



UNIVERSIDAD DEL AZUAY.

**Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.
Carrera de Psicología Organizacional.**

Trabajo de Titulación: Identificación de Riesgos Laborales a los cuales están expuestos los ACT de la EMOV EP y sus medidas preventivas.

Trabajo de Titulación, previa a la obtención del título de
Psicólogo Organizacional.

Autor: Eliana Avila Campoverde.

Director sugerido: Ing. Cesar Palacios.

Cuenca – Ecuador.

DEDICATORIAS.

A Dios quien me iluminó con sabiduría para poder poner en marcha y llegar a mi objetivo final dentro de este proyecto, mis padres que sin duda ha sido uno de los pilares fundamentales en mi vida universitaria quienes con su apoyo incondicional y su confianza en mí me alentaron a seguir paso a paso esta tesis, mis hermanos mi apoyo incondicional quienes me apoyaron y me impulsaron en cada peldaño a seguir dentro de la realización de este proyecto, a mis compañeros de trabajo quienes supieron aportar con una palabra de aliento y un granito de arena a la culminación de mi tesis en especial al Ing. Eduardo Idrovo Murillo; a todos ellos quiero dedicarles este gran paso en mi vida y decirles que sin ellos, esto no hubiese podido ser posible.

Eliana Ávila Campoverde.

AGRACEDICIMIENTOS.

A la Empresa Pública Municipal Tránsito y Transporte EMOV EP; a sus colaboradores en general y en especial al Área de Agentes Civiles de Tránsito quienes me permitieron la realización de esta tesis. Al Ing. Manolo Cárdenas por su colaboración y apoyo; al Ing. William Quezada por su guía en la Unidad de Seguridad Laboral; a la Dirección de Talento Humano en especial al Lcdo. Xavier Fajardo por su ayuda y consideración en la elaboración de este proyecto.

Al Ing. César Palacios, mi director de tesis, quien supo orientarme con paciencia y transmitirme sus conocimientos de la mejor manera para culminar este proyecto y mis estudios universitarios.

Eliana Ávila Campoverde.

RESPONSABILIDAD.

El presente trabajo de titulación es de exclusiva responsabilidad de la autora; tanto en sus conceptos, criterios y opiniones vertidas.

Eliana Ávila Campoverde.

INDICE DE CONTENIDOS.

DEDICATORIAS.	ii
AGRACEDICIMIENTOS.	iii
RESPONSABILIDAD.	iv
INDICE DE CONTENIDOS.	v
INDICE DE TABLAS.	viii
INDICE DE ILUSTRACIONES.	x
RESUMEN.	xii
ABSTRACT.	xiii
INTRODUCCIÓN.	xiv
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.	15
1. La Empresa y la Prevención de riesgos laborales.	15
1.1. El bienestar laboral.	15
1.2. Importancia del bienestar laboral.	15
2. La Cultura Organizacional y el bienestar laboral.	16
2.1. Teoría de las Relaciones Humanas.	16
2.2. Concepto de Cultura Organizacional.	17
2.3. Relación entre la Cultura Organizacional y el Bienestar Laboral.	17
2.4. Cultura de Seguridad.	18
2.5. Características para definir a una empresa con Cultura de Seguridad.	18
3. Seguridad y Salud en el trabajo.	19
3.1 Seguridad Laboral.	19
3.2 Salud Ocupacional.	19
4. Datos de siniestralidad laboral a nivel internacional y nacional.	19
4.1. Datos a nivel internacional.	19
4.2. Datos a nivel nacional.	19
5. Riesgos Laborales.	20
5.1. Que es riesgo laboral.	20
5.2. Factores de riesgo.	20
5.3. Qué es accidente de trabajo.	21
5.4. Tipos de enfermedades de trabajo.	21
5.5. Como identificar riesgos laborales.	22
5.6. Matriz de riesgos laborales.	22

5.7. Factores de riesgo, clasificación internacional según su naturaleza.	23
5.8. Normativa ecuatoriana sobre Seguridad y Ambiente Laboral.....	23
6. Medidas de prevención de riesgos en el trabajo.....	26
6.1. Qué son las medidas de prevención.	26
6.2. Importancia de la prevención de riesgos laborales.	26
6.4. Pasos a seguir dentro de la prevención de riesgos laborales.....	28
6.5 Conclusiones del Capítulo.	29
CAPITULO II. LA EMPRESA.	30
2.1 Antecedentes.	30
2.2 Antecedentes y Competencias asumidas dentro del tránsito y transporte.	31
2.3 Empresa Pública Municipal de Tránsito y Transporte EMOV EP.	33
2.4 Equipamiento Vehicular.....	36
2.5 Uniformes de los Agentes Civiles de Tránsito.	39
2.6 Herramientas de trabajo.	45
2.7 Términos utilizados por los Agentes Civiles de Tránsito.	45
2.8. Personal de ACT.....	46
2.9. Actividades en general de los ACT.....	46
2.10 Objetivo Principal del Área de ACT.	47
2.11 Grupos de horario de trabajo y franco.	48
2.12 Organización de los Agentes Civiles de Tránsito (ACT).	49
2.13. Conclusiones del capítulo.....	50
CAPITULO III. APLICACIÓN DE LEVANTAMIENTOS DE PERFILES POR COMPETENCIA, ENCUESTAS PARA IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS, ENTREVISTAS Y OBSERVACIÓN.....	51
3.1. Introducción.....	51
3.2. Metodología para el levantamiento de perfiles de los puestos por competencias.....	52
Actividades desempeñadas en la posición.....	62
3.3. Tabulación de encuestas realizadas para la identificación de riesgos laborales en la EMOV EP.....	68
3.4. Tabulación de encuestas realizadas para la identificación de riesgos laborales en la EMOV EP. Administrativos.....	83
3.5. Tabulación de encuestas realizadas para la identificación de riesgos laborales en la EMOV EP. Área Ambiental.....	95
3.6. Tabulación de encuestas realizadas para la identificación de riesgos laborales en la EMOV EP. Área Segway.....	107

