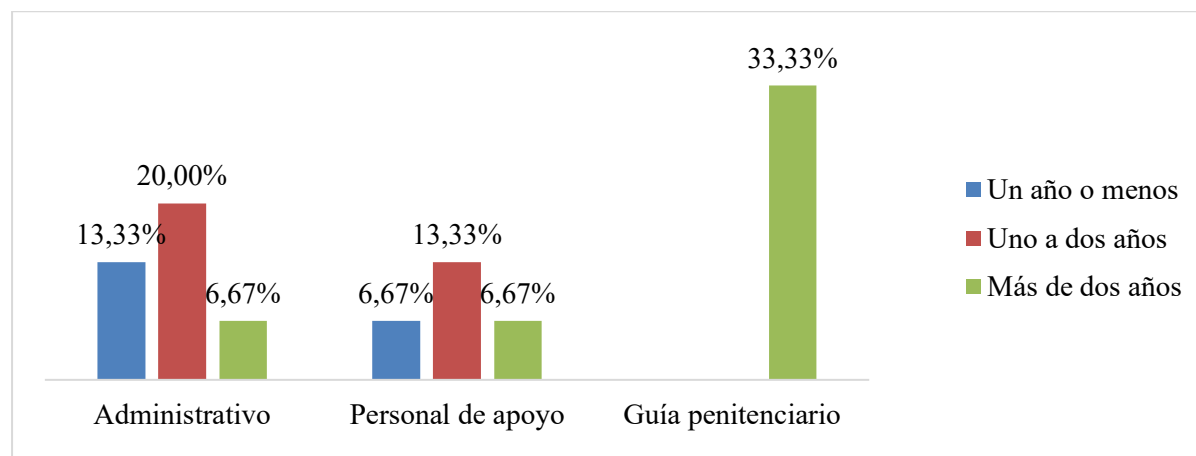
Figura 7. Edad y género del personal del área administrativa del CRSI



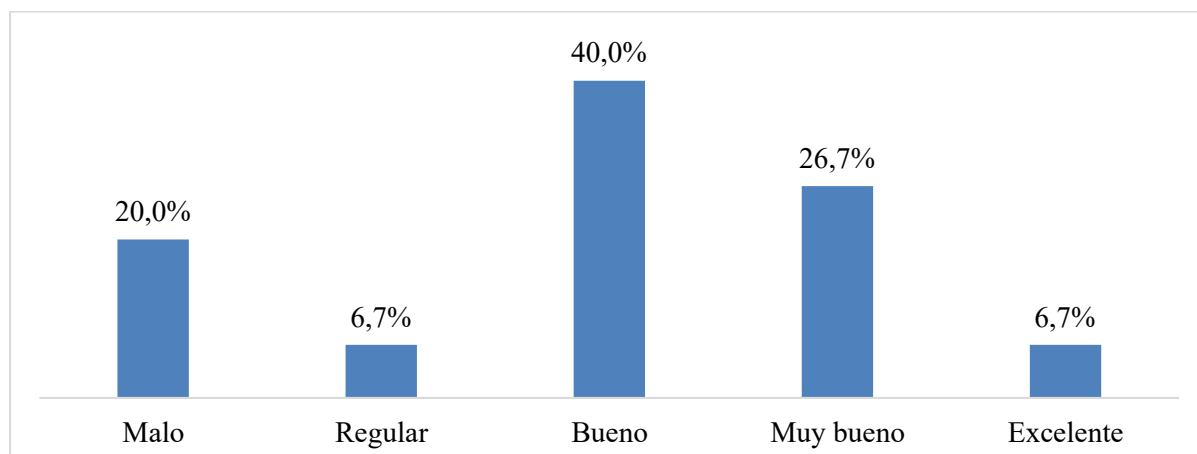
Nota. Datos porcentuales obtenidos de la encuesta a funcionarios del CRSI

Los funcionarios manifestaron desempeñar cargos administrativos en un 40%, un 26.67% como personal de apoyo y el 33.33% que a pesar de ser guías penitenciarios se encontraban realizando funciones de soporte al área administrativa, dado que como se observa en la figura 7 son quienes llevan más años laborando en la institución.

Figura 8. Cargo y antigüedad en el puesto

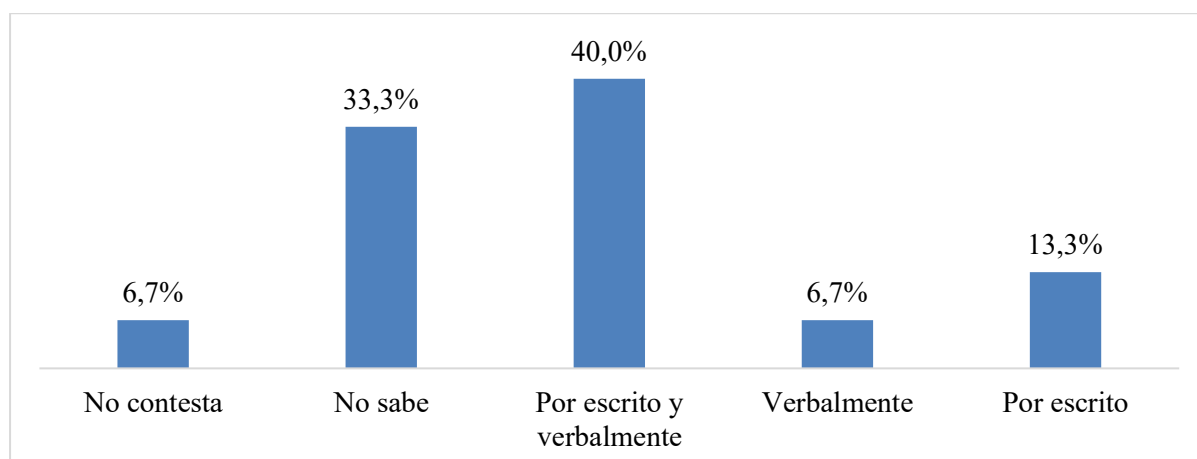


Nota. Datos porcentuales obtenidos de la encuesta a funcionarios del CRSI

Figura 9. *Ambiente laboral del CRSI*

Nota. Datos porcentuales obtenidos de la encuesta a funcionarios del CRSI

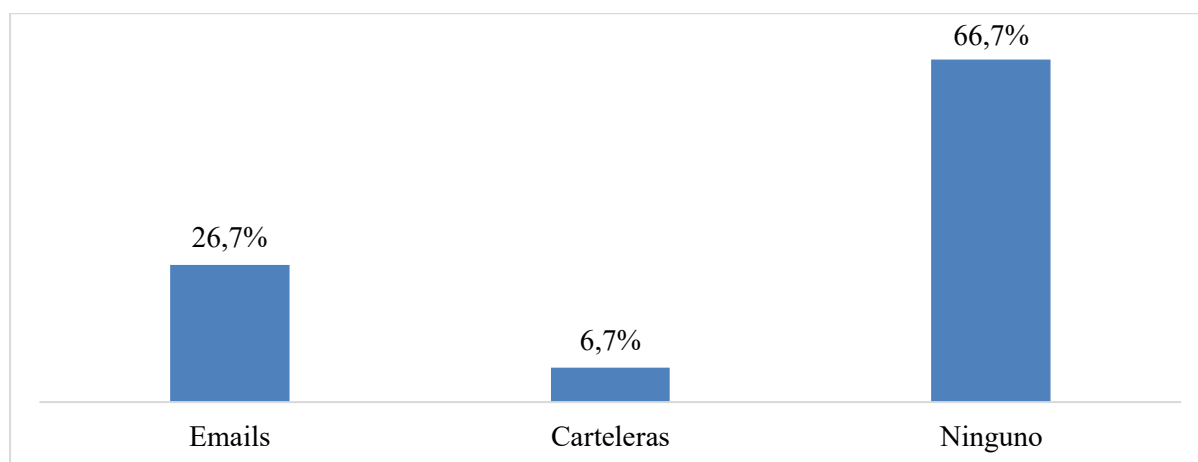
Dentro de la presente investigación se pudo evidenciar que el ambiente laboral de los funcionarios del área administrativa del Centro de Rehabilitación Social de Ibarra es bueno (40.0%) y muy bueno (26.7%), es decir; el personal está en gran medida adaptado a las condiciones de trabajo, en el cual desarrollan las actividades con el fin de satisfacer las necesidades y equilibrar la carga laboral con la parte emocional, puesto que, como lo menciona Carhuayal (2020) son factores que influyen en el comportamiento del empleado y determina el pensamiento y el comportamiento como la base central del clima organizacional.

Figura 10. *Difusión de riesgos*

Nota. Datos porcentuales obtenidos de la encuesta a funcionarios del CRSI

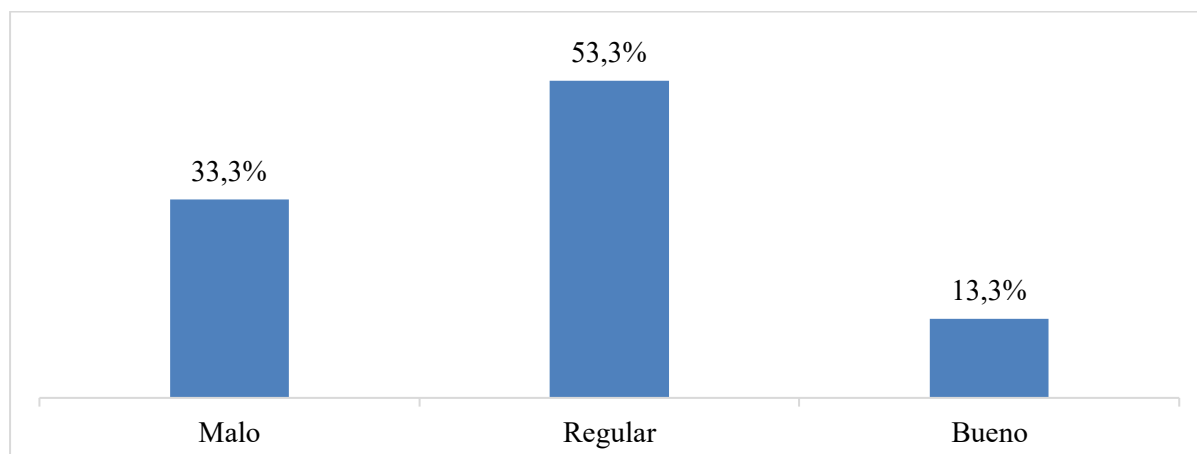
En cuanto a la gestión a las condiciones de trabajo en el sistema de seguridad y salud ocupacional (SSO), se identifica que en relación con la difusión de riesgo un 40.0% de los funcionarios encuestados han recibido información tanto por escrito como verbalmente pero también una parte representativa como lo es un 33.3% indica que no se les ha informado sobre temas de riesgos que le pueden afectar a la salud o causar accidentes en su puesto.

