



Enfermedades profesionales y su impacto en el desempeño laboral en los colaboradores de las empresas de limpieza del distrito 4, Manta, Montecristi y Jaramijó

Occupational diseases and their impact on work performance in employees of the cleaning companies of district 4, Manta, Montecristi and Jaramijó

Karen Jazmín Zambrano Villavicencio¹

karenzambranov2905@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2695-3347>

Gustavo La Mota Terranova²

glamota@uteg.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-2783-6644>

Resumen

El objetivo general de esta investigación es determinar el impacto de las enfermedades profesionales en el desempeño laboral de los colaboradores en 9 empresas de limpieza las cuales corresponden a 3 por Cantón y con un número mayor a 50 colaboradores. Debido al alto riesgo de estas empresas, nos planteamos el objetivo en mención de estas empresas de en Manta, Montecristi y Jaramijó, para cumplir con las normativas vigentes en cuanto a seguridad y salud ocupacional, que les permita a las empresas objetos de estudios la identificación y prevención de enfermedades.

Se realizó una búsqueda y revisión bibliográfica de los últimos 5 años, utilizando una metodología de investigación de tipo descriptiva – analítica, con un enfoque cuantitativo y cualitativo. Mediante encuestas, observaciones y entrevistas.

Según el estudio realizado evidenciamos que la gestión de seguridad y salud dentro de las empresas es muy baja, debido a que las empresas solo cuentan con un reglamento de Seguridad con la finalidad de cumplir un requisito más ante la Ley como lo pide el Código de trabajo y el Ministerio de relaciones laborales, pero no se está realizando la gestión necesaria para identificar y prevenir los riesgos que pueden afectar a su personal.

Se concluye que estos colaboradores no poseen conocimientos acerca de un reglamento de seguridad y salud ocupacional, y que no tienen revisiones periódicas de un médico tal como lo indican las leyes parar las empresas que cuentan con más de 50 empleados.

Palabras clave: Enfermedades profesionales, Desempeño laboral, Reglamento de Seguridad, riesgos, Limpieza.

¹ Maestría en Gestión de Talento Humano, Universidad tecnológica Empresarial de Guayaquil, Ecuador

² Maestría en Administración de Empresas, Institución de afiliación, Ecuador

Abstract

The general objective of this research is to determine the impact of occupational diseases on the work performance of employees in 9 cleaning companies, which correspond to 3 per Canton and with a number greater than 50 employees. Due to the high risk of these companies, we set ourselves the objective in mention of these companies in Manta, Montecristi and Jaramijó, to comply with current regulations regarding occupational health and safety, which allows the companies subject to study the identification and prevention of diseases.

A bibliographic search and review of the last 5 years was carried out, using a descriptive-analytical research methodology, with a quantitative and qualitative approach. Through surveys, observations and interviews.

According to the study carried out, we show that health and safety management within companies is very low, because companies only have a Safety regulation in order to meet one more requirement under the Law as required by the Labor Code and the Ministry of Labor Relations, but the necessary management is not being carried out to identify and prevent the risks that may affect its personnel.

It is concluded that these collaborators do not have knowledge about an occupational health and safety regulation, and that they do not have periodic reviews by a doctor as indicated by the laws for companies with more than 50 employees.

Key Words: Occupational diseases, Work performance, Safety Regulations, risks, Cleaning.

Introducción

Muchas empresas gestionan la salud y seguridad en el trabajo como parte de su estrategia para cuidar del bienestar de sus colaboradores, y de esta manera promover los entornos de trabajos adecuados, seguros y confiables que permitan reducir los accidentes laborales, cumpliendo de esta manera con las diferentes leyes que hay en nuestro país.

En las actualidades hay muchas empresas en las que no se reconoce al talento humano como un elemento importante dentro de la organización, esto debido a la falta de una cultura organizacional, pero al pasar el tiempo y el gran avance de la tecnología, estos conceptos errados van cambiando. Ya que hoy en día en muchas organizaciones hacen de su talento humano la parte más importante de su organización. Por esta razón existe la Organización Internacional del trabajo (OIT) el mismo que es un Organismo de las Naciones Unidas (ONU), la cual se ocupa de los temas de trabajo y relaciones laborales.