3.7. Tabulación de encuestas realizadas para la identificación de riesgos laborales en la EMOV EP motorizados.....	122
3.8. Tabulación de encuestas realizadas para la identificación de riesgos laborales en la EMOV EP. Jefe Patrulla.	137
3.9. Tabulación de encuestas realizadas para la identificación de riesgos laborales en la EMOV EP Conductores.....	152
3.10. Conclusiones de riesgos físicos y emocionales identificados según Encuestas de Identificación de Riesgos Laborales, realizadas a los agentes civiles de tránsito EMOV EP.....	168
3.11. Conclusiones de las medidas preventivas según Encuestas de Identificación de Riesgos Laborales, realizadas a los agentes civiles de tránsito EMOV EP.....	171
3.12. Resultados de las entrevistas realizadas a los agentes civiles de tránsito de la EMOV EP.....	173
3.13. Observación.....	175
CAPITULO IV. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS A LOS QUE ESTÁN EXPUESTOS LOS AGENTES CIVILES DE TRÁNSITO.....	185
4.1. Introducción.....	185
4.2. Matriz de Riesgos Laborales de la Empresa EMOV EP. (Administrativos y Pedestres).....	186
4.3. Identificación de Riesgos a los que están expuestos los Agentes Civiles de Tránsito.....	188
4.3.1. Riesgos Identificados en ACT Pedestres.	188
4.3.2. Riesgos Identificados en ACT Unidad Ambiental.	191
4.3.3. Riesgos Identificados en ACT Segway.	193
4.3.4. Riesgos Identificados en ACT Motorizados.....	195
4.3.5. Riesgos Identificados en ACT Jefes de Patrulla.....	198
4.3.6. Riesgos Identificados en ACT Conductores.	200
4.4. Matriz de Riesgos simplificada y clasificada sobre los diferentes tipos de riesgos hallados por cada uno de los Agentes Civiles de Tránsito.	203
4.5. Tipología de Riesgos Laborales de los Agentes Civiles de Tránsito.	205
4.6. Tipología Riesgos Agentes Civiles de Tránsito Administrativos.....	209
4.7. Medidas Preventivas para los Agentes Civiles de Tránsito.....	211
4.8. Conclusiones.....	215
4.9. Recomendaciones.....	216
CAPITULO V. ANEXOS	218
Bibliografía:.....	422

INDICE DE TABLAS.

1. Personal que extienden los turnos Pedrestres.....	69
2.Daños Físicos Pedestres.....	70
3.Daños emocionales Pedestres.....	72
4.Conocimiento de Riesgos Laborales Pedestres.....	73
5. Controles para la regulación de peligros Pedrestres.....	74
6. Causas ineficiencia en controles Pedestres.....	75
7. Medidas de prevención a implementar Pedrestres.....	76
8.Riesgos Mecánicos Pedestres.....	78
9. Factores físicos reflejados en Pedestres.....	79
10. Riesgos Ergonómicos Pedestres.....	80
11. Riesgos Psicosociales Pedestres.....	81
12.Personal Administrativo que extiende turnos.....	83
13.Daños físicos Administrativos.....	84
14. Daños emocionales Administrativos.....	85
15. Conocimiento de controles para prevención de Riesgos Laborales Administrativos.....	86
16. Los controles existentes son los mas adecuados Administrativos.....	87
17.Factores a considerar en la eliminación de riesgos Administrativos.....	89
18.Medidas de prevención Administrativos.....	90
19.Riesgos Mecánicos Administrativos.....	91
20.Factores físicos reflejados en Administrativos.....	92
21. Riesgos Ergonómicos Administrativos.....	93
22 Riesgos Psicosociales Administrativos.....	94
23. Personal que extiende turnos Unidad Ambiental.....	95
24. Daños físicos Unidad Ambiental.....	97
25. Daños emocionales Unidad Ambiental.....	98
26. Conocimiento sobre prevención de Riesgos Laborales Unidad Ambiental.....	99
27. Controles que han sido suficientes para la regulación de peligros Unidad Ambiental.....	100
28. Factores por ausencia de controles de Riesgos Unidad Ambiental.....	101
29. Factores por la falta de control de Riesgos Unidad Ambiental.....	101
30. Medidas de Prevención Unidad Ambiental.....	102
31. Riesgos Mecánicos Unidad Ambiental.....	103
32. Factores físicos reflejados en Unidad Ambiental.....	104
33 Riesgos Ergonómicos Unidad Ambiental.....	105
34. Riesgos Psicosociales Unidad Ambiental.....	106
35. Personal que extiende turnos Área Segway.....	108
36.Personal que extiende turnos Área Segway.....	109
37. Daños físicos Área Segway.....	110
38.Daños Emocionales Área Segway.....	111
39. Control para prevención de Riesgos Laborales Área Segway.....	112
40. Controles que han sido suficientes para la regulación de peligros Área Segway.....	113

41. Consideración de controles que no han sido suficientes Área Segway.....	114
42. Medidas de prevención Área Segway.	115
43. Riesgos Mecánicos Área Segway.	116
44. Factores físicos reflejados Área Segway..	118
45. Riesgos ergonómicos Área Segway.	119
46. Riesgos Psicosociales Segway.....	120
47. Personal que extiende turnos Motorizados.	123
48. Daños físicos Motorizados.	124
49. Daños Emocionales Motorizados.....	126
50. Conocimiento sobre prevención de Riesgos laborales Motorizados.....	127
51. Mitigación de Controles para la Regulación de peligros Motorizados.....	128
52. Causas de la inexistencia de Controles Motorizados.	129
53. Medidas de prevención Motorizados.....	130
54. Riesgos Mecánicos Motorizados.....	132
55. Factores físicos reflejados en Motorizados.	133
56. Riesgos Ergonómicos Motorizados.	135
57. Riesgos Psicosociales Motorizados.	136
58. Personal que extienden los turnos Jefe de Patrulla.....	138
59. Daños físicos Jefes de Patrulla.	140
60. Daños emocionales Jefe de Patrulla.....	141
61. Conocimiento sobre prevención de Riesgos Laborales Jefe de Patrulla. ...	142
62. Prevención de controles para la Mitigación de Riesgos.	143
63. Factores de la insuficiencia de controles de riesgos Jefe de Patrulla.	144
64. Medidas de prevención Jefes de Patrulla.....	145
65. Riesgos Mecánicos Jefes de Patrulla.....	147
66. Factores físicos Jefes de Patrulla.	148
67. Riesgos Ergonómicos Jefes de Patrulla.	150
68. Riesgos Psicosociales Jefes de Patrulla.	151
69. Personal que extiende turnos Conductores.	153
70. Daños físicos Conductores.	155
71. Daños emocionales conductores.	156
72. Conocimiento sobre prevención de Riesgos Laborales Conductores.....	157
73. Implementación de controles que fueron suficientes para la regulación de peligros.....	158
74. Factores de Riesgos que no fueron suficientes Conductores.....	159
75. Medidas de Prevención Conductores.	160
76. Riesgos Mecánicos Conductores.....	162
77. Factores físicos reflejados Conductores.	163
78. Riesgos Ergonómicos Conductores.	165
79. Riesgos Psicosociales Conductores.	166
80. Tabla Riesgos Físicos ACT.....	168
81. Total, Riesgos Emocionales.....	170
82. Total Medidas preventivas ACT.	171
83. Matriz de Riesgos Simplificada y clasificada sobre los diferentes tipos de riesgos.....	203

INDICE DE ILUSTRACIONES.