Figura 11. Medios de difusión de política de prevención de riesgos



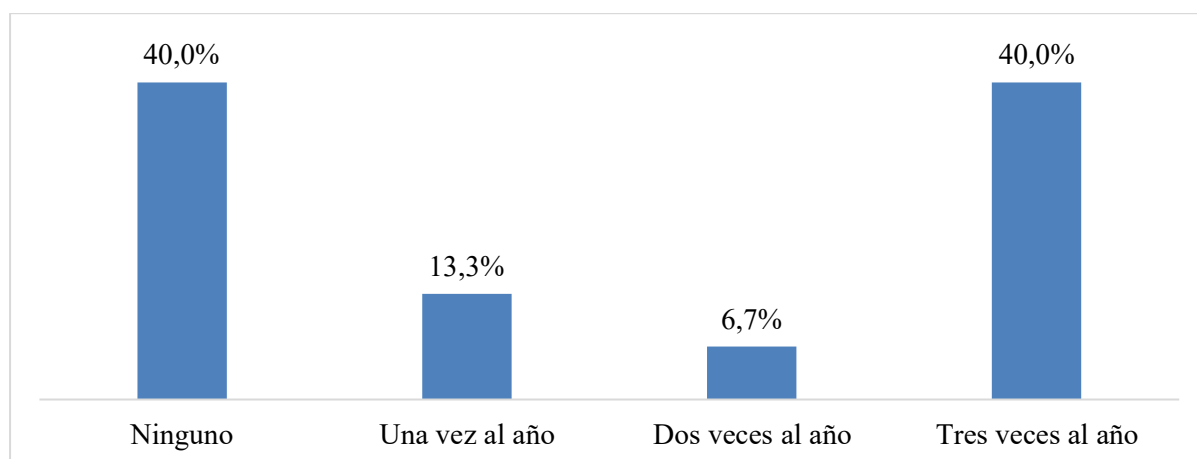
Nota. Datos porcentuales obtenidos de la encuesta a funcionarios del CRSI

Los medios de comunicación por los que se les ha informado a los funcionarios que respondieron de manera asertiva en la pregunta anterior indican que ha sido mediante e-mails (26.7%) o carteleras (6.7%) mientras en una mayoría (66.7%) no ha recibido ningún tipo de información acerca de las políticas de prevención de riesgos en su puesto de trabajo. La difusión de política de prevención de riesgos es importante ya que fortalece los entornos de trabajos seguros y saludables al ofrecer un marco que permite a la organización identificar y controlar coherentemente sus riesgos de salud y seguridad, reduciendo en lo mayor parte posibles accidentes (Arias, 2017).

Figura 12. *Condiciones básicas del sistema*

Nota. Datos porcentuales obtenidos de la encuesta a funcionarios del CRSI

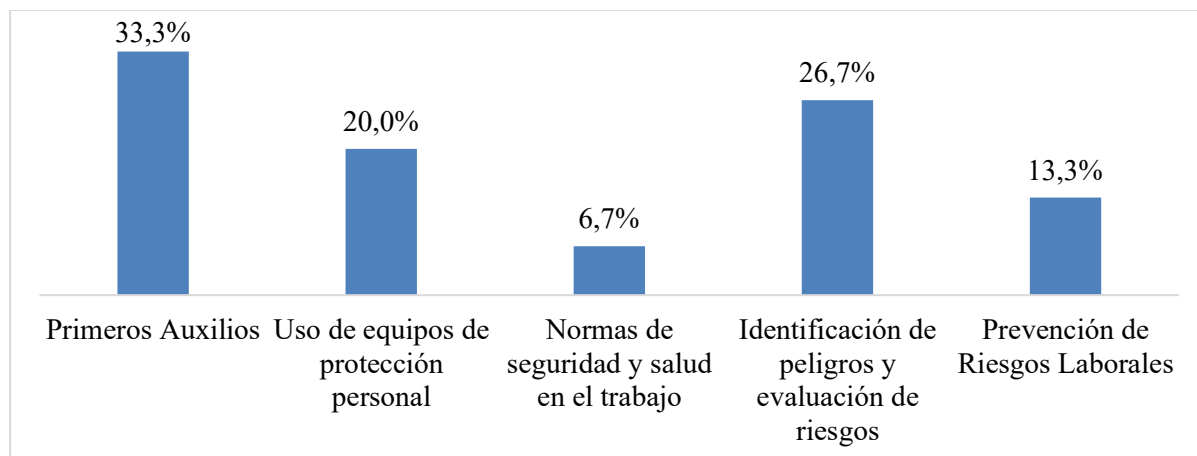
Las condiciones básicas para la adecuada implementación de las medidas del sistema de seguridad y salud ocupacional son regulares (53.3%) debido a la falta de comunicación sobre las medidas de prevención, la falta de un comité de seguridad y salud ocupacional, el no establecimiento de mecanismos para actuar en caso de sufrir accidentes, la falta de acceso a asistencia médica y la no disposición de equipos de protección. Lo cual, disminuye notablemente la capacidad de prevención y actuación en caso de materializarse riesgos, es decir, el personal del área administrativa del CRSI, se desenvuelve en un entorno laboral fácilmente vulnerable (Arias, 2019).

Figura 13. *Frecuencia de capacitación en seguridad y salud ocupacional*

Nota. Datos porcentuales obtenidos de la encuesta a funcionarios del CRSI

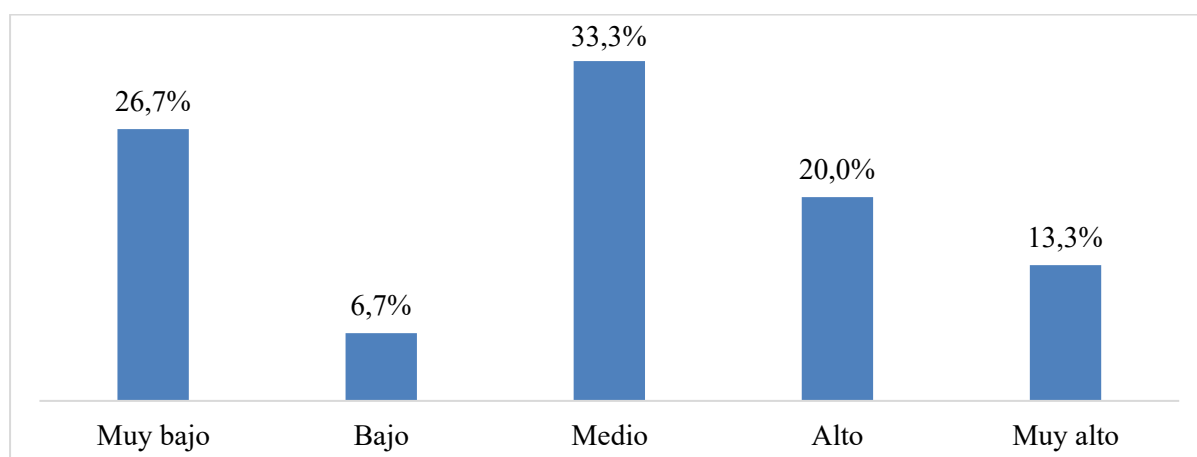
Las capacitaciones en materia de seguridad y salud ocupacional con las que cuenta el centro son impartidas tres veces al año al 40%.0 del personal, que se detecta la deficiencia que a un 40.0% no ha recibido capacitación alguna con relación a la temática, involucrando una desinformación en cuanto a medidas de prevención y cuidado personal.

Figura 14. *Temáticas de capacitación en seguridad y salud ocupacional*



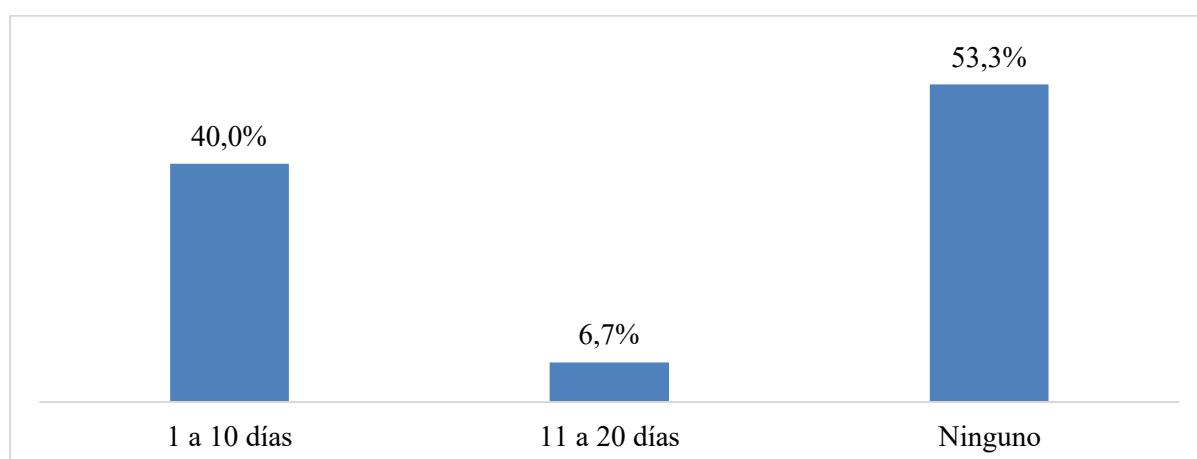
Nota. Datos porcentuales obtenidos de la encuesta a funcionarios del CRSI

Los temas que se han tratado en las capacitaciones en relación con el sistema de seguridad y salud ocupacional en su mayor parte son acerca de primeros auxilios (33.3%), identificación de peligros y evaluación de riesgos (26.7%) y uso de equipos de protección personal (20.0%). Sin embargo, no se han priorizado capacitaciones sobre prevención de riesgos laborales y las normativas que obligan a las empresas a desarrollar modelos de gestión de SSO.

Figura 15. *Conocimiento básico prevención de riesgos*

Nota. Datos porcentuales obtenidos de la encuesta a funcionarios del CRSI

De las capacitaciones recibidas el personal del área administrativa indica que el conocimiento acerca de la prevención de riesgos en el centro de rehabilitación de Ibarra se encuentra mayormente muy bajo (26.7%) y bajo (6.7%) en referencia a alarmas, alertas de evacuación, señalética, rutas de evaluación, uso de extintores y ubicación de puntos de encuentro.

Figura 16. *Licencia por accidente o enfermedad en el último año*

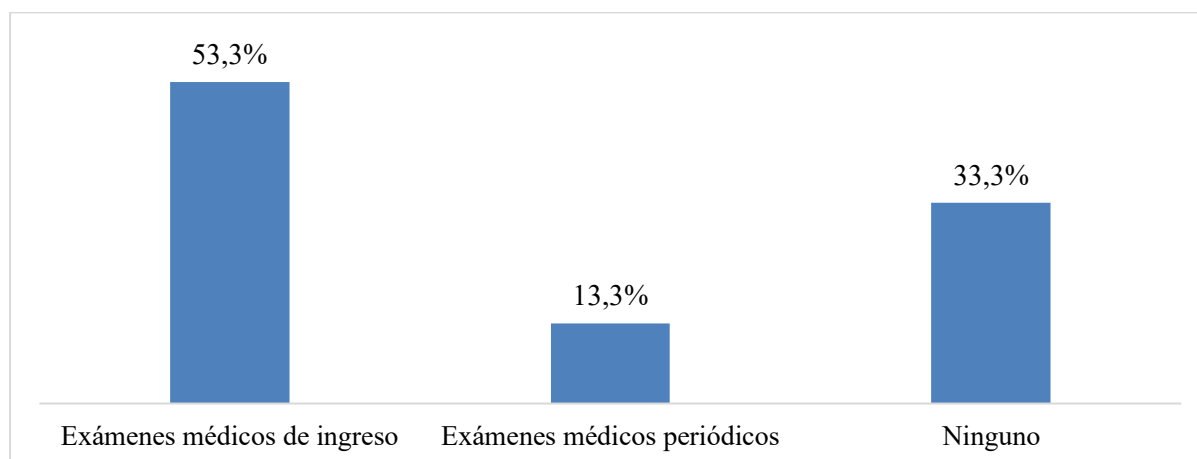
Nota. Datos porcentuales obtenidos de la encuesta a funcionarios del CRSI

La mayor parte del personal indica que en el último un año no ha hecho uso de una licencia por accidente o enfermedad (53.3%), mientras que quienes lo han hecho ha sido con una duración de 1 a 10 días (40.0%) y 11 a 20 días (6.7%).

Figura 17. *Causa de incapacidad laboral o inasistencia*

Nota. Datos porcentuales obtenidos de la encuesta a funcionarios del CRSI

Los funcionarios encuestados indican que la causa de la incapacidad o inasistencias al trabajo se han debido al padecimiento de enfermedades en general. Sin embargo, se debe entender que esto no indica que los mismo están exentos a sufrir algún accidente laboral o enfermedad profesional.