Ecuador es miembro de OIT desde el año 1919 y a ratificado hasta la presente 62 convenios de los cuales 54 están en vigor, 5 han sido denunciados, 2 instrumentos abrogados y uno a sido ratificado en los 12 últimos meses. De manera interna el país habla de salud a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad y Salud Ocupacional (IESS), el mismo que tiene como dependencia el departamento de Riesgo de trabajo, siendo este departamento el encargado de garantizar a los colaboradores y empresarios, la seguridad y salud ocupacional mediante acciones y programas de prevención y auditorias, brindando protección en las contingencias de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

De acuerdo con la Organización Internacional del trabajo (OIT) en el año 2018, 2.78 millones de trabajadores mueren cada año a causa de accidentes de trabajos y enfermedades relacionadas con el trabajo. Mientras que algo más de 380.000 son el resultado de accidentes. Según se puede apreciar se constata el incremento de los indicadores de accidentabilidad, poniendo en

evidencia insuficiencias en el desempeño de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

En este sentido se coincide con Gómez, Merino, Tapia, Espinoza y Echeverría (2017) cuando afirman que las estadísticas oficiales sobre accidentes de trabajo permitan conocer la siniestralidad laboral en los países y evaluar las políticas públicas sobre seguridad y seguridad ocupacional.

En Ecuador existen estudios procedentes sobre la siniestralidad laboral, evidenciando un incremento considerable de las notificaciones por accidente de trabajo (Gómez y Suasnavas, 2015 y Gómez García et al. 2016.)

Es importante mencionar que las enfermedades profesionales son causadas por diferentes factores ergonómicos y estructurales, a pesar de que se busca adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo, es por esto que nace esta investigación, de poder identificar el impacto que tienen sobre el desempeño laboral las enfermedades profesionales en los colaboradores de las empresas de limpieza de Manta, Montecristi y Jaramijó.

La importancia de este estudio se da, con la finalidad de dar a conocer a las personas que manejan este tipo de empresas donde su principal servicio es ofrecer limpiezas en áreas bancarias, comerciales, hospitalarias, casas, oficinas o departamentos la importancia de informarse sobre los accidentes laborales y enfermedades profesionales por las que pueden estar expuestos sus colaboradores.

Todo trabajador que no tome en cuenta las normativas establecidas (OHSAS 18001:2001), puede desarrollar no solo accidentes si no también enfermedades laborales con desarrollos lentos y con molestias que puedan afectar el desarrollo de sus actividades diarias.

Es muy importante mencionar que serán objeto de estudios 3 empresas de limpiezas de cada cantón que tienen más de 5 clientes en ambientes públicos o privados y con un mínimo de 50 colaboradores activos en total dentro de estas instituciones, se investigará a los colaboradores y directivos de estas empresas. Analizaremos el conocimiento que mantienen estas dos partes en cuanto a normativas y leyes vigentes sobre seguridad y salud ocupacional, la difusión que existen en estas empresas sobre este tema, que medidas preventivas y correctivas toman los directivos para que sus colaboradores gocen de una mejor salud dentro de su entorno laboral. Con los análisis a través de técnicas como la observación y encuestas. Se llegará a las conclusiones y verificación acerca del cumplimiento de las normativas internas como externas de las leyes que protegen la salud del trabajador.

Además, que la importancia del estudio radica en consolidar una cultura para la identificación de riesgos en seguridad y salud ocupacional y más aún en este tipo de empresas de limpieza que tienden por su tipo de negocio hacer de riesgos altos.

La propuesta la dividiremos en las siguientes partes:

- Se realizará un análisis sobre las disposiciones legales que deben de cumplir estas empresas.
- Luego investigaremos la gestión que realizan cada una de las empresas objeto de estudio, y las herramientas o métodos utilizados para identificar y prevenir riesgos en la seguridad y salud ocupacional actualmente.
- Seguidamente se analizará los riesgos a los que están sometidos los colaboradores de estas empresas objetos de estudio, que enfermedades profesionales se han generado y como estas han influido en el trabajo de los empleados.
- Y como última parte se recomendarán a todas estas empresas las normas o procedimientos necesarios para la gestión de seguridad y salud ocupacional en las empresas de estudio, y una estrategia para socializar y generar conciencia por parte de

las autoridades y los colaboradores sobre la importancia de la gestión de seguridad y salud ocupacional y su importancia para la identificación de riesgos y prevención.