1. Personal que extienden los turnos Pedrestres.....	69
2. . Daños Físicos Pedrestres.....	71
3..Daños emocionales Pedestres.	72
4..Conocimiento de Riesgos Laborales Pedestres.....	73
5. Controles para la regulación de peligros existentes Pedestres.	74
6. Causas ineficiencia en controles Pedestres.	75
7. Medidas a implementar Pedestres.....	77
8. Riesgos Mecánicos Pedestres.....	78
9.. Factores físicos reflejados en Pedestres.....	79
10.Riesgos Ergonómicos Pedestres.	81
11. Riesgos Psicosociales Pedestres.	82
12. Personal Administrativo que extiende turnos.	84
13. Daños físicos Administrativos.	85
14. Daños emocionales Administrativos.	86
15.Conocimiento de controles para la prevención de Riesgos Laborales Administrativos.	87
16.. Los controles existentes son los mas adecuados Administrativos.....	88
17..Factores a considerar en la eliminación de riesgos Administrativos.....	89
18. Medidas de prevención Administrativos.....	90
19..Riesgos Mecánicos Administrativos.....	91
20.Factores físicos reflejados en Administrativos.....	92
21. Riesgos Ergonómicos Administrativos.	93
22. Riesgos Psicosociales Administrativos.	94
23. Personal que extiende turnos Unidad Ambiental.....	96
24. Daños físicos Unidad Ambiental.	97
25. Daños emocionales Unidad Ambiental.....	98
26. Conocimiento sobre Riesgos Laborales Unidad Ambiental.....	99
27. Controles han sido suficientes para regulación peligros existentes Unidad Ambiental.....	100
28. Medidas de prevención Unidad Ambiental.	102
29. Riesgos Mecánicos Unidad Ambiental..	103
30. Factores físicos reflejados Unidad Ambiental.....	104
31. Riesgos Ergonómicos Unidad Ambiental.	105
32. . Riesgos Psicosociales Unidad Ambiental..	106
33 Daños físicos Área Segway..	110
34 Daños Emocionales Área Segway..	111
35. Control de prevención de Riesgos Laborales Área Segway.....	112
36. Controles que han sido suficientes para la regulación de peligros existentes Área Segway.	113
37. Consideración de controles que no han sido suficientes Área Segway.....	114
38. Medidas de prevención Área Segway.....	116
39. Riesgos Mecánicos Área Segway.....	117
40. Factores físicos reflejados Área Segway	118
41.. Riesgos ergonómicos Área Segway.	119
42. Riesgos Psicosociales Segway.....	121

43. Personal que extiende turnos Motorizados.	123
44. Daños físicos Motorizados.	125
45. Daños Emocionales Motorizados.	126
46. Conocimiento sobre prevención de Riesgos Laborales Motorizados.	127
47. Mitigación de controles para la Regulación de peligros Motorizados.	128
48. Causas de la inexistencia de Controles Motorizados.	129
49. Medidas de Prevención Motorizados.	131
50. Riesgos Mecánicos Motorizados.	132
51. Factores físicos Motorizados.	134
52. Riesgos Ergonómicos Motorizados.	135
53. Riesgos Psicosociales Motorizados.	136
54. Personal que extienden los turnos Jefe de Patrulla.	139
55. Daños físicos Jefes de Patrulla.	140
56. Daños emocionales Jefe de Patrulla.	141
57. Conocimiento sobre prevención de Riesgos Laborales Jefe de Patrulla.	142
58. Prevención de controles para la Mitigación de Riesgos Existentes Jefe de Patrulla.	143
59. Factores de la insuficiencia de controles de riesgos Jefe de Patrulla.	144
60. Medidas de prevención Jefes de Patrulla.	146
61. Riesgos Mecánicos Jefes de Patrulla.	147
62. Factores físicos Jefes de Patrulla.	149
63. Riesgos Ergonómicos Jefes de Patrulla.	150
64. Riesgos Psicosociales Jefes de Patrullas.	151
65. Personal que extiende turnos Conductores.	154
66. Daños físicos conductores.	155
67. Daños emocionales Conductores.	156
68. Conocimiento sobre prevención Riesgos Laborales Conductores.	157
69. Implementación de controles que fueron suficientes para la regulación de peligros Conductores.	158
70. Factores de Riesgos que no fueron suficientes Conductores.	159
71. Medidas de Prevención Conductores.	161
72. Riesgos Mecánicos Conductores.	162
73. Factores físicos reflejados Conductores.	164
74. Riesgos Ergonómicos Conductores.	165
75. Riesgos Psicosociales Conductores.	166
76. Total Riesgos Físicos ACT.	169
77. Total, Riesgos Emocionales.	170
78. Total Medidas Preventivas ACT.	172

RESUMEN.

El presente Trabajo de Investigación se realizó en la Empresa Pública Municipal de Movilidad, Tránsito y Transporte de Cuenca (EMOV EP), con el objetivo de identificar los riesgos laborales a los que están expuestos los Agentes Civiles de Tránsito y proponer medidas preventivas.

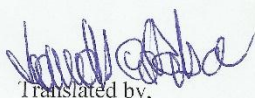
Para el efecto, se realizó un Levantamiento de Perfiles por Competencia según los cargos de los Agentes. Metodológicamente se levantó una encuesta de identificación de riesgos laborales a todo el personal del área; se entrevistó a Agentes con mayor experiencia y conocimiento en su área y se observó las actividades laborales que desempeñan en sus puntos de trabajo.

Con estas herramientas se identificaron los riesgos laborales a los que están expuestos los Agentes y a partir de ello, se proponen medidas preventivas para reducir dichos riesgos. La información obtenida será utilizada por la EMOV EP a fin de implementar buenas prácticas de seguridad para el bienestar de sus trabajadores y de la empresa como tal.

ABSTRACT.

This investigation was performed at the *Empresa Pública Municipal de Movilidad, Tránsito y Transporte de Cuenca* (EMOV EP), the municipal public company of mobility, traffic and transportation, with the objective to identify occupational hazards to which the Civil Traffic Officers are exposed, and at the same time propose preventive measures. For this purpose, a survey by Competence Profiles according to the officers' positions was conducted. In order to identify occupational hazards, a methodological survey was performed to all personnel working in the area. The most experienced and knowledgeable officers in their area were interviewed and the work activities they perform in their working locations were observed. We identified the labor risks officers are exposed to by means of these tools; hence, preventive measures are proposed to reduce those risks. The information obtained will be used by the EMOV EP to implement good security practices for the welfare of their workers and the company itself.




Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

INTRODUCCIÓN.

La identificación de riesgos laborales es una herramienta básica para un buen manejo de la seguridad de los colaboradores de la empresa, es así que nos da una base para poder plantear las medidas correctivas que nos ayuden a prevenir, corregir, minimizar y de ser posible eliminar los riesgos que se presentan en todas las actividades laborales.

Es así que la seguridad de los trabajadores dentro de una empresa constituye un pilar fundamental para el correcto desempeño de las actividades que le son encomendadas en sus funciones, obteniendo un buen rendimiento y al mismo tiempo que la empresa garantiza su buen desempeño empresarial.

Con la identificación de riesgos laborales dentro del Área de Agentes Civiles de Transito de la EMOV EP se contribuye a que se mantenga un mejor control acerca de los riesgos a los que se exponen los ACT y de esta manera prevenir la siniestralidad dentro de las funciones del área.