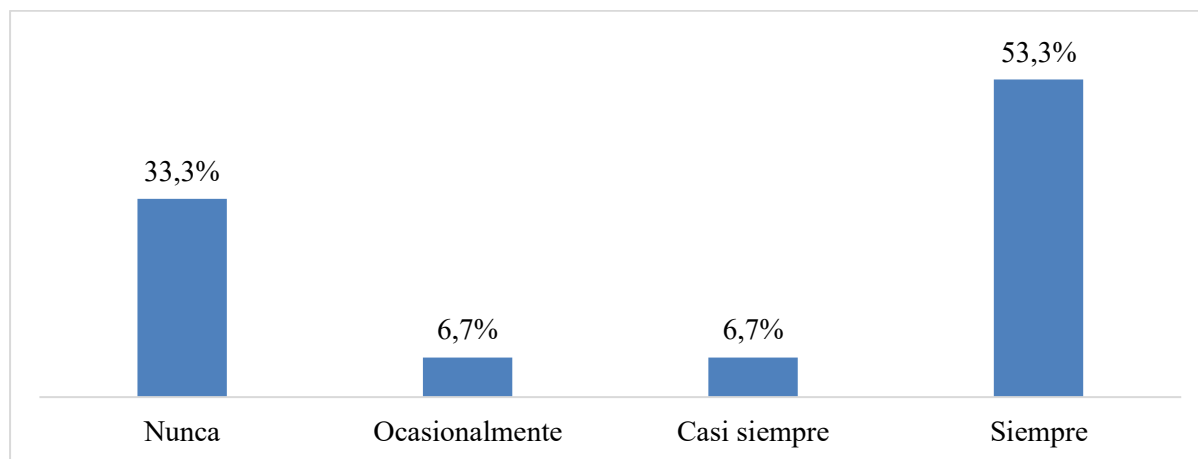
Figura 18. *Evaluaciones médicas a la salud de los trabajadores*

Nota. Datos porcentuales obtenidos de la encuesta a funcionarios del CRSI

Las evaluaciones médicas a la salud de los trabajadores se las ha realizado mediante exámenes médicos de ingreso (53.3%), sin embargo, se aprecia que el 33.3% del personal del área administrativa del CRSI no han sido sometidos a una evaluación médica que pudiera

alertar de algún padecimiento que requiera atención temprana, o en caso de materializarse una enfermedad profesional, gestionar adecuadamente el seguro de vida.

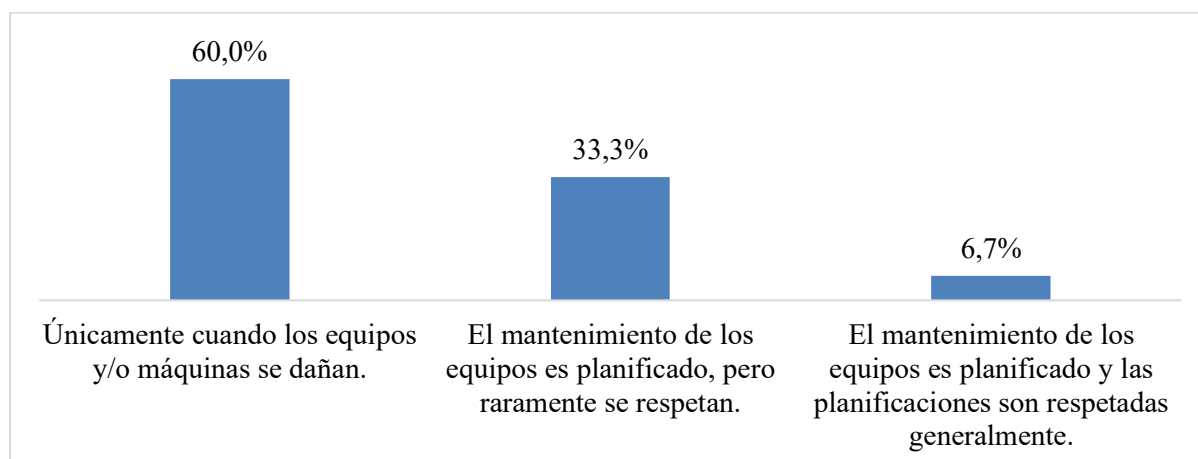
Figura 19. *Aplicación de medidas de prevención*



Nota. Datos porcentuales obtenidos de la encuesta a funcionarios del CRSI

En relación con la aplicación de medidas de prevención el personal encuestado indica en su mayoría (53.3%) la existencia de equipos de protección personal, pausas activas y charlas de seguridad dotados por la institución, sin embargo, es importante mencionar que un 33.3% no aplica o utiliza las medidas de prevención mencionadas.

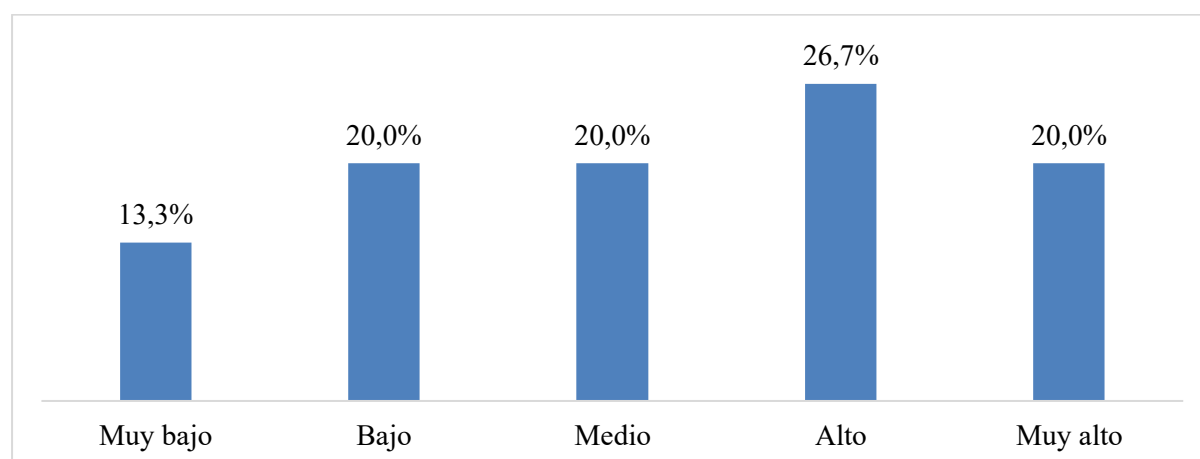
Figura 20. *Verificación y mantenimiento de activos*



Nota. Datos porcentuales obtenidos de la encuesta a funcionarios del CRSI

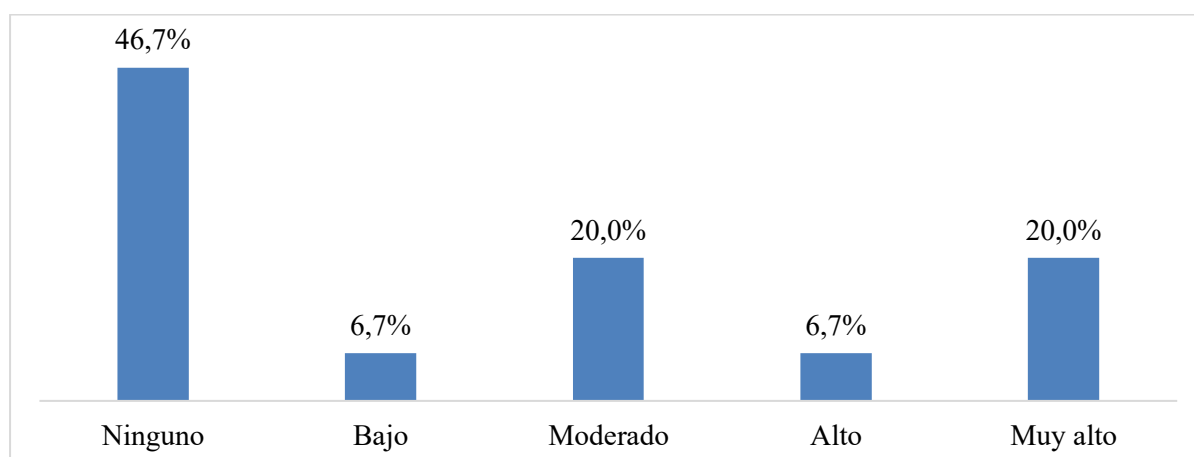
El personal manifiesta que la verificación y mantenimiento de los equipos y maquinaria del CRSI se los realiza únicamente cuando los mismos se dañan siendo (60.0%), un aspecto negativo en tema de prevención de riesgos físicos. Es importante tener presente una planificación que incluso favorezca a la asignación de recursos con la finalidad de mantener la maquinaria y equipos en óptimas condiciones.

Figura 21. *Exposición a riesgos laborales*



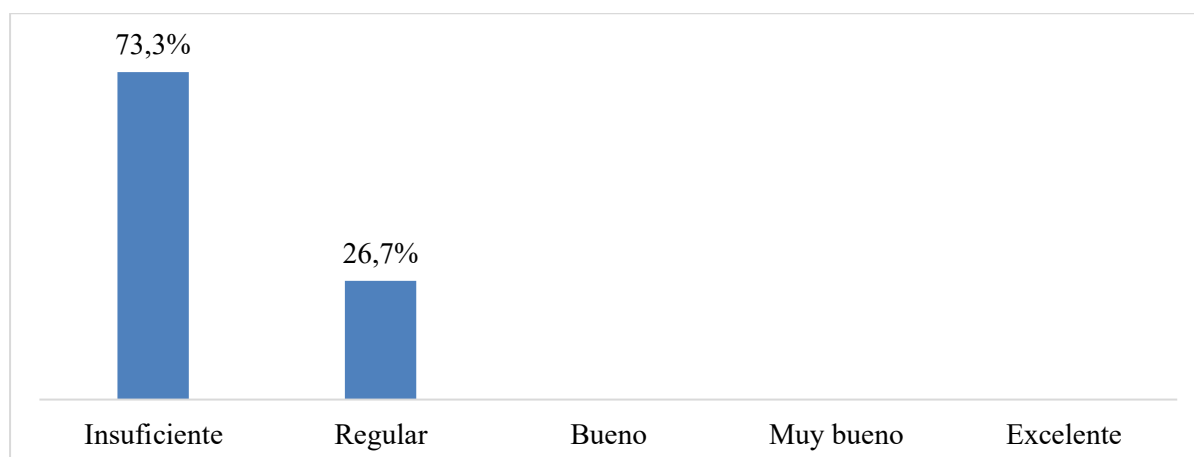
Nota. Datos porcentuales obtenidos de la encuesta a funcionarios del CRSI

El personal del área administrativa del CRSI manifiesta estar alta (6.7%) y muy altamente (20.0%) expuesto a riesgos laborales. Siendo en su mayoría la percepción de riesgos biológicos 20.0% (enfermedades por hongos, bacterias, virus), psicosociales 19.1% (enfermedades relacionadas con depresión, monotonía, estrés) y ergonómicos 20.0% (posturas forzadas, movimientos repetitivos, levantamiento de carga).

Figura 22. *Beneficios del Sistema de SSO*

Nota. Datos porcentuales obtenidos de la encuesta a funcionarios del CRSI

Los funcionarios del área administrativa del CRSI indican que no han percibido beneficio alguno (46.7%) por la aplicación del sistema de seguridad y salud ocupacional en la institución, respecto a los beneficios teóricos que promueve la implantación de modelos de gestión de SSO en las empresas. Sin embargo, se identifica que los beneficios percibidos como Altos (6.7%) y muy altos (20.0%) se relacionan con la contribución a la eficiencia y productividad (11.0%), mediante la mejora de los procesos (10.4%) y comunicación (10.04%), que demuestran la responsabilidad social de la institución (10.4%).

Figura 23. *Gestión de la prevención de riesgos en el CRSI*

Nota. Datos porcentuales obtenidos de la encuesta a funcionarios del CRSI

Se determina la insuficiente (73.3%) y regular 26.7%) prevención de riesgos en el área administrativa del CRSI, lo demuestra la necesidad de gestionar un sistema de seguridad y salud ocupacional al interior de la institución, que mejore las condiciones de trabajo para promover un ambiente laboral seguro.