OHSAS 18001

Ocupational Health and Safety Assessment Series "Serie de normas de Evaluación en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional"

Normas que establecen los requisitos para un Sistema de seguridad y salud ocupacional para que las empresas puedan controlar los riesgos de sus colaboradores, y de esta manera mejorar el desempeño, es aplicable a cualquier tipo de organización. Es compatible con las normas de sistema de gestión ISO 9001:2000 (Calidad) e ISO 14001; 2004 (Medio Ambiente) a fin de facilitar la integración de la calidad, el medio Ambiente y los sistemas de Seguridad y Salud Ocupacional (OHSAS. 18001:2007, pág. 4), con el fin de ayudar a las organizaciones a lograr objetivos económicos.

Desempeño laboral

Robbins Stephen, Coulter (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa a sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel mundial.

Romero Y Urdaneta (2009) El desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por lo tanto, el desempeño se lo relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan a las acciones del trabajador en pro de consolidar los objetivos de la empresa. (pág. 69)

La terminología "desempeño laboral" básicamente hace referencia a lo que el empleado realmente hace y no solamente a lo que el mismo sabe hacer, razón por la cual resulta para este el dominio de diversas cuestiones, tales como: las habilidades o competencias (eficiencia, calidad y productividad con las que desempeña aquellas funciones profesionales que les han sido ordenadas en determinado período de tiempo), la disciplina (la utilización provechosa de la jornada laboral la puesta en práctica de las normas sanitarias y de seguridad, los procedimientos normativos laborales específicos) y las conductas y actitudes personales que son requeridas para cumplir con el ejercicio de ciertas profesiones o cargos y, por lo tanto, la idoneidad comprobada (Garzón, 2014).

En los últimos tiempos se ha llegado a evidenciar que el desempeño laboral del personal operativo de las empresas de limpieza decae debido algunos factores como la no satisfacción en cuanto a falta de pagos y beneficios por parte de las empresas que lo contratan como también el número de faltas que llega a tener dentro de las organizaciones por enfermedades o algún tipo de accidente dentro de sus puestos de trabajo.

Riesgos laborales

Cuando en una organización no existe un buen ambiente laboral el colaborar se encuentra propenso a ciertas situaciones que van afectando su integridad esta se las reconocen como riesgo laboral.

Se denominan riesgos laborales a los peligros existentes en nuestra tarea laboral o un lugar de trabajo, que puede provocar accidentes laborales o el desarrollo de enfermedades profesionales.

Clasificación de los riesgos de trabajo

Según el autor (Parra, 2007) los riesgos de trabajo se pueden clasificar según los aspectos materiales y técnicos del puesto de trabajo, así como los aspectos sociales que afectan al trabajador por lo que tenemos:

1.- Condiciones generales e infraestructura sanitaria del local de trabajo:

Se refiere al espacio físico, en la que el trabajador desarrolla sus actividades laborales diarias, el cual debe poseer diferentes factores que permitan mejorar la confortabilidad y por ende disminuir el riesgo en los puestos de trabajo.

Ejemplo: ventilación e iluminación del puesto de trabajo.

2.- Condiciones de seguridad

Técnicas utilizadas por la organización como medida de seguridad para la eliminación o disminución de lesiones o accidentes laborales por el mal uso de las herramientas de trabajo, o por cualquier objeto que se encuentre dentro del espacio físico del trabajador sin ser necesariamente una herramienta de trabajo y que pueda llegar a ser una posible amenaza para un accidente laboral.

Ejemplo: revisión de los conectores de una oficina que podrían ser causa de corto circuitos.

3.- Riesgos del ambiente físico

Los procesos de trabajo muchas de las veces producen modificaciones en el medio ambiente, desarrollando ciertos factores de riesgo, que pueden afectar la salud del trabajador entre ellos tenemos:

- Ruido
- Vibraciones
- Iluminación
- Condiciones de temperaturas

4.- Riesgos de contaminación química y biológica

Causados por sustancias químicas o por agentes biológicos con los cuales el trabajador puede estar en constante contacto, mientras realiza sus actividades laborales diarias.