CAPITULO I.

MARCO TEORICO

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.

1. La Empresa y la Prevención de riesgos laborales.

1.1. El bienestar laboral.

El bienestar laboral es considerado como un elemento primordial para la salud de los trabajadores, una adecuada identificación de las condiciones y medio ambiente de trabajo, los procesos productivos e incluso la identificación de las necesidades de los trabajadores es indispensable para un mejor desempeño y desarrollo a nivel: social, económico y personal. Según los autores: Sara Barrios Casas y Tatiana Paravic Klijn manifiestan que para que exista un entorno laboral saludable, se debe promover la participación de todos los actores para de esta manera: controlar, mejorar y mantener la salud y el bienestar de los trabajadores. (Barrios & Paravic, 2006).

1.2. Importancia del bienestar laboral.

Al identificar la importancia del bienestar laboral se va a promover entornos saludables, fomentando el desarrollo en distintos niveles, como, por ejemplo: personal, familiar y social, apoyando de esta manera al cumplimiento de metas u objetivos dentro de las organizaciones, logrando mejores niveles de productividad, eficiencia y eficacia, los mismos que van a favorecer tanto a los empleadores como a los empleados. (Barrios & Paravic, 2006).

En la actualidad varios empresarios a nivel mundial toman muy en cuenta el bienestar de sus empleados en sus organizaciones, la razón de esto es sencilla, este tipo de incentivos no se relacionan con la entrega directa de dinero, sino que por el contrario se traduce en calidad de vida, y por ende en un clima organizacional adecuado, para un correcto desempeño de sus funciones.

Una investigación desarrollada por la firma global de consultoría Hay Group a nivel de Colombia y Ecuador denominada *“Prácticas de mejora de la calidad de vida laboral”*, en la que participaron 80 compañías de diferentes sectores económicos; arrojó como resultado que 70 de las 80 empresas participantes, cuentan con algún programa de bienestar para sus colaboradores. Este es un punto de referencia fundamental para que los directivos de las empresas tomen en cuenta la importancia del bienestar laboral.

Continuando con los resultados acerca del tema, se determinó, según Mauricio Luque, director para Colombia y Ecuador de Hay Group, *“...que la razón por la que las personas renuncian a sus trabajos, no está relacionada directamente con su insatisfacción por el salario que perciben, sino con la falta de espacios en los que no reciban motivación para su desempeño y sus cargos, es decir que no se encuentran a gusto con su entorno laboral lo que da como resultado falta de motivación para poder desempeñarlo”*. (Portafolio, 2012)

De lo anotado anteriormente podemos colegir que el recurso humano dentro de una empresa, se vería mejor si se mejora su bienestar laboral, proporcionándoles bienestar a los trabajadores, lo que a su vez genera mayor estabilidad laboral lo que nos da como resultado mayor compromiso y fidelidad de los colaboradores para con la empresa.

2. La Cultura Organizacional y el bienestar laboral.

2.1. Teoría de las Relaciones Humanas.

La Teoría de las Relaciones Humanas, basa sus principios en buscar ciertas prestaciones por parte de la empresa hacia sus colaboradores, tales como permisos por enfermedad, vacaciones, servicios de salud, etc.

Barley y Kunda, citados por Calderón, Murillo & Torres, evolucionan la Teoría de las Relaciones Humanas, al querer aumentar la lealtad por parte de los colaboradores en las empresas, manejándose con sistemas de motivación y de

pertenencia en cuanto al involucramiento en la toma de decisiones por parte de los empleados. Ya en los años sesenta, comienza a vincularse al bienestar con la calidad de vida laboral, es decir trascender de un enfoque de “dar cosas” hacia una propuesta que apunte al desarrollo integral en la organización. (Calderon, Murillo, & Torres, 2003).

2.2. Concepto de Cultura Organizacional.

Según Robbins: *“La cultura organizacional es un sistema de significados, compartidos por los miembros de una empresa, los cuales distinguen a una organización de las demás”* (Robbins, 2009).

Esta definición afirma que la cultura organizacional constituye un factor importante dentro del bienestar laboral, y a su vez considera que por parte de la Gestión de la Organización se tome en cuenta aspectos relacionados con cada una de las actividades que desempeñan los trabajadores en las organizaciones y que sus líderes tomen conciencia sobre aspectos técnicos y socioculturales. (Calderon, Murillo, & Torres, 2003).

2.3. Relación entre la Cultura Organizacional y el Bienestar Laboral.

La importancia de la relación que existe entre la cultura organizacional y el bienestar laboral es que cada una actúa de diferentes maneras, pero van hacia un mismo objetivo; es decir, que la cultura implica formas de dirigir, transmitir confianza, credibilidad, que demuestren que los directivos se preocupan por el bienestar de sus colaboradores, que muestren sensibilidad por ellos, y que se manejen con una buena escucha para mantener y mejorar el bienestar laboral de las personas. Mientras que el bienestar se relaciona con la posibilidad de participación que tengan los empleados, para intervenir en decisiones acerca de su bienestar laboral y la organización de su trabajo que mejore la satisfacción personal y a su vez un mejor rendimiento. (Calderon, Murillo, & Torres, 2003).

2.4. Cultura de Seguridad.

Es un término utilizado para referirse a los valores y las actitudes de las personas dentro del ambiente empresarial en relación a la seguridad, su manera de entender y cómo actúan diariamente. (Bernal, 2012).

2.5. Características para definir a una empresa con Cultura de Seguridad.

Entre las principales características que permiten identificar a una empresa con Cultura de Seguridad, están:

- Priorizar a la seguridad por encima de la producción de la empresa.
- La asistencia personal del Gerente en caso de reuniones de seguridad.
- Asistencia personal del Gerente en caso de visitas de supervisión de seguridad.
- Reuniones directas con los empleados acerca del tema de la seguridad.
- Descripciones de los puestos de trabajo que requieren de un contrato de seguridad.
- Existencia de canales de comunicación formal e informal con respecto al tema de seguridad laboral.
- Definir una delegación de responsabilidad para el tema de seguridad laboral
- Fomentar constantemente el sentido de seguridad laboral.

Todas estas características se las pueden ir asumiendo de manera paulatina dentro de las empresas, logrando así una Cultura de Seguridad. (Gropu, 2008).

3. Seguridad y Salud en el trabajo.

3.1 Seguridad Laboral.

La seguridad laboral abarca desde el punto en sí de la problemática relacionada con la actividad que ejerce la persona, hasta los efectos humanos y sociales. (Ministerio de Industria, 2015).

3.2 Salud Ocupacional.

La salud ocupacional es considerada una rama de la salud pública que tiene como objetivo principal promover y a su vez mantener en un nivel alto en cuanto al bienestar físico, mental y social de los trabajadores en sus áreas laborales, prevenir de daños que sean ocasionados por la actividad laboral y adecuar el trabajo al trabajador. (Ecuador M. d., 2005).