Logro de objetivos

Diagnosticar los factores de gestión del sistema de seguridad y salud ocupacional del CRSI.

En el centro de rehabilitación social de Ibarra no existe una adecuada **gestión administrativa** en relación a que el sistema de seguridad y salud ocupacional es competencia de un organismo de nivel superior (planta central SNAI) encargado de administrar dicho componente de las cárceles del Ecuador, por lo tanto no se han tomado en cuenta las verdaderas necesidades, realidades y la adecuada atención a los riesgos identificados en el centro, esto impide salvaguardar la integridad, salud y bienestar de los trabajadores del área administrativa.

Además, determina que una de las principales limitantes, es la falta de compromiso por parte de la dirección a realizar las gestiones para establecer un comité en el centro de rehabilitación con el fin de realizar una adecuada planificación que destine una parte de los escasos recursos asignados por el estado a la labor de generar proyectos y programas dirigidos a prevenir y mitigar.

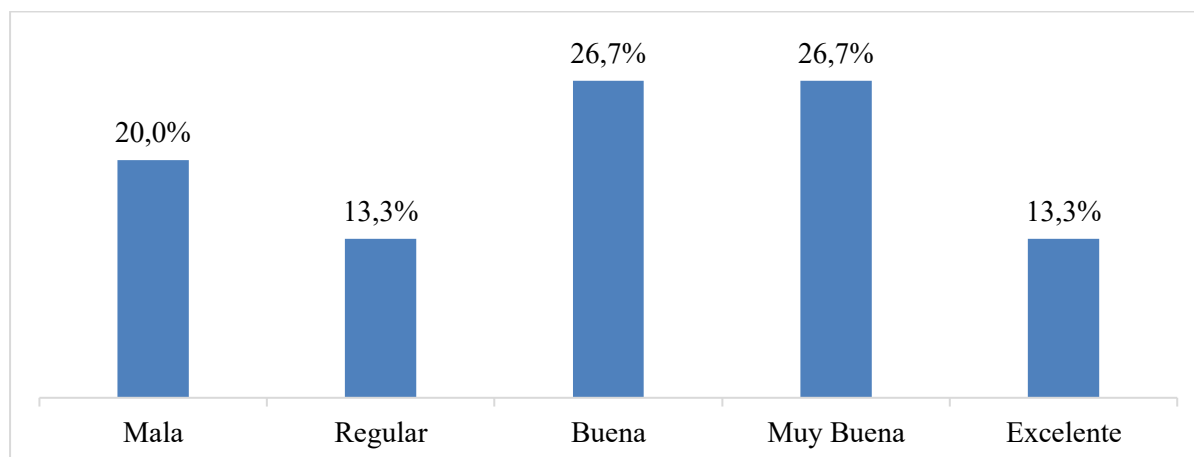
La **gestión técnica** ejecutada por la SNAI, evidencia que las acciones del sistema de SSO son dirigidas a los agentes de seguridad penitenciaria (APS), por lo cual los procesos de identificación, evaluación, control y seguimiento a los riesgos detectados en los centros de rehabilitación se enmarcan a la prevención y mitigación de riesgos físico que ocurren en el área operativa; elevando la incertidumbre y dejando de lado los riesgos biológicos, psicosociales y ergonómicos a los cuales se encuentra expuesto el personal administrativo.

Lo mencionado ocasiona que los funcionarios del área administrativa del CRSI se desenvuelvan en *condiciones de trabajo* inadecuadas las cuales carecen de procesos óptimos de comunicación, capacitación, evaluación de índices de accidentabilidad y enfermedades producto de la carga laboral e inadecuada infraestructura y limitado acceso a recursos para garantizar el bienestar total, mediante la implementación de acciones o actividades en materia de seguridad y salud ocupacional, como planes de contingencia o emergencia, programas de atención temprana a las condiciones de salud, entre otros.

Sin embargo, de los esfuerzos realizados por la SNAI se perciben ciertos beneficios a las condiciones de trabajo del personal del área administrativa del CRSI como el acompañamiento obligatorio de un ASP para ingresar a las celdas y el uso obligatorio del horario de almuerzos como mecanismos para salvaguardar la seguridad y salud. Lo cual ha contribuido a incrementar la eficiencia y productividad, mediante la mejora de los procesos y comunicación constante, que demuestran la responsabilidad social de la institución.

Caracterizar las dimensiones del ambiente laboral en el que se desenvuelve el personal administrativo del CRSI.

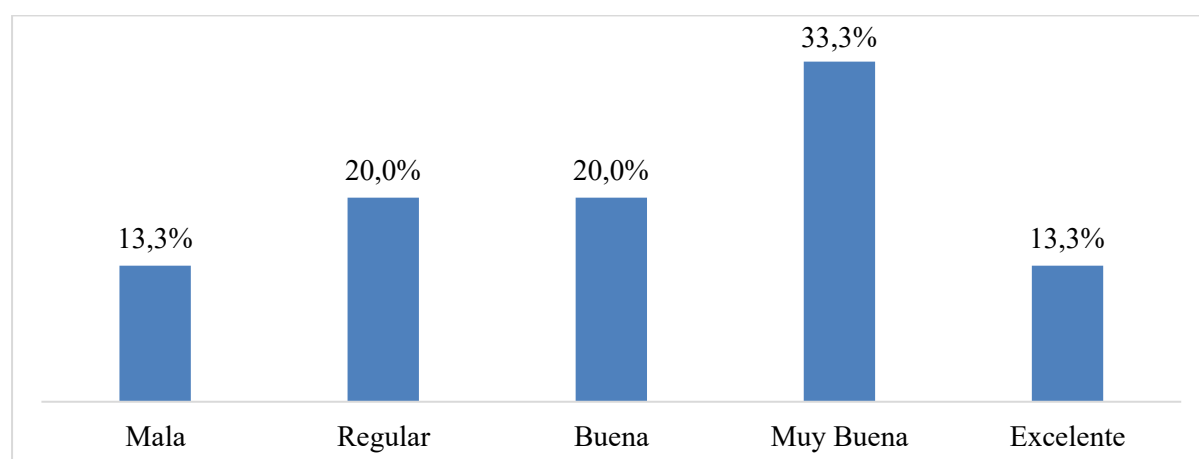
Figura 24. Adaptación



Nota. Datos porcentuales obtenidos de la encuesta a funcionarios del CRSI

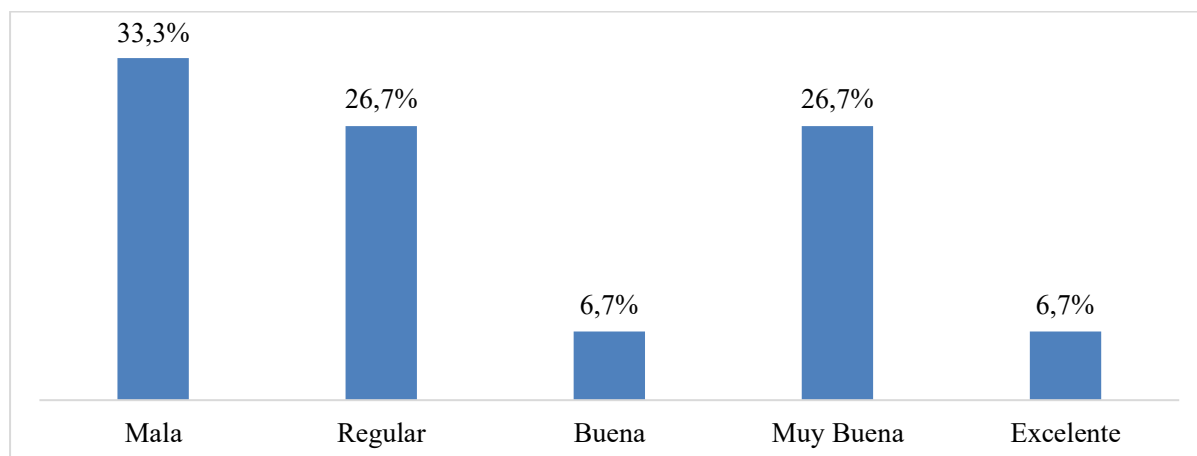
La adaptación del personal del área administrativa a las condiciones de trabajo del Centro de Rehabilitación Social de Ibarra es buena (26.7%) y muy buena (26.7%). Dado que la institución proporciona la información necesaria para el desempeño de las funciones, se relacionan fácilmente entre miembros y existe flexibilidad para brindar opiniones y criterios promoviendo un ambiente de trabajo agradable. Al ser una institución que se somete a distintas situaciones adversas en su día a día es importante que el personal tenga la flexibilidad dentro de su personalidad para responder a diferentes cambios y al no hacerlo puede verse involucrados factores internos que afectan la conducta de los sujetos en la organización (Ortiz et al., 2019).

Figura 25. *Satisfacción de necesidades*



Nota. Datos porcentuales obtenidos de la encuesta a funcionarios del CRSI

Los funcionarios del área administrativa del CRSI manifiestan que el nivel de satisfacción de sus necesidades es mayormente entre mala y buena (53.3%), respecto a la falta de reconocimiento y valoración de la organización por su trabajo, dado que no reciben ninguna clase de incentivos, laboran en una inadecuada infraestructura, donde no cuentan con los elementos necesarios para alcanzar los objetivos organizacionales, cabe recalcar que a partir de estos aspectos se establece el grado de satisfacción o insatisfacción que posee un empleado (Hernández y Rodríguez, 2011).

Figura 26. Equilibrio emocional

Nota. Datos porcentuales obtenidos de la encuesta a funcionarios del CRSI

El equilibrio emocional del personal del área administrativa del CRSI es malo (33.3%) y regular (26.7%) a causa de que no cuentan con la libertad total para realizar las actividades en el área de trabajo, en caso de suscitarse problemas o inconvenientes estos no suelen ser resueltos de manera efectiva, por lo que no siempre se adaptan a realizar las actividades bajo presión.

Proponer estrategias para mejorar el ambiente laboral a través del sistema de seguridad y salud ocupacional en el CRSI.

Para dar cumplimiento al tercer objetivo específico se realiza una matriz FODA, debido a que constituye una herramienta administrativa de fácil comprensión, que consisten el diagnóstico de factores internos (fortalezas y debilidades) y externos (oportunidades y amenazas) que sirve para determinar el contexto estratégico en el que se ha desarrollado la gestión del sistema de seguridad y salud ocupacional del CRSI.

Tabla 4. *Matriz de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)*

FACTORES INTERNOS		FACTORES EXTERNOS	
Fortalezas		Oportunidades	
F1	Políticas de acompañamiento de los ASP a los administrativos en la interacción con los reos.	O1	Sistema de Salud y Seguridad Ocupacional gestionado por el SNAI.
F2	Realización de planificaciones semanales de tratamiento para el control y comunicación de actividades.	O2	Participación de la policía nacional en la identificación de riesgos.
F3	Buena capacidad de adaptación del personal administrativo a las condiciones de trabajo.	O3	Convenios para capacitaciones sobre temas de prevención de riesgos con el MIES.
F4	Buena relación entre los funcionarios del área administrativa.	O4	Cumplimiento de la normativa legal ecuatoriana.
Debilidades		Amenazas	
D1	Limitados recursos materiales para la ejecución del trabajo.	A1	Deficiente asignación presupuestaria estatal
D2	Inadecuada infraestructura para la ejecución del trabajo	A2	Ingreso ilegal de armas por parte de los visitantes
D3	Falta de dotación y capacitación sobre medidas de protección al personal administrativo	A3	Fugas y conflictos entre los PPL
D4	Deficientes procesos de mantenimiento de equipos y maquinarias		
D5	Carencia de un comité de seguridad y salud ocupacional en el CRSI		
D6	Escasas medidas de protección y prevención de riesgos para el personal administrativo		
D7	Falta de planes de contingencia y emergencias		
D8	Falta de satisfacción de las necesidades laborales del personal administrativo		
D9	Bajos niveles de equilibrio emocional por parte del personal administrativo		

Nota. Listado de factores procedente de la información obtenida de los instrumentos de investigación.