Sustancias Químicas

- Inflamables: arden muy fácilmente en el medio ambiente
- Corrosivas: producen destrucción de las partes del cuerpo que entran en contacto directo con la sustancia.
- Irritantes: en contacto directo con el organismo producen irritación
- Tóxicas: producen daño una vez que han ingresado al organismo

Carga de trabajo

Conjunto de requerimientos mentales y físicos a que se ve sometido un trabajador para la realización de sus actividades laborales diarias.

Demanda de esfuerzo físico

Las posturas, movimientos y fuerzas del ser humano llegan a combinarse para la realización de una actividad diaria, lo que se traduce en esfuerzo físico, por lo que se deben adoptar medidas de control sobre:

- Postura: Promover variedad de posturas y movimientos.
- Tiempo de exposición: Promover esquemas de pausas y rotación a tareas que aumenten la variedad y el dinamismo de posturas, fuerzas y movimientos.
- Movimientos en forma repetitiva: Cualquier parte del cuerpo que se hace trabajar muchas veces en cortos períodos de tiempo.
- Exigencia de fuerzas excesivas: Cada grupo muscular se encuentra capacitado para realizar fuerzas dentro de un cierto rango.
- Forma de realización de las fuerzas: La capacidad de una zona muscular para realizar una fuerza también depende de la postura en que se realice dicha fuerza mientras más mala es la postura, más disminuye la capacidad de realizar fuerzas.

Organización del trabajo

Se habla de organizar o planificar tiempos de trabajo a fin de evitar desgaste físico y mental del trabajador y con ello el aumento de la probabilidad de accidentes:

- Jornada de trabajo: cantidad de horas trabajadas
- Ritmo de trabajo: tiempo necesario para realizar una tarea determinada

Enfermedad profesional

Antes de abordar sobre la enfermedad profesional es preciso hacer notar que la Organización Mundial de la Salud (OMS) concibe a la salud como "el estado completo del bienestar físico, psíquico y social y no sólo la ausencia de enfermedad de los trabajadores como consecuencia de la protección frente al riesgo" (Baraza, 2014) p.27.

Por lo cual se puede inferir que la enfermedad profesional es un evento dañoso que sufre el trabajador; y esta se deriva de la actividad laboral como enfermedades, patologías o lesiones.

Técnicamente (Baraza, 2014) define a la enfermedad profesional como el "deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean éstas producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo o por la forma en que éste está organizado". p.29

(GOMEZ, 2010) desde su punto de vista también coincide al decir que la enfermedad profesional "consiste en el deterioro lento y paulatino, producto de una exposición continuada al agente o agentes contaminantes, y cuyos efectos aparecen en el tiempo y, en ocasiones, años después". p. 59

La (Decisión del Acuerdo de Cartagena 584) en su Art. 1 literal m) determina que la Enfermedad Profesional es una "una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral" p.1.

En el Art. 7 de la Resolución C. D. 513, establece los cinco criterios que se toman en consideración por parte del Departamento de Riesgos del Trabajo del IESS, para poder determinar si efectivamente la enfermedad que presenta el trabajador es a consecuencia del trabajo que ejecuta y de esta manera calificarla como Enfermedad Profesional y otorgar las prestaciones al afectado; es decir, que, si la enfermedad que presenta el trabajador no cumple con estos cinco criterios no se la considerara como Enfermedad Profesional u Ocupacional.

Características y Factores de las enfermedades profesionales

Para el desarrollo de nuestra investigación hemos considerado importante citar las siguientes características y factores que deben de cumplir las enfermedades profesionales para ser reconocidas como tales:

- Inicio lento.
- No violenta, oculta, retardada.
- Previsible (se conoce por indicios lo que va a ocurrir)
 - Progresiva va hacia delante.
- Oposición individual muy considerable.

Metodología

Para el desarrollo de este tema de estudio, se considerará una investigación tipo descriptiva explicativa.

Investigación descriptiva nos ayudara a establecer una descripción más completa de este objeto de estudio.

Investigación explicativa es la relación causa efecto que permitió verificar exactamente los motivos por los que se ha generado el problema de investigación y llegar a su solución.