4. Datos de siniestralidad laboral a nivel internacional y nacional.

4.1. Datos a nivel internacional.

Según datos estadísticos en Europa, se producen casi 5 millones de accidentes laborales al año, por lo que esto afecta directamente al ausentismo en sus puestos de trabajo repercutiendo a su vez en las empresas y sus economías (Gonzalo, 2013).

4.2. Datos a nivel nacional.

Según datos entregados en el último informe por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), las cifras que se maneja dentro del Seguro de Riesgos de Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IEES), en Ecuador, suman un total de 2 mil muertes anuales, de los cuales el 86% se producen por enfermedades profesionales.

De acuerdo al IESS, en el sub registro de accidentes laborales se ve reflejado que en Ecuador ocurren 80.000 accidentes de trabajo al año y 60.000 enfermedades profesionales entre ellas hipoacusia, pérdida de capacidad visual, pérdida de olfato; afectación a la estructura del músculo esquelético y factores de riesgos psicosociales. En el informe presentado por la OIT se indica que los accidentes de trabajo se producen por falta de políticas de prevención y protección de las empresas hacia sus trabajadores; lo que implica no solo pérdida de los trabajadores sino también a nivel económico.

(Díaz, 2009), indica que el trabajo, como cualquier otra actividad implica la exposición a riesgos que pueden afectar de manera directa a la salud de los trabajadores de distintas maneras, se identifica entre estos los trabajos que mantienen expuestos a elementos tóxicos, y por otro lado se encontrarían los trabajos que llevan consigo un desgaste ya sea físico o mental. (Díaz, 2009).

5. Riesgos Laborales.

5.1. Que es riesgo laboral.

Es la posibilidad de que un trabajador pueda sufrir un daño, el mismo que se deriva de las actividades de su trabajo.

5.2. Factores de riesgo.

Los factores de riesgo tienen una relación directa con las condiciones laborales de una empresa y se pueden presentar en los siguientes aspectos de trabajo:

- Local de trabajo: hace referencia a las instalaciones eléctricas, prevención de incendios, ventilación y temperaturas
- Organización en el trabajo: refiriéndose así a las cargas ya sean estas físicas o mentales, la monotonía, repetitividad, ausencia de creatividad y turnos de trabajo.
- Tipo de actividad: con referencia a los equipos de trabajo, máquinas, herramientas, manipulación de cargas y manipulación de objetos.

- **Materia prima:** que son productos inflamables y químicos peligrosos dentro de las instalaciones de la empresa y manipulados o no por los trabajadores.

(Salvador, 2015)

5.3. Qué es accidente de trabajo.

“Es un suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador/a lesión corporal o perturbación funcional, la muerte inmediata o posterior; con ocasión o consecuencia del trabajo. También se considera accidente de trabajo, el que puede sufrir el trabajador al ir desde su domicilio a su lugar de trabajo o viceversa.”

(Social I. E., Seguro de Riesgos de Trabajo, 2015)

Dentro de los tipos de enfermedades que se pueden presentar en la ejecución de las distintas actividades laborales se pueden definir como:

5.4. Tipos de enfermedades de trabajo.

5.4.1. Incapacidad temporal: hace referencia al accidente o enfermedad profesional que impide al trabajador a cumplir normalmente con sus actividades dentro de la misma.

5.4.2. Incapacidad Permanente Parcial: es provocada por una lesión o perturbación funcional definitiva lo que da como resultado la disminución en la integridad física del empleado; dentro de esta situación existe la posibilidad que la persona pueda desempeñarse en otra área de la empresa que no implique la afectación del problema que está presentando.

5.4.3. Incapacidad Permanente Total: se presenta como una incapacidad que inhabilita al empleado para poder desempeñar sus actividades y funciones relacionadas con su labor dentro de la empresa.

5.4.4. Incapacidad Permanente Absoluta: la enfermedad que presenta el trabajador le impide por completo poder desempeñar cualquier actividad relacionada con algún trabajo o profesión.
(Social I. E., Seguro de Riesgos de Trabajo, 2015)

5.5. Como identificar riesgos laborales.

En la identificación de riesgos laborales se aplican distintos procedimientos y métodos, entre ellos tenemos:

- a) entrevistas**, que es un espacio en donde un especialista en riesgos de trabajo dentro de la empresa prepara entrevistas con diferentes responsables de la empresa para conocer sus preocupaciones.
- b) Cuestionarios**, que van directamente enfocados a detectar las percepciones del personal en cuanto a riesgos.
- c) Talleres de trabajo (workshop)**, reunión de trabajo con los empleados o representantes de los mismos para evaluar el impacto de los riesgos a los que están expuestos y llegar a un acuerdo en planes de prevención.
- d) Comparación con otras organizaciones**, conocido también como el benchmarking, en donde se compara su sistema de seguridad laboral con el de otras empresas y se analiza la posibilidad de implementar alguna de ellas.
(Madrid, 2015)

5.6. Matriz de riesgos laborales.

Un examen inicial de riesgos laborales es conocido como un punto de partida para que se puedan llevar a cabo las actividades de seguridad y salud dentro de todas las empresas; así una correcta identificación y evaluación de los factores de riesgo permitirán una aplicación óptima de medidas de control sobre los mismos, esto con la finalidad de eliminar o a su vez minimizar los daños que pueden presentarse en el trabajador al momento de poner en práctica sus actividades laborales.

(Ecuador M. d., 2013)

5.7. Factores de riesgo, clasificación internacional según su naturaleza.

- a) **Mecánicos:** los que son generados por maquinaria, herramientas de izar, pisos, aseo, superficies e instalaciones de la empresa.
- b) **Físicos:** aquellos que son originados por la iluminación inadecuada, ruido, vibraciones, temperatura, humedad, fuego y radiaciones.
- c) **Químicos:** tiene su origen básicamente en la presencia de polvos minerales, polvos y humos metálicos, aerosoles, nieblas, gases, vapores y líquidos.
- d) **Biológicos:** originados por mantenerse en contacto con virus, hongos, parásitos, venenos y sustancias de plantas y animales.
- e) **Ergonómicos:** hacen referencia a la posición del cuerpo, al sobreesfuerzo, levantamiento de cargas y tareas repetitivas, maquinarias e instalaciones que no se adaptan a quienes las usan.
- f) **Psicosociales:** son generados por el control de procesos dentro de una empresa, siendo así la monotonía, repetitividad, inestabilidad del trabajo, extensión de la jornada, turnos rotativos, nocturnos, tipo de remuneraciones y relaciones interpersonales.

(Ecuador M. d., 2013)

5.8. Normativa ecuatoriana sobre Seguridad y Ambiente Laboral.

5.8.1. Constitución Política del Ecuador.

La Constitución Política del Ecuador en su artículo 326, numeral 5, cita que:

“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice, su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”

(Constitucion del Ecuador).

5.8.2. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.