Luego se procede a utilizar una técnica derivada de la aplicación del FODA, denominada como la Matriz Analítica de Definición de Estrategias (MAFE), la cual permite el diseño de cuatro tipos de estrategias (FO, DO, FA, DA) en función al análisis estratégico de los factores internos y externos hallados en la investigación:

Tabla 5. *Matriz Analítica de Definición de Estrategias (MAFE)*

Factores	Oportunidades Externas (O)	Amenazas Externas (A)
	Estrategia FO: maxi-maxi	Estrategias FA: maxi-mini
Fortalezas Internas (F)	F1-F3-O4: Salvaguardar la integridad del personal administrativo mediante el cumplimiento de la política de acompañamiento de los ASP en la ejecución de las funciones con los reos con el fin de cumplir la normativa legal en el marco de los procesos de rehabilitación.	F3-A1: Evaluar y elaborar el POA para el año 2023 donde se justifique la necesidad de orientar los recursos del presupuesto a la incorporación de actividades dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo del personal administrativo y por ende la productividad.
	F2-F4-O1-O2: Realizar informes consolidados sobre las actividades semanales con el fin de integrar los riesgos identificados con la participación de la policía nacional, políticas y lineamientos del SNAI, con el fin de generar mecanismos de prevención de riesgos internos.	F2-F3-F4-A2: Implementar medidas de control más rigurosas a las planificaciones semanales de tratamiento para evitar el ingreso ilegal de armas que pone en riesgo la salud y seguridad de todas las personas del CRSI.
	F2-F4-O3-O4: Gestionar capacitaciones con el MIES en materia de prevención de riesgos e implementación de sistemas de seguridad y salud ocupacional con la finalidad de generar un ambiente de trabajo seguro para cumplir con la planificación semanal y mantener las buenas relaciones entre funcionarios.	F1-F4-A3: Diseñar nuevas estrategias para la prevención de fugas y conflictos entre PPL que pudieran vulnerar la seguridad del área administrativa, mediante la evaluación a la situación de la infraestructura e índices de incidentes.

Debilidades Internas (D)	Estrategia DO: mini-maxi	Estrategias DA: mini-mini
	D1-D2-D4-D6-O4: Realizar una adecuada planificación de actividades dirigidas a la optimización de los recursos materiales, infraestructura, equipos y maquinarias que garantice las condiciones de trabajo alineadas a la normativa laboral y de seguridad social.	D5-D6-D7-D8-D9-A1: Aprovechar al máximo la limitada asignación presupuestaria, mediante la destinación de recursos a la implementación de medidas de protección y prevención de riesgos en la ejecución del trabajo del personal administrativo del CRSI con la finalidad de disminuir costos o gastos ante la materialización de cualquier siniestro o accidente.
	D5-D6-D7-O1: Formar un comité de seguridad y salud ocupacional en el CRSI que se encargue de establecer medidas de protección y prevención de riesgos para el personal administrativo mediante la elaboración de planes de contingencia y emergencias.	D1-D2-D4-A2-A3: Realizar la planificación anual de mantenimiento a los activos fijos y control de inventarios del CRSI con la finalidad de detectar falencias que podrían ser aprovechadas por los PPL para el ingreso ilegal de armas, fugas o toma de centro.
	D3-D8-D9-O3: Capacitar a los funcionarios del área administrativa sobre de prevención de riesgos con la finalidad de mejorar el equilibrio emocional y la satisfacción laboral mediante acciones de mitigación o reducción de riesgos biológicos, psicosociales y ergonómicos a los que se encuentran expuestos.	

Nota. Cruce estratégico procedente de la información obtenida de los instrumentos de investigación.

De acuerdo con Thompson et al. (2012) se afirma que el uso combinado de las matrices FODA y MAFE, permiten estimar el efecto que se puede lograr al ajustar o equilibrar las capacidades internas y externas, mediante la aplicación de estrategias provenientes del diagnóstico organizacional. Por lo cual, se determina el siguiente listado de estrategias dirigidas a mejorar el ambiente laboral mediante la adecuada gestión del sistema de seguridad y salud ocupacional del CRSI.

Tabla 6. *Estrategias para mejorar el ambiente laboral mediante la gestión de la SSO*

Estrategia FO: maxi-maxi
<ul style="list-style-type: none"> ● Salvaguardar la integridad del personal administrativo mediante el cumplimiento de la política de acompañamiento de los ASP en la ejecución de las funciones con los reos con el fin de cumplir la normativa legal en el marco de los procesos de rehabilitación.
<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar informes consolidados sobre las actividades semanales con el fin de integrar los riesgos identificados con la participación de la policía nacional, políticas y lineamientos del SNAI, con el fin de generar mecanismos de prevención de riesgos internos (inspecciones y revisiones de seguridad, mantenimientos preventivos observaciones preventivas, análisis e investigación de accidentes/incidentes, planes de emergencia, etc) brindando la información y los implementos necesarios para que puedan desempeñar las actividades de manera segura.
<ul style="list-style-type: none"> ● Gestionar capacitaciones con el MIES en materia de prevención de riesgos e implementación de sistemas de seguridad y salud ocupacional con la finalidad de generar un ambiente de trabajo seguro para cumplir con la planificación semanal y mantener las buenas relaciones entre funcionarios.
Estrategias FA: maxi-mini
<ul style="list-style-type: none"> ● Evaluar y elaborar el POA para el año 2023 donde se justifique la necesidad de orientar los recursos del presupuesto a la incorporación de actividades como la realización de pausas activas, charlas sobre prevención de riesgos y motivacionales, dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo del personal administrativo y por ende la productividad.
<ul style="list-style-type: none"> ● Implementar medidas de control más rigurosas, como la adquisición de un sistema de detección de metales para evitar el ingreso ilegal de armas y sustancias que ponen en riesgo la salud y seguridad de todas las personas del CRSI.
<ul style="list-style-type: none"> ● Diseñar nuevas estrategias para la prevención de fugas y conflictos entre PPL que pudieran vulnerar la seguridad del área administrativa, mediante la evaluación a la situación de la infraestructura e índices de incidentes.
Estrategia DO: mini-maxi
<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar una adecuada planificación de actividades dirigidas a la optimización de los recursos materiales, infraestructura, equipos y maquinarias que garantice las condiciones de trabajo alineadas a la normativa laboral y de seguridad social.
<ul style="list-style-type: none"> ● Formar un comité de seguridad y salud ocupacional en el CRSI que se encargue de establecer medidas de protección y prevención de riesgos para el personal administrativo mediante la elaboración de planes de contingencia y emergencias.
<ul style="list-style-type: none"> ● Capacitar a los funcionarios del área administrativa sobre de prevención de riesgos con la finalidad de mejorar el equilibrio emocional y la satisfacción laboral mediante acciones de mitigación o reducción de riesgos biológicos, psicosociales y ergonómicos a los que se encuentran expuestos.

Estrategias DA: mini-mini

- Aprovechar al máximo la limitada asignación presupuestaria, mediante la destinación de recursos a la implementación de medidas de protección y prevención de riesgos en la ejecución del trabajo del personal administrativo del CRSI con la finalidad de disminuir costos o gastos ante la materialización de cualquier siniestro o accidente.
 - Realizar la planificación anual de mantenimiento a los activos fijos y control de inventarios del CRSI con la finalidad de detectar falencias que podrían ser aprovechadas por los PPL para el ingreso ilegal de armas, fugas o toma de centro.
 - Desarrollar planes de contingencia que permitan responder inmediatamente a eventualidades que amenacen con vulnerar la seguridad del centro
-

Respuesta a la pregunta de investigación

¿Cómo incide el sistema de seguridad y salud ocupacional en el ambiente laboral del Centro de Rehabilitación Social de Ibarra?

El sistema de seguridad y salud ocupacional es gestionado de manera deficiente por parte de la SNAI, institución reguladora de las actividades de los centros penitenciarios del Ecuador, se evidencia una elevada carga laboral para el personal administrativa del CRSI, quienes laboran en condiciones de trabajo inadecuadas; infraestructura antigua, limitados recursos materiales y económicos para garantizar la adaptación, el equilibrio emocional y la satisfacción de necesidades en la ejecución del trabajo.

Por lo tanto, se denota que las escasas actividades de protección y prevención de riesgos para el personal administrativo incide de forma directa en el ambiente laboral, a causa de que no se han tomado medidas para mitigar los riesgos biológicos, psicosociales y ergonómicos a los que se encuentran expuestos los funcionarios del área administrativa del Centro de Rehabilitación Social de Ibarra.

Dado que el sistema de seguridad y salud ocupacional debe caracterizarse por la prevención de riesgos físicos, mecánicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos que condicionan el ambiente laboral percibido por los trabajadores, adquiere relevancia en el CRSI

al ser una institución en la cual predominan las exigencias mentales sobre las físicas para el personal administrativo, por lo dicho, las deficiencias detectadas demuestran un elevado nivel de vulneración capaz de repercutir en la salud y seguridad de los trabajadores generando un clima laboral inseguro.

Discusión de resultados

Al analizar la investigación de Riaño et al. (2016) mencionan que el sistema de SSO se promueve la identificación de peligros, desarrollo de políticas, objetivos, programas, medición del desempeño e investigación de accidentes, constituyéndose en una poderosa herramienta para mantener un buen ambiente laboral mediante la percepción de esfuerzos para garantizar el bienestar de cada colaborador.

Los resultados concuerdan con los de Soler et al., (2016) quienes aseguran que el ambiente físico donde se desarrolla el trabajo incide en la productividad, por lo cual resulta relevante la planificación y organización de actividades orientadas a crear una cultura de seguridad y salud laboral que contribuya a motivar a los empleados a cumplir con los objetivos organizacionales y por ende aumentar la productividad. En la misma línea, Villavicencio et al., (2017) afirma la necesidad direccionar esfuerzos en gestionar el bienestar laboral, permitirá que no existan efectos negativos en la ejecución de las actividades laborales, recalando que la buena comunicación entre todas las áreas permitirá mantener un buen ambiente laboral que evite impactos en la productividad.

Además, los hallazgos guardan concordancia con los de Pisco et al., (2019) al mencionar que la organización presenta un desempeño medianamente moderado, destacando la importancia y necesidad de mejorar los niveles de comunicación y participación entre los trabajadores con la alta dirección de la empresa en cuanto al sistema de salud y seguridad en el trabajo, incluso para la toma de decisiones.

Los resultados se oponen a los de Villafaña, (2019) quien menciona que las causas de las altas tasas de accidentabilidad son originadas por la falta de capacitación al personal y de igual forma la falta de uso de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, naturalmente esto repercute en la productividad y eficiencia en la empresa, puesto que a pesar de la falta de capacitación y la deficiente gestión del sistema de SSO en el área administrativa del CRSI no se registran elevados índices de accidentabilidad. A pesar de lo hallado por Peñafiel (2021) quien demostró que los accidentes y enfermedades laborales inciden de manera negativa en relación a la variable productividad pues, el éxito en la gestión del riesgo se fundamenta en desarrollar una cultura de prevención en la empresa.

Limitaciones y alcance

Durante el desarrollo de la investigación los limitantes existentes se presentaron en la falta de investigaciones y poca información a fines al sector carcelario del Ecuador.

El alcance de la presente investigación es generar una perspectiva empírica de una realidad organizacional de uno de los centros de rehabilitación más antiguos del Ecuador, mismo que no se encuentra actualizado en infraestructura y que opera de una manera precaria, por lo cual, es importante resaltar la importancia de implementar medidas para que se tomen en cuenta las necesidades de los trabajadores del área administrativa y no solo el área operativa en la integración de estrategias de prevención de seguridad y salud ocupacional, como las que ha venido realizando la SNAI.