Se realizara un muestreo intencional con un método no probabilístico, ya que muchas de las empresas que están registradas dentro de las ciudades de Manta, Montecristi y Jaramijó solo cuentan con los registros de creación mas no de una larga actividad comercial, razones por las cuales la muestra de esta investigación es de 3 empresas de limpieza de Jaramijó, Manta y Montecristi con más de 2 años de experiencia en el mercado y su población será de 50 colaboradores por cada una de ellas que tengan más de seis meses de trabajo en las empresas. Las técnicas para la recolección de datos que se usaron en esta investigación fueron las siguientes:

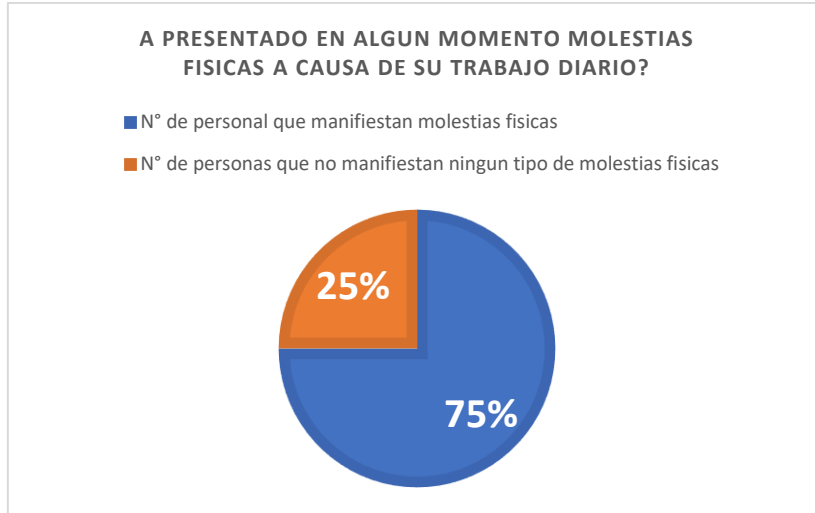
- Observación. - Se aplico al personal que realiza las tareas de limpieza, para saber cómo estaban con sus equipos de protección personal.
- Encuestas. - Se aplicaron encuestas a los colaboradores para saber si los mismos conocían las diferentes leyes y el reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional que tiene las empresas.
- Entrevistas. - Se aplicaron a los jefes de talento humano para conocer sobre sus informes de accidentes laborales, enfermedades profesionales de su personal.

Resultados y discusión

Según el estudio realizado podemos dar como resultados que la gestión de seguridad y salud dentro de las empresas es muy baja, debido a que las empresas solo cuentan con un reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional con el fin de cumplir un requisito más ante la Ley como lo pide el Código de trabajo y el Ministerio de relaciones laborales pero no se está realizando la gestión necesaria para identificar y prevenir los riesgos laborales que tiene su personal al momento de ejecutar sus actividades de limpieza, a pesar de tener más de 50 empleados en sus empresas, no cuentan con un departamento medico el cual realice exámenes periódicos a sus empleados, o también una persona que sea la responsable de velar por sus colaboradores de que las actividades que realizan no le vayan a perjudicar su salud. No hay evidencias de capacitaciones hacia el personal para que puedan identificar los diferentes tipos de riesgos que hay dentro de su puesto de trabajo. Hay que tener en cuenta que el código de trabajo establece que los riesgos provenientes del trabajo de la persona son a cargo del empleador y cuando a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este código, siempre que tal beneficio no le haya sido concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

A través de la investigación podemos darnos cuenta que un 75% de los trabajadores de las empresas en estudio sufren de diferentes molestias físicas, a causa de las actividades fijas que realizan de manera diaria, y otro 25% no a tenido ninguna novedad en su salud. Afectando de esta manera la parte productiva de las empresas, produciendo una mayor carga laboral para sus compañeros de trabajo ya que al no tener un aviso con tiempo las empresas no envían reemplazos enseguida, causando de esta manera mayor carga laboral para las personas que cumplen las funciones de este puesto.