Mediante Decreto N° 2993, se expide el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo; se determina en artículo 53: Condiciones Generales Ambientales: ventilación, temperatura y humedad, del Capítulo V, numeral 1 que: *“En los locales de trabajo y sus anexos se procurará mantener, por medios naturales o artificiales, condiciones atmosféricas que aseguren un ambiente cómodo y saludable para los trabajadores”* (Social I. E., Decreto Ejecutivo 2393, 2015).

En su numeral 6: se manifiesta que en los lugares de trabajo en donde se pueda estar expuesto a cambios de temperatura, se procure que estos cambios no sean demasiado bruscos.

En su numeral 7: si los lugares en donde se realiza el trabajo existe demasiado frío o calor se realizará la permanencia de trabajadores con los turnos debidamente organizados.

El referido Decreto, en su artículo 11, determina las responsabilidades y obligaciones por parte del **empleador**, en cuanto a seguridad laboral:

1. Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de Seguridad Laboral de prevención de riesgos.
2. Adoptar todas las medidas que sean necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo que estén a su cargo.
3. Mantener en buen estado en cuanto a las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro.

4. Organizar y facilitar los Servicios Médicos, Comités y Departamentos de Seguridad, con sujeción a las normas legales vigentes.
5. Entregar gratuitamente a sus trabajadores el vestuario adecuado para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios para la ejecución de las actividades inherentes al cargo.
6. Especificar en el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene, las facultades y deberes del personal directivo, técnico y mandos medios, en orden a la prevención de los riesgos de trabajo.
7. Instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo y la forma y métodos para prevenirlos, al personal que ingresa a laborar en la empresa.
8. Dar formación en materia de prevención de riesgos, al personal de la empresa, con especial atención a los directivos técnicos y mandos medios, a través de cursos regulares y periódicos.
9. Por otra parte, el mismo Decreto, en cuanto a los Derechos y Obligaciones por parte del empleado en cuanto a seguridad, establece:
 - Participar en el control de desastres, prevención de riesgos y mantenimiento de la higiene en los locales de trabajo cumpliendo las normas vigentes.
 - Asistir a los cursos sobre control de desastres, prevención de riesgos, salvamento y socorrismo programados por la empresa u organismos especializados del sector público.
 - Usar correctamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa y cuidar de su conservación.
 - Informar al empleador de las averías y riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo. Si éste no adoptase las medidas pertinentes, comunicar a la Autoridad Laboral competente a fin de que adopte las medidas adecuadas y oportunas.

- Cuidar de su higiene personal, para prevenir al contagio de enfermedades y someterse a los reconocimientos médicos periódicos programados por la empresa.
- Y que en los artículos 176 y 182 del referido Decreto se determina las acciones a llevarse a cabo para una adecuada seguridad de los colaboradores.

(Social I. E., Decreto Ejecutivo 2393, 2015)

De acuerdo a la normativa ecuatoriana vigente respecto a la seguridad, salud y ambiente de trabajo, se garantiza un ambiente laboral que garantice la salud y el bienestar de los trabajadores, así como su seguridad laboral.

(Social I. E., Decreto Ejecutivo 2393, 2015).

6. Medidas de prevención de riesgos en el trabajo.

6.1. Qué son las medidas de prevención.

Son acciones que se adoptan dentro de las empresas con el fin de evitar o disminuir los riesgos y accidentes de trabajo que se derivan de las actividades del mismo, protegiendo así al trabajador de condiciones que generen daños que guardan relación durante la ejecución de sus actividades laborales; esta implementación de medidas de seguridad constituye una obligación para los empleadores y un deber por parte de los trabajadores.

6.2. Importancia de la prevención de riesgos laborales.

La prevención de riesgos laborales es una actividad que se la realiza con anticipación y que permite que se puedan planificar y adoptar una serie de medidas preventivas que estas a su vez evitarán que se produzca un accidente laboral.

(Laborales, 2012)

La Prevención de Riesgos Laborales se basa en principios, como, por ejemplo:

- Un accidente laboral no es un suceso inevitable: Un accidente laboral es la manifestación de que ha habido un fallo en la organización o desarrollo del trabajo o la actividad.
- Cuanto mejor y más detalladamente se estudie una tarea, más fácil será prever los riesgos asociados a la misma.

6.3 Causas de accidentabilidad laboral.

Por un lado, encontramos las causas directas que a su vez pueden ser de origen humano, es decir la falta de alguna acción o la mala práctica de ésta por parte del trabajador, lo que ocasiona un accidente de trabajo conocido también como **acción insegura**. Por otro lado, la causa directa de origen natural hace referencia al entorno laboral en malas condiciones lo que provoca inseguridad y por ende accidentes laborales; conocido también como **condición insegura**.

Las causas básicas del porqué de las **acciones inseguras** por parte de los empleados; se dan debido a:

- No saber: esta situación se la puede identificar debido a que puede existir poca experiencia en el lugar de trabajo, poca capacitación, imitación, falta de destreza o por improvisación.
- No poder: debido a alguna incapacidad física permanente, ya sea esta visual, auditiva, mental o reacciones psicomotoras inadecuadas. Por otro lado, incapacidad temporal por adicción al alcohol, drogas y fatiga física.
- No querer: se determina 4 factores básicos dentro de este ámbito:
 1. **Motivación:** tener una apreciación totalmente diferente a la real del riesgo de trabajo.

2. **Frustración:** excesiva tensión o agresividad del trabajador.
3. **Regresión:** irresponsabilidad por parte del trabajador.
4. **Fijación:** la resistencia que puede existir en ciertos trabajadores a cambios o hábitos dentro de sus actividades.

(Paritarios, El Portal de la Seguridad, Prevención y Salud Ocupacional Chile, 2014).

La Prevención de Riesgos Laborales (PRL), es una actividad que debe encontrarse plenamente integrada en la gestión de la empresa, junto con las demás actividades como la financiera, técnica, productiva, comercial. De esta manera se cumple con dos pilares fundamentales dentro del desarrollo de la empresa, por un lado, hacer que los empleados sientan el interés de la empresa hacia ellos y su seguridad, y por otro, tener un reconocimiento hacia la empresa obteniendo un buen rendimiento y desempeño de los colaboradores en mención.

(Laborales, 2012)

6.4. Pasos a seguir dentro de la prevención de riesgos laborales.

Los pasos a seguirse son varios sin embargo se puede garantizar una buena aplicación de prevención dependiendo de cada una de las empresas y sus actividades, priorizando así ciertas labores:

1. Conocer la misión del puesto de trabajo.
2. Realizar un análisis de las actividades que desempeña el trabajador.
3. Analizar el lugar o los lugares en donde desempeña sus actividades laborales.

4. Identificar los materiales o recursos que utiliza al desempeñar las actividades.
5. De cada actividad identificar los riesgos a los que se expone.
6. De cada lugar donde desempeña las actividades identificar los riesgos a los que se expone.
7. De cada material o herramienta utilizada en la práctica laboral, identificar los riesgos asociados.
8. Una vez que se identifican los riesgos se propone una medida de prevención para cada uno de ellos.