Capítulo IV. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Mediante una entrevista a la directora del Centro de Rehabilitación Social Ibarra (CRSI) se evidencia que el mismo no cuenta con un sistema de salud y seguridad ocupacional propio puesto que es competencia del organismo superior que regula a las cárceles de todo el Ecuador (SNAI); por lo que las medidas están dirigidas a los agentes de seguridad penitenciaria (ASP) y no al personal administrativo ocasionando que el ambiente de trabajo no sea óptimo, es decir, se carecen de procesos para identificar, prevenir y mitigar los riesgos existentes en el centro de una forma adecuada, y garantizar el bienestar total de los trabajadores.

A través de una encuesta al personal administrativo se determina que el ambiente laboral es mayormente bueno (40.0%) y se caracteriza por la adaptación de los servidores a realizar el trabajo en las inseguras y deficientes condiciones existentes en el centro, sin embargo, perciben que no se están satisfaciendo sus necesidades debido a la elevada carga laboral, poniendo en peligro su equilibrio emocional al estar elevadamente expuestos a los riesgos biológicos, psicosociales y ergonómicos.

Mediante el uso de herramientas administrativas como la matriz FODA y la matriz MAFE, se analizó la situación actual del centro penitenciario, las cuales facilitaron la generación de estrategias dirigidas a garantizar las condiciones laborales adecuadas donde los funcionarios conozcan los riesgos a los que se encuentran expuestos y se apliquen las acciones necesarias para evitarlos, con la finalidad de contribuir a la mejora del ambiente laboral para el personal administrativo del CRSI, elevando la percepción de seguridad, protección y satisfacción en el trabajo.

Recomendaciones

Resulta relevante conformar un comité de seguridad y salud ocupacional para el CRSI encargado de identificar, evaluar los riesgos y determinar acciones que permitan reducir o mitigar las necesidades de la institución, mediante capacitaciones constantes a los colaboradores y generar mecanismos para brindar condiciones de trabajo seguras y adecuadas para todos.

La dirección del centro debe comprometerse a velar por el bienestar y satisfacer las necesidades de seguridad del personal administrativo, debido a que las delicadas funciones que desarrolla este equipo de trabajo se pueden ver paralizadas o afectadas por las condiciones de trabajo deficientes e inseguras, afectando no solo el ambiente laboral sino también repercutiendo en la productividad organizacional.

Se debe mejorar la gestión técnica de la seguridad y salud ocupacional en el CRSI de manera inmediata, por lo cual se recomienda incorporar las estrategias propuestas en el presente estudio a fin de que cada empleado conozca cómo actuar de manera efectiva o saber qué es lo que debe hacer para afrontar de manera oportuna cualquier eventualidad para precautelar su integridad física y desarrollar el trabajo en un ambiente seguro.

Bibliografía

- Abengoa. (2011). *Sistema de Control de Riesgos*.
- Aguirre Salas, A. (2019). *Incivil y criminal: Quito como escenario de construcción estatal de la delincuencia entre los decenios 1960 y 1980* (1st ed., Vol. 50). Universidad Andina Simón Bolívar. <https://www.uasb.edu.ec/publicacion/incivil-y-criminal-quito-como-escenario-de-construccion-estatal-de-la-delincuencia-entre-los-decenios-1960-y-1980-843-id843/>
- Álvarez Velasco, C. M. (2022, January). *Las cárceles de la muerte en Ecuador* . Nueva Sociedad. <https://nuso.org/articulo/las-carceles-de-la-muerte-en-ecuado/>
- Arias, C. (2017). Implantación de un sistema de gestión de seguridad ySalud en el trabajo basado en el modelo Ecuador. *Revistas de Las Ciencias*, 3, 264–283.
- Arias, L. (2019). REVISIÓN HISTÓRICA DE LA SALUD OCUPACIONAL Y LA SEGURIDAD INDUSTRIAL. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13(3), 45–52.
- Bautista, J. (2021). *Análisis de gestión-Bautista Sánchez José*.
- Bautista Sánchez, J. V. (2021). *Análisis del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, de la empresa Oliojoya Industria Aceitera Cia. Ltda.* [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2473>
- Benavides Salcedo, A. R. (2017). *Salud mental en personas privadas de la libertad del Centro de Rehabilitación Social de Varones - Guayas N° 1, 2017* [Universidad San Francisco de Quito]. <https://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/6377>
- Brunet, L. (1987). Concepciones del clima. In *El clima de trabajo en las organizaciones* (p. 30).
- Caiza Quishpe, B. R., & Picuasi Flores, G. M. (2020). *Sistema de Gestión de la Seguridad y*

Salud en el Trabajo: Aplicación y Beneficios en las Mipymes [Universidad Técnica del Norte]. http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/10611/2/02_ICO_745_TRABAJO_GRADO.pdf

Cárdenas, A. (2022, May). *El hacinamiento en centros carcelarios de Ecuador bordearía el 14 %; SNAI aspira a que hasta finales del 2022 por indultos salgan unas 5.000 personas privadas de la libertad*. Diario El Universo.

Carhuayal Huaranga, O. L. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 57–64. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>

Castro Monge, E. (2010). El estudio de casos como metodología de investigación y su importancia en la dirección y administración de empresas - Dialnet. *Revista Nacional de Administración*, 1(2), 31–54. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3693387>

Céspedes Socarrás, G. M., & Martínez Cumbreira, J. M. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100001

Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*.

Defensoría del Pueblo. (2018). *Informe de la visita a CENTRO DE REHABILITACIÓN SOCIAL DE IBARRA*.

Dzib Koh, N. B., Campos Covarrubias, M. de los Á., Novelo Alpuche, V. de los Á., & Pérez Loria, D. G. (2016). Percepción de Riesgo y Clima de Seguridad en Operadores de Transporte en Mérida, Yucatán. *Acta de Investigación Psicológica*, 6(1), 2277–2285.

[https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(16\)30049-7](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(16)30049-7)

Enríquez Moya, J. A. (2016). *Los equipos de protección personal y su incidencia en los riesgos laborales de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Salcedo, Provincia de Cotopaxi*. Universidad Técnica de Ambato.

Erazo Clerque, A. del C., Torres Nicolade, G. R., & Hermoza Vinueza, M. M. (2019). Sistema penitenciario y hacinamiento: vulneración de derechos humanos a las personas privadas de libertad del centro de rehabilitación del cantón Ibarra. *Axioma*, 21, 61–68.

Fagua Quesed, G., De Hoz Hernández, Y., & Jaimes Morales, J. (2018). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: una revisión desde los planes de emergencia. *IPSA Scientia, Revista Científica Multidisciplinaria*, 3(1), 23–29.
<https://doi.org/10.25214/27114406.920>

Gisbert, V. (2015). *SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN Y LOS BENEFICIOS INTEGRATED MANAGEMENT SYSTEMS AND BENEFITS*.

Guzmán, E., & Máter, A. (2019). *TESIS El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores , Miraflores enero - agosto 2018 Presentada por : Ñury Patricia Tamayo Wong Christian Walter Romero Pesantes Asesor : Dr . Guillermo Muñoz Del Pozo*.
https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3695/tesis_oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Heredia Logroño, P. A., Benitez Triviño, A. S., & Marcillo Balseca, J. C. (2017). Análisis de la normativa de Seguridad y Salud Ocupacional. *Revista Publicando*, 2(12), 3–15.
https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/679/pdf_484

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de*

- la Investigación* (Interamericana Editores S.A. (ed.); Sexta). McGraw-Hill Education.
<https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodología-de-la-Investigación.pdf>
- Hernández y Rodríguez, S. (2011). *Introducción a la administración. Teoría general administrativa: origen evolución y vanguardia*.
- Herrera Díaz, M. E. (2020). Clima de seguridad laboral y conductas de seguridad en una empresa de la industria del acero en el Perú. *Industrial Data*, 23(1), 95–112.
<https://doi.org/10.15381/IDATA.V23I1.16467>
- Kaleidos. (2021). Diagnóstico del Sistema Penitenciario del Ecuador. In *Kaleidos - Centro de Investigación de Etnografía Interdisciplinaria - UDLA*.
https://www.ethnodata.org/media/filer_public/6b/b1/6bb1b51c-e435-4edd-9508-848bfac91e91/diagnostico_sistema_penitenciario_ecuador_kaleidos_2021.pdf
- Lara Guilcapi, E. S. (2016). *Gestión técnica de seguridad y salud ocupacional para evitar pérdida auditiva de los trabajadores de estructuras CEPESA, Ambato* [Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/3587/1/UNACH-EC-IPG-SISO-2017-0010.pdf>
- Letayf Acar, J., & González González, C. (1994). *Seguridad, higiene y control ambiental*. McGraw-Hill.
- Martínez, M. (2006). *Conocimiento científico general y conocimiento ordinario*.
- Moreno, B. (2016). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*.
- Moreta Colcha, B. F. (2021). *Prevalencia del síndrome de Burnout en los agentes de seguridad penitenciaria del Centro de Privación Provisional de Libertad Masculino Pichincha No*

1 2020 – 2021 (Issue 1) [Universidad Internacional SEK].
[https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4176/1/Moreta Colcha Byron Fabián.pdf](https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4176/1/Moreta_Colcha_Byron_Fabián.pdf)

Moreta Trujillo, A. O., Bermúdez-Mendoza, A. L., & Velasco Villavicencio, C. J. (2021). El clima organizacional de la prevención de riesgos laborales en la gestión pública . Retos y perspectivas. *Polo Del Conocimiento*, 6(7), 845–854.
<https://doi.org/10.23857/pc.v6i7.2891>

Núñez Falconí, N. (2018). *Incumplimiento del principio de rehabilitación social y su incidencia en las personas privadas de la libertad ¿De victimarios a víctimas?* . Universidad Andina Simón Bolívar .

Ocsa Mares, C. M., & Huayra Huamani, Y. P. (2017). *Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la empresa DCR minería y construcción de Arequipa 2017* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5752/RIocmacm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ortiz, L., Ortiz, L. E., Coronell, R. D., Hamburger, K., & Orozco, E. (2019). Incidence of organizational climate on labor productivity in institutions providing health services (IPS): A correlational study. *Revista Latinoamericana de Hipertension*, 14(2), 187–193.

Paladines, J. V. (2016). Cárcel y drogas en Ecuador: el castigo de los más débiles. . *Revista Pensamiento Penal*, 56. <https://www.pensamientopenal.com.ar/doctrina/44525-carcel-y-drogas-ecuador-castigo-mas-debiles>

Pelaes, O. (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos. *Universidad Nacional de San Marcos*, 1–185.

- Peñafilel, T. carla A. (2021). *Factores de riesgo ergonómicos y la productividad laboral en el sector florícola*. Universidad Técnica de Ambato.
- Pérez Peña, A. V. (2016). *Condiciones laborales de los trabajadores de la cárcel las Mercedes de Montería*.
- Pisco, A. C., Rodriguez, P. A., & Urrego, D. K. (2019). *Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en la empresa Especiales Omega S.A.S*. [Universidad Católica de Manizales]. <https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/2576/1/Ana Carolina Pisco.pdf>
- Polo Santillán, M. Á. (2021). Educación en valores. *En Líneas Generales*, 1(5), 30–42. <https://doi.org/10.26439/en.lineas.generales2021.n5.5416>
- Primicias. (2022, May). *Sistema carcelario de Ecuador cumple tres años en crisis*. Diario Primicias Ec.
- Riaño Casallas, M. I., Hoyos Navarrete, E., & Valero Pacheco, I. (2016). Evolución de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo e Impacto en la Accidentalidad Laboral: Estudio de Caso en Empresas del Sector Petroquímico en Colombia. *Cienc Trab*, 18(55), 68–72. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v18n55/art11.pdf>
- Sarchman, J. M. (2010). Administración de riesgos. *Profesional y Empresaria (D&G)*, 11.
- Soler, J. L., Aparicio, L., Díaz, O., Escolano, E., & Rodríguez, A. (2016). *INTELIGENCIA EMOCIONAL Y BIENESTAR II Reflexiones, experiencias profesionales e investigaciones* (Vol. 2).
- Tamayo Wong, P. Ñ., & Romero Pesantes, C. W. (2019). El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018. *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*.