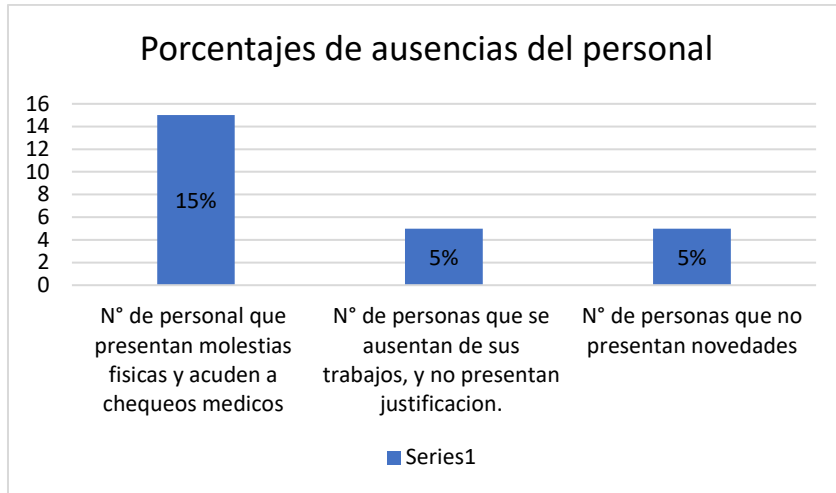
Gráfico No. - 1



Fuente: Encuestas realizadas a colaboradores de empresas de limpieza Distrito 4
Elaborado por: Karen Zambrano Villavicencio

Adicionalmente tenemos que de todos sus colaboradores las empresas tienen alrededor de un 15%, que por tener malestares físicos acuden a un chequeo médico y traen justificación a la empresa, sin embargo otro 5% simplemente se ausenta y no presenta ninguna justificación médica, el otro 5% llega al trabajo enfermo, pero no indica nada a la empresa por temor a ser reemplazados, pero es debido a que no tienen conocimiento acerca de sus beneficios como colaboradores, de que existe un reglamento que debe ser conocido por todos para de esta manera poder minimizar cualquier tipo de enfermedad, no solo minimizar sus riesgos a enfermedades graves sino también a mantener a su personal debidamente concientizado de que la salud y bienestar laboral son ciertamente puntos favorables para los avances económicos de una organización ya que si hay colaboradores con molestias físicas esto provocara que la empresa tenga algún tipo de atraso con sus clientes.

Gráfico No. - 2



Fuente: Resultado de las encuestas realizadas al personal de las empresas de Limpieza Distrito 4

Elaborado por: Karen Zambrano Villavicencio

Dentro de las observaciones de campo se pudo verificar también que el personal aun no cuenta con los equipos de protección personal necesarios para la ejecución de sus actividades, y esto se debe a que en algunos casos las empresas no lo entregan a sus empleados como también por el desconocimiento que tienen los colaboradores de la importancia que tienen los mismos y lo que puede llegar a prevenir el buen uso de estos equipos. Se encontraron personal con mascarillas con mucho uso, zapatos en mal estados, y otros trabajando con zapatos que llevan desde sus casas ya que la empresa no le brinda de este equipo, cabe indicar que dentro del código de trabajo esta como obligación hacia los empleadores de dotar de equipos de protección personal a sus colaboradores.

Tabla No. 1**Equipos de Protección personal que deben de entregar las empresas a sus colaboradores**

Equipos de protección Personales mínimos	de Empresa s de Manta	Estado de los equipos de protección	Empresas de Montecrist i	Estado de los equipos de protección	Empresa s de Jaramijó	Estados de los equipos de protección
Mascarillas	x		x		x	Buen estado
Guantes	x		No tenían		x	No tenían
Zapatos	x	Buen Estado	Cargaban los de uso personal		x	Cargaban los de uso personal
Ropa de trabajo	x	Buen Estado	x	Buen estado	x	Buen estado
Visores	No tenían		No tenían		No tenían	

Fuente: Observaciones realizadas a los colaboradores de las empresas objeto de estudio

Elaborado por: Karen Jazmín Zambrano Villavicencio

También podemos acotar a esta investigación que las empresas no cuentan con registros de accidentes los mismos que debería de cumplir ante la Ley para llevar un registro por año de los accidentes e incidentes laborales además de que no cuentan con las pautas para calificar una enfermedad como profesional. Además de no contar con un archivo físico con fichas medicas del personal donde se hagan evaluaciones al ingresar a la empresa, como también durante un tiempo mínimo dentro de la misma para conocer su estado de salud actual y como está afectando o no la actividad que está realizando o para la que fue contratada, este de tipo de evaluaciones medicas es muy importante para las empresas ya que les permitirá conocer en el caso de tener una persona con una enfermedad grave si está ya estaba con problemas antes de ingresar a la empresa o verdaderamente tuvo una lesión fuerte dentro de la empresa que le causo una enfermedad profesional por el tipo de actividades que realiza.