La ejecución de los pasos descritos anteriormente, es importante dentro de la prevención de riesgos laborales en una empresa, pues al no conocer ninguno de estos factores se imposibilita la identificación de los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores.

(Quezada, 2015)

6.5 Conclusiones del Capítulo.

La identificación de los riesgos laborales sin duda es fundamental dentro del ambiente laboral, sin embargo, la prevención va de la mano para poder contar con completo sistema de seguridad dentro de la empresa; el conocimiento de los riesgos adheridos a cada una de las actividades que cumplen los colaboradores de la misma hará que éstas sean ejecutadas de manera correcta y en caso de existir el riesgo de manera preventiva.

CAPITULO II.

LA EMPRESA.

CAPITULO II. LA EMPRESA.

2.1 Antecedentes.

Es importante mencionar que esta institución añadió funciones y actividades durante una evolución de la misma, por ello tener presente que:

Mediante ordenanza del 22 de agosto del 2002, se publica la Ordenanza codificada que regula la Organización y funcionamiento de la **EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE SERVICIO DE TERMINALES DE TRANSPORTE TERRESTRE Y ESTACIONAMIENTO TARIFADO DE CUENCA “EMTET”**.

La Empresa Pública Municipal de Servicio de Terminales de Transporte Terrestre y Estacionamiento Tarifado de Cuenca, es una entidad con personería jurídica y autonomía Administrativa y Patrimonial, cuyo objetivo es la organización, administración y operación de los servicios que prestan las Terminales de Transporte Terrestre de la ciudad de Cuenca, de los puestos de estacionamiento vehicular de parqueaderos para particulares en las áreas que para el efecto designe el I. Concejo Cantonal y del control y regulación de las frecuencias asignadas por el Consejo Provincial de Tránsito y del Estacionamiento Rotativo Tarifado en Cuenca.

En donde tenían planteada una misión de: Trabajar eficientemente, generando un alto compromiso institucional; a fin de satisfacer las necesidades y ofrecer servicios de calidad y seguridad a los usuarios de la Terminal de Transporte Terrestre de Cuenca y del Servicio de Estacionamiento Rotativo Tarifado.

Y cuya Visión era: Ser una empresa líder en la administración de Terminales de Transporte Terrestre, Estacionamiento Rotativo Tarifado y servicios complementarios, estableciendo altos estándares en la calidad de los servicios y contribuyendo al ordenamiento vehicular en Cuenca.

2.2 Antecedentes y Competencias asumidas dentro del tránsito y transporte.

Con fecha 9 de abril de 2010, mediante Ordenanza Municipal el I. Concejo Cantonal de Cuenca constituye la “EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE MOVILIDAD, TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE CUENCA - EMOV EP” para gestionar, organizar, regular y controlar este sector estratégico, como una persona jurídica de derecho público, con patrimonio propio, dotada de autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión. Con fecha 26 de abril de 2012, el Concejo Nacional de Competencias transfirió las competencias para planificar, regular y controlar el tránsito, transporte terrestre y seguridad vial a la Municipalidad de Cuenca, mediante Resolución No. 006-CNC-2012, misma que fue publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 71 del 29 de mayo de 2012.

La Comisión de Tránsito del Ecuador, a través de su escuela de formación realiza la Formación de Agentes Civiles de Tránsito para cada uno de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, basándose en el Convenio de Cooperación Interinstitucional que fue realizado entre la Agencia Nacional de Tránsito y la Comisión de Tránsito del Ecuador firmado en la ciudad de Quito el 11 de julio del 2012, mediante el cual, la ANT se encarga la formación de Agentes Civiles.

Durante el proceso de reclutamiento y selección de los aspirantes, se determina que es responsabilidad, de cada uno de los Gobiernos Autónomos Descentralizados. El listado de los aspirantes seleccionados para el proceso de formación de los Agentes Civiles de Tránsito será entregado por cada GAD a la Agencia Nacional de Tránsito, quien mediante circular lo dirige a la Comisión de Tránsito del Ecuador, para que inicie el curso de formación.

Con fecha 30 de octubre de 2012 el Concejo Nacional de Competencia, emite la Ordenanza por la que el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Cuenca ratifica la delegación a la Empresa Pública Municipal de Movilidad, Tránsito y Transporte - EMOV EP, las competencias asignadas en la Ordenanza de creación y las asumidas mediante la Resolución del Concejo Nacional de Competencias antes citada.

La Constitución, en su artículo 264 numeral 6, prescribe que es competencia exclusiva de los gobiernos municipales la planificación, regulación y control del tránsito y el transporte público dentro de su territorio cantonal; El COOTAD en su artículo 55, en concordancia con el artículo 130 ibídem, establece que: “Los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales tendrán las siguientes competencias exclusivas sin perjuicio de otras que determine la ley:... f) planificar, regular y controlar el tránsito y transporte terrestre dentro de su circunscripción cantonal”.

Con Resolución No. 007-DE-ANT-2013 de fecha 21 de febrero de 2013, la Agencia Nacional de Tránsito certifica que el Gobierno Autónomo Descentralizado de Cuenca, cumplió con los requisitos mínimos y empezará a ejecutar las competencias de Control Operativo, a partir del 04 de marzo de 2013. El 04 de marzo de 2013, el Directorio de la Empresa Pública Municipal de Movilidad, Tránsito y Transporte – EMOV EP resolvió la fecha de inicio del ejercicio operativo de la competencia de Control de Tránsito en el Cantón de Cuenca para las 00h00 del 15 de abril de 2013.

2.3 Empresa Pública Municipal de Tránsito y Transporte EMOV EP.



Fotografía 1: Incorporación de los Agentes Civiles de Tránsito, haciendo uso del uniforme de Gala.

Fuente: EMOV EP.

MISION.

Gestionar, administrar, regular y controlar el sistema de movilidad sustentable propendiendo a la calidad, seguridad, agilidad, oportunidad, disponibilidad, comodidad y accesibilidad, de los ciudadanos a través de una gestión técnica, integral e integrada del transporte terrestre, tránsito y movilidad no motorizada, mejorando la calidad de vida, precautelando la salud, fortaleciendo la generación productiva y el desarrollo social y económico del Cantón.

VISION.

Contar en un período de 5 años con una organización dotada de talento humano comprometido, motivado y capacitado, con un ordenamiento jurídico claro y preciso, que ejecute procesos racionalizados y efectivos orientados a la excelencia, con una estructura organizacional que permita la gestión por procesos con la aplicación de tecnologías de comunicación e información de última generación, financieramente sostenible, dotada de infraestructura física funcional y desconcentrada, acercando los servicios de calidad a la colectividad convirtiéndose en un sustento de desarrollo socio-económico del Cantón Cuenca contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida, y la conservación del medio ambiente.