<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3695>

- Vargas, M. (2021). *¿Qué es el Ambiente Laboral?* Great Place To Work® Bolivia.
<https://www.greatplacetowork.com.bo/publicaciones/articulos/que-es-el-ambiente-laboral>
- Vasquez Zamora, L. (2018). *Gestión integral e integrada de seguridad y salud. Modelo Ecuador II*. https://sart.iess.gob.ec/autoauditoria_v2/tutoriales/modelo_ecuador1.pdf
- Vera Romero, E., & Failoc Rojas, Ó. V. (2016). Rol y condiciones estratégicas del médico dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. In *Med Segur Trab (Internet)* (Vol. 61, Issue 238).
- Villafañe, I. (2019). PERCEPCION DEL RIESGO LABORAL EN TRABAJADORES OPERATIVOS DEL SECTOR METALMECÁNICO. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(1), 49–59.
- Villavicencio Peralta, H. A., Arévalo Álvarez, J. M., & Villavicencio Mindiola, H. A. (2017). Impacto de la seguridad y la seguridad ocupacional en la productividad de las organizaciones: implicaciones para el Ecuador. *Polo Del Conocimiento*, 2(8), 299–314.
<https://doi.org/10.23857/pc.v2i8.327>
- Yin, R. (1994). Investigación sobre Estudios de Casos. Diseño y Métodos. *Applied Social Research Methods Series*, 5, 1–35.

Anexos

Anexo 1. Cuestionario de la encuesta a funcionarios



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
Universidad Acreditada Resolución 002-CONEA-2010-129-DC.
Resolución No. 001-073 CEAACES-2013-13

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

“Análisis del ambiente laboral mediante el sistema de salud y seguridad ocupacional”

El objetivo de este cuestionario es recopilar la información necesaria para analizar el sistema de seguridad y salud ocupacional en el ambiente laboral del Centro de Rehabilitación Social de Ibarra.

La información proporcionada es confidencial y será usada con fines académicos para obtener el título en Ingeniería Comercial en la Universidad Técnica del Norte.

Agradecemos de antemano su colaboración al realizar la siguiente encuesta que le tomará entre 10 y 15 minutos.

Instrucciones

Para el desarrollo del cuestionario se debe marcar con una equis (X) el casillero con la opción que considere adecuada para cada respuesta.

Información general

Edad	
Menos de 30 años	
Entre 31 y 44 años	
45 años o más	
Género	
Hombre	
Mujer	
LGTBI	

Área de trabajo	
Administrativo	
Personal de apoyo	
Guía penitenciario	
Antigüedad en el puesto	
Un año o menos	
Uno a dos años	
Más de dos años	

CUESTIONARIO

SECCION I. CLIMA ORGANIZACIONAL

1. ¿La organización cuenta con infraestructura adecuada para la ejecución del trabajo?

- () Muy en desacuerdo
() En desacuerdo
() Indeciso
() De acuerdo
() Muy de acuerdo

Marque una X de acuerdo a la siguiente escala:

MISIÓN

Formar profesionales en administración de empresas, emprendedores y con responsabilidad social para contribuir al desarrollo económico y productivo, generando investigación en el campo empresarial de la región uno y del país.



UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
Universidad Acreditada Resolución 002-CONEA-2010-129-DC.
Resolución No. 001-073 CEAACES-2013-13

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nro	Pregunta	1	2	3	4	5
2	¿Recibe información adecuada para desempeñarse correctamente en el trabajo?					
3	¿En la institución existe un ambiente de trabajo agradable?					
4	¿En la institución se consideran las opiniones y criterios de los trabajadores?					
5	¿Puede comunicarse y relacionarse fácilmente en su área de trabajo?					
6	¿La organización reconoce y valora el esfuerzo de trabajo que realiza usted?					
7	¿La organización realiza charlas o capacitaciones para reforzar su gestión de información en la atención al usuario?					
8	¿La organización brinda incentivos como estrategia de motivación?					
9	¿La empresa brinda los elementos necesarios para que los trabajadores contribuyan a cumplir con los objetivos institucionales?					
10	¿Se solucionan los problemas o inconvenientes que se dan en las actividades de trabajo de manera eficaz?					
11	¿Se adapta y realiza sus actividades bajo presión?					
12	¿Tiene libertad para realizar sus actividades en el área de trabajo?					

SECCION II. SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

13. ¿Cómo se le ha informado acerca de los riesgos que le pueden afectar a la salud o causar accidentes en su puesto de trabajo y de las medidas de prevención y protección a aplicar?

- () Si, por escrito
 () Si, verbalmente
 () Si, por escrito y verbalmente
 () No sabe
 () No contesta

MISIÓN

Formar profesionales en administración de empresas, emprendedores y con responsabilidad social para contribuir al desarrollo económico y productivo, generando investigación en el campo empresarial de la región uno y del país.



UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
Universidad Acreditada Resolución 002-CONEA-2010-129-DC.
Resolución No. 001-073 CEAACES-2013-13

14. ¿Conoce acerca de las medidas de prevención de riesgos laborales implementadas por la empresa?

- Si
- Parcialmente
- No

15. ¿A través de qué medios se le ha informado sobre la política de prevención de riesgos laborales implementadas en la empresa?

- Charlas informativas
- Emails
- Carteleras
- Otros ¿Cuál? _____

16. ¿Conoce si en la empresa existe un comité de seguridad y salud ocupacional?

- Si
- Parcialmente
- No

17. ¿Conoce quiénes son los miembros del comité de seguridad y salud ocupacional?

- Si
- Parcialmente
- No

18. De los siguientes temas ¿en cuál/es de ellos se ha capacitado?

- Primeros Auxilios
- Uso de equipos de protección personal
- Normas de seguridad y salud en el trabajo
- Identificación de peligros y evaluación de riesgos
- Prevención de riesgos laborales

19. ¿Con que frecuencia le brinda capacitación la empresa?

- Tres veces al año
- Dos veces al año
- Una vez al año
- Otras ¿cuánto? _____

MISIÓN

Formar profesionales en administración de empresas, emprendedores y con responsabilidad social para contribuir al desarrollo económico y productivo, generando investigación en el campo empresarial de la región uno y del país.



UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
Universidad Acreditada Resolución 002-CONEA-2010-129-DC.
Resolución No. 001-073 CEAACES-2013-13

20. Señale su grado de conocimiento acerca de los siguientes aspectos en materia de prevención de riesgos en caso de emergencias:

	Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
<i>a) Conocimientos de primeros auxilios</i>					
<i>b) Conocimientos de alarmas y alertas de evacuación</i>					
<i>c) Señalética de seguridad y rutas de evacuación</i>					
<i>d) Uso de extintores</i>					
<i>e) Ubicación de puntos de encuentro</i>					

21. ¿Conoce cómo notificar o qué hacer en caso de sufrir un accidente?

- () Si
 () Parcialmente
 () No

22. En los últimos 12 meses, ¿cuántos días ha perdido por estar de licencia o baja (reposo médico) por un accidente o una enfermedad relacionada con el trabajo?

- () 1 a 10 días
 () 11 a 20 días
 () 21 a 30 días
 () Más de 30 días
 () Ninguno

23. ¿Durante su permanencia en la empresa alguna vez ha sido incapacitado(a) por algunas de las siguientes causas?

- () Accidentes de trabajo
 () Enfermedad General
 () Enfermedad ocupacional

24. En su centro de trabajo, ¿tiene acceso a asistencia médica servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral?

- () Si
 () Parcialmente
 () No

MISIÓN

Formar profesionales en administración de empresas, emprendedores y con responsabilidad social para contribuir al desarrollo económico y productivo, generando investigación en el campo empresarial de la región uno y del país.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
Universidad Acreditada Resolución 002-CONEA-2010-129-DC.
Resolución No. 001-073 CEAACES-2013-13

25. ¿Las evaluaciones médicas de salud de los trabajadores se realizan a través de?

- Exámenes médicos de ingreso
 Exámenes médicos periódicos
 Exámenes médicos especiales
 Exámenes médicos de salida
 Ninguno

26. ¿Cómo califica la gestión de la prevención de riesgos por parte de la empresa?

- Insuficiente
 Regular
 Bueno
 Muy bueno
 Excelente

27. ¿La empresa le proporciona los equipos de protección necesarios para su área de trabajo?

- Si
 Parcialmente
 No

28. De las siguientes medidas de prevención califique la frecuencia de aplicación:

	Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre
<i>a) Uso de Equipo de Protección Personal</i>					
<i>b) Uso de ropa de trabajo/uniforme</i>					
<i>c) Pausas activas</i>					
<i>d) Charlas de seguridad</i>					

MISIÓN

Formar profesionales en administración de empresas, emprendedores y con responsabilidad social para contribuir al desarrollo económico y productivo, generando investigación en el campo empresarial de la región uno y del país.



UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
Universidad Acreditada Resolución 002-CONEA-2010-129-DC.
Resolución No. 001-073 CEAACES-2013-13

29. De los siguientes aspectos califique el nivel de satisfacción:

	Muy Insatisfech o	Insatisfech o	Algo insatisfech o	Satisfecho	Muy Satisfech o
a) Puesto de trabajo					
b) Ambiente de trabajo					
c) Buena comunicación					
d) Carga laboral					

30. Califique el grado de exposición a los siguientes riesgos presentes en la realización de sus actividades:

	Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
a) Riesgo físico (ruido, iluminación, humedad)					
b) Riesgos mecánicos (manipulación de equipos de trabajo)					
c) Riesgos químicos (uso de sustancias)					
d) Riesgos biológicos (hongos, bacterias, virus)					
e) Riesgos psicosociales (depresión, monotonía, estrés)					
f) Riesgos ergonómicos (posturas forzadas, movimientos repetitivos, levantamiento de carga)					

31. La verificación y mantenimiento de los equipos y maquinaria de la empresa se los realiza:

- () Únicamente cuando los equipos y/o maquinas se dañan.
 () El mantenimiento de los equipos es planificado, pero raramente se respetan.
 () El mantenimiento de los equipos es planificado y las planificaciones son respetadas generalmente.

32. De la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en su empresa, califique los beneficios obtenidos en la aplicación:

No hubo beneficio	Beneficio bajo	Beneficio moderado	Beneficio medio	Beneficio alto
1	2	3	4	5

MISIÓN

Formar profesionales en administración de empresas, emprendedores y con responsabilidad social para contribuir al desarrollo económico y productivo, generando investigación en el campo empresarial de la región uno y del país.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
 Universidad Acreditada Resolución 002-CONEA-2010-129-DC.
 Resolución No. 001-073 CEAACES-2013-13

	1	2	3	4	5
a) Contribuye a la eficiencia y productividad de la empresa					
b) Mejora el compromiso con los trabajadores					
c) Reduce el riesgo de accidentes y enfermedades relacionadas al trabajo					
d) Desarrolla procesos de mejora continua					
e) Integración organizacional					
f) Reduce los costes y las interrupciones de la actividad					
g) Mejora el ambiente de trabajo					
h) Mejor comunicación					
i) Aumenta la competitividad y la motivación de los trabajadores					
j) Contribuye a demostrar la responsabilidad social de la empresa					

Gracias por su cooperación.

MISIÓN

Formar profesionales en administración de empresas, emprendedores y con responsabilidad social para contribuir al desarrollo económico y productivo, generando investigación en el campo empresarial de la región uno y del país.

Anexo 2. Guía de entrevista a la directora del CRSI



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
 Universidad Acreditada Resolución 002-CONEA-2010-129-DC.
 Resolución No. 001-073 CEAACES-2013-13

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

“Análisis del ambiente laboral mediante el sistema de salud y seguridad ocupacional”

El objetivo de este cuestionario es recopilar información sobre el sistema de seguridad y salud ocupacional en el ambiente laboral del Centro de Rehabilitación Social de Ibarra.