En cuanto al impacto del desempeño laboral de los colaboradores de las empresas de limpiezas pudimos observar en las diferentes evaluaciones de desempeño que las empresas habían aplicado a su personal mediante formatos creados directamente por los departamentos de talento humano de cada una, que las enfermedades profesionales si influyeron en este desempeño laboral en las empresas de limpieza de la Ciudad de Manta, ya que se encontró bajos porcentajes en el clima laboral debido a que el personal por muchas faltas a su trabajo tenían que ser reemplazados a sus turnos por sus compañeros y esto provocaba una descoordinación y mayor horas de trabajo del resto del personal, afectando de esta manera su rendimiento dentro del turno de trabajo, ya que en varias empresas se evidenciaron los diferentes llamados de atención realizados al personal por tareas no realizadas o por tareas mal ejecutadas, en cuanto a las empresas de la Ciudad de Jaramijó su impacto del desempeño laboral fue medio ya que de acuerdo a los formatos de evaluación que mantenía la empresa el personal

se encontraba con un buen clima laboral un ambiente sin problemas, respetando cada una de las normas y decisiones tomadas por la empresa, y en cuanto a las empresas de Montecristi el impacto de las enfermedades profesionales fue muy bajo, ya que en estas empresas sus colaboradores a través de las estadísticas mantienen un buen clima laboral y no se visualizan según reportes de las empresas mayores inconvenientes de faltas con su personal por algún tipo de enfermedad o incidente.

Tabla No. 2

Análisis del desempeño laboral de las empresas de limpieza

	Empresas de Manta	Empresas de Jaramijó	Empresas de Jaramijó
Impacto desempeño laboral	Alto	Medio	Bajo

Fuente: Datos de evaluaciones de clima laboral de cada una de las empresas de Limpieza Distrito 4 Manta, Montecristi y Jaramijó

Elaborado por: Karen Jazmín Zambrano Villavicencio

Conclusiones

Después de todo el estudio realizado llegamos a las siguientes conclusiones:

La gestión en seguridad y salud ocupacional que están realizando las empresas de limpieza del Distrito 4 Manta, Montecristi y Jaramijó es poca ya que al pedir informes acerca de cómo instruyen a su personal no los tenían, tampoco realizaban una evaluación continua de sus puestos de trabajo para saber con qué tipo de riesgos se podían encontrar sus colaboradores, además que solo contaban con su reglamento aprobado, mas no tenían un seguimiento de aplicación de este reglamento en cada uno de sus puestos de trabajos.

Al conversar con los representantes de cada departamento de talento humano de las empresas, pudimos evidenciar que las enfermedades más comunes que se presentan en estos puestos de trabajo son hernias lumbares, alergias crónicas, trastornos osteomusculares, dermatitis atópicas o cáncer a la piel o pulmones, todo esto debido al tipo de actividad que realiza el personal donde deben de estar parados todos el día, en lugares donde no hay sombras, como también la alta inhalación de ciertos químicos que al pasar el tiempo van afectando su salud.

De acuerdo a los pocos registros que llevan las empresas, y de acuerdo a las investigaciones realizadas identificamos que dentro de las empresas de limpieza en el cual tenemos personal administrativo y operativo, son justamente las áreas operativas que cuentan con más registros de incidentes y accidentes laborales y estos han sido por caídas, o heridas por objetos cortopunzantes estos más vistos en el área hospitalaria, hasta por inhalación de químicos que usan para realizar sus actividades diarias.

En cuanto al análisis del desempeño laboral de los colaboradores de las empresas, hemos podido analizar que al no tener claro por parte de las empresa y por los empleados no se ha tomado una buena acción al momento de tener una falta de un colaborador ya que al no ser comunicada a tiempo las novedades o dolencias del personal estas hacen que en poco tiempo se reemplacen las actividades del mismo con sus compañeros de turnos, afectando en si el desempeño de esta persona ya que al tener una sobrecarga de trabajo sus actividades no las realiza al 100%, por lo tanto el no tener en cuenta las diferentes obligaciones a la que deben regirse las empresas como chequeos médicos continuos, o los diferentes exámenes médicos ocupacionales del personal al momento de su ingreso, afecta de una manera muy considerable el desempeño de los colaboradores dentro de estas empresas objeto de estudio.

Referencias bibliográficas

Álvarez, O. Rojas, M. (2017). Responsabilidad social en el desempeño laboral del docente en el contexto de la educación básica del nivel media general. Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt", Zulia, Venezuela.

Arano, R., Escudero, J., Delfín, L. (2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: Una aproximación. Universidad de Veracruz. 9-14

ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR. (2020, 12 de marzo). *CONSTITUCION DELAREPUBLICA DEL ECUADOR*. Registro Oficial 449.

Ayala, A. (2016). La Evaluación del desempeño laboral. Recuperado de: <https://prezi.com/kcjpshrlx5o/la-evaluacion-del-desempeno-laboral/> Anónimo (2016). Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas. (Home Page). Recuperado de: <http://es.workmeter.com/blog/bid/295134/5-factores-que-afectan-alrendimiento-laboral>

Baraza, S. X. (2014.). *Higiene industrial*. Editorial UOC. Obtenido de ProQuest E-book Central, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/utpl/detail.action?docID=3226824>.

Consejo Directivo del instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2017, 01 de junio.). *REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO*. Quito: Registro Oficial Edición Especial 632 de 12-jul.-2016.

Cortes JM. Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo - José María Cortés Díaz - Google Libros [Internet]. Novena. TEBAR, editor. Madrid; 2007 [cited 2019 Jan 23]. 848 p. Available from: <https://books.google.es/books?id=pjoYI7cYVVUC&printsec=frontcover&hl=es#v=on+epage&q&f=false>.

Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.

De La Rosa, Y. (2017). Aspectos determinantes del clima laboral en contextos sanitarios. (Tesis doctoral). Universidad de Oviedo. Oviedo. España.

Decisión del Acuerdo de Cartagena 584. (2004, 15 de noviembre). *INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Registro Oficial Suplemento 461. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/DECISI%C3%93N-584.->

ECUADOR, A. N. (2017). *CODIGO DEL TRABAJO*. QUITO: CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES.

GOMEZ, E. G. (2010). *Manual para la formación de prevención de riesgos laborales*. Valencia: Wolters Kluwer España, S.A.

Henderson, K. (2015) ¿Cuáles son los diferentes tipos de evaluación del desempeño? (Home Page). Recuperado de: <http://pyme.lavoztx.com/cules-son-los-diferentes-tipos-deevaluacin-del-desempeo-4474.html>
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/115/278>

Leiva, R. (2017). *Coaching y desempeño laboral*, (Estudio realizado con 35 colaboradores del área administrativa de Telus International, Quetzaltenango), Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.

Merino, P., Silva, M., Benavides, F., López, M. y Gómez, A. (2020). La Salud Ocupacional en Ecuador: Una Comparación con las Encuestas Sobre Condiciones de Trabajo en América Latina. *Revista Brasileña de Salud Ocupacional*. 45, 1-7.

Roberto Badia Montalvo. *Salud Ocupacional y Riesgos Laborales*. Bol Sanit Panam 98(1), 1985 [Internet]. 1985 [cited 2018 Apr 6];14. Available from: <http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/16964/v98n1p20.pdf?sequence=1>

Ruiz Frutos C. *Salud laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales* [Internet]. Tercera Ed. Barcelona: Masson ELSEVIER; 2007 [cited 2019 Jan 23]. Available from: https://books.google.com.ec/books/about/Salud_laboral.htmlid=wf4pkZiYHzkC&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Sousa Uva A de. *Enfermedades profesionales: nuevos desafíos en su prevención* [Internet]. Vol. 54, *Medicina y Seguridad del Trabajo*. Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo; 2008 [cited 2018 Nov 5]. 01-09 p. Available from: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100002 45.