La información proporcionada es confidencial y será usada con fines académicos para obtener el título de Ingeniería Comercial en la Universidad Técnica del Norte.

Agradecemos de antemano su colaboración al realizar la siguiente entrevista que le tomará entre 40 y 60 minutos.

Instrucciones

Responda sinceramente las siguientes preguntas que tienen por finalidad optimizar el ambiente laboral mediante la mejora de la gestión del sistema de seguridad y salud ocupacional del Centro de Rehabilitación Social de Ibarra.

Información general

Fecha:

Entrevistado/a:

Edad:

Cargo:

Profesión:

Hora de inicio:

Hora de finalización:

CUESTIONARIO

1. ¿Desde su experiencia qué opinión tiene el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?
2. ¿Cuenta usted con el apoyo y compromiso de la alta gerencia para la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de la empresa?, ¿cada cuánto tiempo se reúnen?
3. ¿Cómo está organizado o distribuido las responsabilidades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro del Centro de Rehabilitación Social?
4. ¿De qué manera usted incentiva y/o motiva a los trabajadores para cumplir con las normas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?
5. ¿Cómo se desarrolla la planificación de los recursos humanos, económicos y tecnológicos destinados al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?
6. ¿Cómo ha sido el proceso de implantación o puesta en marcha del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Centro de Rehabilitación Social?

MISIÓN

Formar profesionales en administración de empresas, emprendedores y con responsabilidad social para contribuir al desarrollo económico y productivo, generando investigación en el campo empresarial de la región uno y del país.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
Universidad Acreditada Resolución 002-CONEA-2010-129-DC.
Resolución No. 001-073 CEAACES-2013-13

7. ¿Cada cuánto tiempo revisa usted el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en el Centro de Rehabilitación Social para garantizar su vigencia y eficacia?
8. ¿Cuáles han sido los resultados de la verificación en relación a la eficacia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Centro de Rehabilitación Social?
9. ¿Cuáles han sido las mejoras continuas que se aplicaron en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo durante el último periodo?
10. ¿Cómo se realiza el proceso de identificación de riesgos en el Centro de Rehabilitación Social?
11. ¿Cuáles fueron los resultados obtenidos del proceso de identificación de los factores de riesgo en los puestos de trabajo del CRSI?
12. ¿Cómo se desarrolla la evaluación de factores de riesgo de seguridad y salud en el trabajo en el Centro de Rehabilitación Social?
13. ¿Utiliza alguna herramienta o instrumento para jerarquizar los factores de acuerdo a la probabilidad e impacto en caso de materialización del riesgo?
14. ¿Cuáles son las medidas de protección, colectivas o individuales, para salvaguardar a los trabajadores de los riesgos a los que están expuestos?
15. ¿Cómo se ejecutan los planes de contingencia y emergencia dentro del Centro de Rehabilitación Social?
16. ¿Cómo se maneja la vigilancia de la salud para los factores de riesgo en el trabajo en el Centro de Rehabilitación Social?
17. ¿Cómo es el manejo de las situaciones de peligro, en el caso de que los trabajadores no pueden comunicarse con su superior?
18. ¿Cómo es la gestión de las capacitaciones, dirigidas al personal, en relación al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?
19. ¿Cuáles han sido los resultados del sistema de comunicación aplicado en la empresa, en relación a las emergencias dentro del Centro de Rehabilitación Social?
20. ¿Cuáles son los resultados que han dado los programas de adiestramiento sobre seguridad laboral y salud ocupacional?

Gracias por su cooperación.

MISIÓN

Formar profesionales en administración de empresas, emprendedores y con responsabilidad social para contribuir al desarrollo económico y productivo, generando investigación en el campo empresarial de la región uno y del país.

Anexo 3. Síntesis de la entrevista a la directora del CRSI

1. ¿Desde su experiencia qué opinión tiene el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?

Que es bastante deficiente debido a que la institución no posee un sistema propio, sino que se basa en el sistema de seguridad y salud ocupacional establecido por el SNAI, por lo cual no se ha implementado adecuadamente en el centro como medida de prevención (1'09").

2. ¿Cuenta usted con el apoyo y compromiso de la alta gerencia para la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de la empresa, ¿cada cuánto tiempo se reúnen?

La institución no cuenta con el apoyo de planta central (SNAI Quito) para la implementación de un sistema en el centro, dichas medidas dependen de cómo se maneje cada director respecto a la seguridad y salud ocupacional. Para ello, se realizan reuniones cada tres meses, sin embargo, las acciones se han enfocado hacia la prevención de motines carcelarios (2'51").

3. ¿Cómo está organizado o distribuido las responsabilidades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro del Centro de Rehabilitación Social?

No existe una organización o distribución de responsabilidades al interior del centro, la dirección administrativa solo se encarga de cumplir a cabalidad con las cláusulas establecidas en los contratos de cada uno de los colaboradores, por ende, velar por el cumplimiento de las leyes que garantizan los derechos a los trabajadores (3'33").

4. ¿De qué manera usted incentiva y/o motiva a los trabajadores para cumplir con las normas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?

Con reuniones semanales para la planificación y verificación de cumplimiento de las actividades, un espacio para comunicar las novedades e inconvenientes del trabajo. El centro

es una institución pública, por lo que es complicado entregar incentivos, existen muchas restricciones, lo cual dificulta incluso la flexibilidad laboral, porque se trabaja en un horario establecido el cual es de estricto cumplimiento, a excepción de casos de fuerza mayor que deben contar con la respectiva justificación (4'45").

5. ¿Cómo se desarrolla la planificación de los recursos humanos, económicos y tecnológicos destinados al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?

En la institución no se ha establecido una planificación respecto a estos recursos en el tema de seguridad y salud ocupacional debido a que dichas funciones corresponden a la oficina central que se encuentra ubicada en la ciudad de Quito (5'16").

6. ¿Cómo ha sido el proceso de implantación o puesta en marcha del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Centro de Rehabilitación Social?

Como se ha mencionado el centro no ha desarrollado un sistema de gestión propio, sin embargo, desde los lineamientos enviados por la planta central, se han implementado protocolos de seguridad en los que se ha formado profesionalmente cada uno de los agentes de seguridad penitenciaria (ASP) de acuerdo con las políticas del SNAI (7'04").

7. ¿Cada cuánto tiempo revisa usted el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en el Centro de Rehabilitación Social para garantizar su vigencia y eficacia?

No se realiza una revisión al sistema, lo que se procura es realizar una verificación diaria a las actividades que desarrolla el personal, a fin de cumplir con la planificación semanal y tratando que se adapten con los medios que tiene el centro a fin de poder efectuar adecuadamente las tareas (9'21").

8. ¿Cuáles han sido los resultados de la verificación en relación con la eficacia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Centro de Rehabilitación Social?

Como resultado de la verificación de las actividades del personal, se observa el logro de una mayor eficacia en los avances a los procesos judiciales y una mayor eficiencia por los controles del personal administrativo, pese a las limitaciones de recursos y al espacio restringido donde el personal se ha esforzado por hacer bien su trabajo (10'38").

9. ¿Cuáles han sido las mejoras continuas que se aplicaron en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo durante el último periodo?

Desde la planta central se ha implementado el uso de bitácoras para tener el control en el tema de horarios, también se ha propuesto como política, por seguridad de los compañeros administrativos, que el ingreso a las celdas debe ser en compañía de un ASP, además, para prevenir enfermedades profesionales se creó horarios de almuerzos de uso obligatorio para todo el personal (12'53").

10. ¿Cómo se realiza el proceso de identificación de riesgos en el Centro de Rehabilitación Social?

Se trabaja en conjunto con la policía nacional, administrativos y ASP, los posibles riesgos se remiten a planta central para que se encarguen de generar acciones que permitan mitigarlos (13'21").

11. ¿Cuáles fueron los resultados obtenidos del proceso de identificación de los factores de riesgo en los puestos de trabajo del CRSI?

Principalmente la necesidad de implementar protocolos de seguridad con la finalidad de definir el cómo actuar en casos adversos que se pudieran suscitar de manera imprevista, que pongan en riesgo la seguridad y salud del personal (15'36").

12. ¿Cómo se desarrolla la evaluación de factores de riesgo de seguridad y salud en el trabajo en el Centro de Rehabilitación Social?

En el Centro de Rehabilitación Social de Ibarra no se desarrolla la evaluación de factores de riesgo, es una actividad que realiza planta central en función de la identificación de riesgos remitida desde cada cárcel del país. A nivel interno el enfoque de seguridad está basado en protocolos de prevención de motines o conflictos de fuga o evasión (19'30").

13. ¿Utiliza alguna herramienta o instrumento para jerarquizar los factores de acuerdo con la probabilidad e impacto en caso de materialización del riesgo?

Las directrices del SNAI indican que una vez identificado el riesgo debe ser medido y jerarquizado como: Alto, Medio, Bajo, dependiendo de la probabilidad e impacto en caso de que se materialice dentro o fuera de la institución (22'15").

14. ¿Cuáles son las medidas de protección, colectivas o individuales, para salvaguardar a los trabajadores de los riesgos a los que están expuestos?

Los ASP cuentan con medidas de protección física (uniformes, botas, casco, chalecos antibalas, toletes) y con un protocolo de actuación conjunta de seguridad (armería). El personal administrativo al estar involucrado en este trabajo tiene conocimiento de cómo actuar en caso de salvaguardar su integridad física más no cuenta con indumentaria o artículos de protección personal (29'11").

15. ¿Cómo se ejecutan los planes de contingencia y emergencia dentro del Centro de Rehabilitación Social?

En caso de que en centro se encuentre bajo amenaza o emergencia los señores agentes de seguridad (APS) son los encargados de dar aviso para que el personal administrativo evacue el centro. Por el momento no se cuenta un plan de evacuación establecido, sería ideal implementar en el centro (36'32").

16. ¿Cómo se maneja la vigilancia de la salud para los factores de riesgo en el trabajo en el Centro de Rehabilitación Social?

El manejo de la vigilancia de la salud sobre los factores de riesgo es a través del área de talento humano, encargado de informar a planta central (38'05").

17. ¿Cómo es el manejo de las situaciones de peligro, en el caso de que los trabajadores no pueden comunicarse con su superior?

En caso de peligros o amenazas al interior del centro la comunicación se maneja a través de radios o Walkie Talkies para informar sucesos adversos a los superiores, dependiendo del nivel de riesgo se hace uso de memorandos o correos electrónicos para informar a los jefes inmediatos ya sea internos o en planta central. En el caso que no se encuentre la directora del centro, se sigue el órgano regular o se activan los protocolos de seguridad por parte de los señores ASP (45'26").

18. ¿Cómo es la gestión de las capacitaciones, dirigidas al personal, en relación con el sistema?

Este aspecto es gestionado por talento humano en la ciudad de Quito, ya que ellos mantienen convenios con el MIES para la capacitación del personal, los cuales son socializados en las reuniones semanales con la finalidad de informar las planificaciones de capacitación en protocolos de seguridad u otros aspectos importantes (50'22").

19. ¿Cuáles han sido los resultados del sistema de comunicación aplicado en la empresa, en relación con las emergencias dentro del Centro de Rehabilitación Social?

Han sido eficaces, se ha logrado mediante la implementación de disposición que todo el personal realice una de "Planificación Semanal de Tratamiento" para mantener informado a

todos los niveles sobre las actividades, inconvenientes o emergencias que pudieron suscitarse en la ejecución del trabajo (53'44”).

20. ¿Cuáles son los resultados que han dado los programas de adiestramiento sobre seguridad laboral y salud ocupacional?

Los programas de adiestramiento han contribuido a mejorar las relaciones entre compañeros, a cumplir con los objetivos mensuales, y a utilizar la comunicación como medio de solución de conflictos (58'1”).

Anexo 4. Evidencia trabajo de campo

Figura 27. *Entrega de encuesta a funcionaria del CRSI*