Dentro de las competencias y las actividades que se vieron inmersas en este proceso de asumir estas nuevas competencias, se tuvo que realizar:

Plan Operativo de Tránsito Inicial:

- Inventario de puntos de conflicto (perfiles).
- Zonificación del Cantón Cuenca.
- Distribución de patrullas, motos y agentes.
- Software de Actualización Permanente.
- Elaboración de Procedimientos de Control de Tránsito.

Talento Humano:



Fotografía 2: Internado y conversatorio con el alcalde la ciudad de Cuenca.

Fuente: EMOV EP.



Fotografía 3: Talleres Vivenciales Agentes Civiles de Tránsito.

Fuente: EMOV EP.

- Capacitación y Formación de 230 Agentes Civiles de Tránsito, a través del Convenio celebrado con la Comisión de Tránsito del Ecuador – CTE. 227 graduados con el Aval de la ANT y CTE.
- Capacitación Física permanente.
- Capacitación “Taller Alfa” que consistía en: motivación al personal interno, técnicas de atención a usuarios, herramientas para manejo de conflictos, talleres vivenciales.
- Capacitación en procedimiento en accidentes, elaboración del parte de accidente de tránsito, custodia de presuntos infractores, recolección de evidencias, huellas, vestigios y demás elementos que constituyen la cadena de custodia en la investigación de accidentes de tránsito dirigido a los agentes civiles de tránsito del Cantón.
- Capacitación a los Agentes Civiles de Tránsito como Facilitadores Educativos.

2.4 Equipamiento Vehicular.

- Adquisición de 17 vehículos – patrulla y 20 motocicletas equipadas con tecnología de punta y utilización de SEGWAY para control de tránsito en centro histórico y ciclo vías.



Fotografía 4: Equipamiento vehicular, patrullas y autos patrulla.

Fuente: EMOV EP.



Fotografía 5: Adquisición Segway para asistir en control de tránsito calles centrales y ciclo vías.

Fuente: EMOV EP.

Con fecha 09 de marzo de 2013, la Agencia Nacional de Tránsito realiza la entrega a la EMOV EP, de dos vehículos tipo Bus, los mismos que servirán para el traslado y uso de los Agentes Civiles de Tránsito.



Fotografía 6: Bus que transporta a los ACT a sus zonas de control de tránsito y que da uso la ciudadanía en capacitaciones de seguridad vial. (Escuelas y colegios).

Fuente: EMOV EP.

Equipamiento electrónico y tecnológico en patrullas en los vehículos patrullas que le permiten:

- Integración en línea con Base de Datos nacionales de vehículos y conductores.
- Radares de detección de velocidad con capacidad de operar de forma estacionaria o en movimiento
- Generación de multas en línea a infractores enviadas directamente al Sistema Nacional de Cobro de Multas
- Sistema de grabación y de filmación de gestión del ACT documentando la interrelación con el ciudadano.



Fotografía 7: Radares de detección de velocidad con capacidad de operar de forma estacionaria o en movimiento

Fuente: EMOV EP.



Fotografía 8: Integración en línea con Base de Datos nacionales de vehículos y conductores.

Fuente: EMOV EP.

2.5 Uniformes de los Agentes Civiles de Tránsito.

En lo que respecta a los uniformes utilizados por los Agentes Civiles de Tránsito, cuentan con:

- 1 camisa manga larga.
- 1 camisa manga corta.
- 1 uniforme camuflas.
- 1 casaca.
- 1 chaleco.
- Botas.
- Zapatos de charol.
- 2 pantalones.



Fotografía 9: Chaleco reflectivo.

Fuente: La Autora.



Fotografía 10: Zapatos de charol

Fuente: La Autora.



Fotografía 11: Botas que se usa en conjunto con el camufla.

Fuente: La Autora.



Fotografía 12: Camuflas.

Fuente: La Autora.



Fotografía 13: Casaca.

Fuente: La Autora.



Fotografía 14: Torta.

Fuente: La Autora.



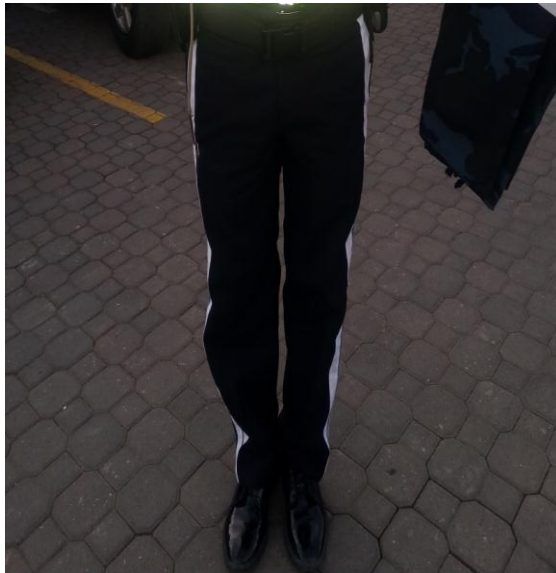
Fotografía 15: Gorra para camuflas.

Fuente: La Autora.



Fotografía 16: Gorra para traje con camisas.

Fuente: La Autora.



Fotografía 17: Pantalón para uso con camisas.

Fuente: La Autora.



Fotografía 18: Camisa manga corta.

Fuente: La Autora.



Fotografía 19: Camisa manga larga.

Fuente: La Autora.



Fotografía 20: Traje de Gala.

Fuente: La Autora.

El uso de cada uno de los uniformes está plenamente establecido:

En el horario de 6 AM a 2 PM: Pantalón de tela, camisa manga corta, casaca o chaleco.

En el horario de 2PM A 10 PM: Pantalón de tela, camisa manga larga, casaca o chaleco

En el horario de 10 PM a 6 AM: Camuflaje

En lo que respecta a sábados y domingos y cuando se asiste a las zonas de Camal y Feria Libre se utiliza el camuflaje.

2.6 Herramientas de trabajo.

Esposas, motocicleta, automóvil, computadora, conos viales, cámaras, silbato, gas pimienta, señales peatonales y automovilísticas, radar de velocidad, alcoholímetro semáforos, mascarillas, opacímetro, sonómetro, profundímetro, analizador de gases, regulador de voltaje, generador eléctrico, extensiones eléctricas, computador, citaciones, conos, repuestos para calibración de herramientas de gases y lentes de calibración.

2.7 Términos utilizados por los Agentes Civiles de Tránsito.

Dentro del área de ACT se manejan a través de códigos y palabras claves con la finalidad de agilizar la comunicación y acciones dentro del desempeño de sus actividades, entre ellas tenemos:

- **Tango:** hace referencia a los ACT que se encuentran desempeñando sus labores en patrullas.
- **Mike:** hace referencia a los ACT que desempeñan sus actividades en las motos
- **Pedestres:** hace referencia a los ACT que desempeñan sus actividades en las calles.
- **Golfo:** hace referencia a los ACT que desempeñan sus actividades en la revisión de cámaras de los puntos de cada ACT.
- **Sierra:** hace referencia al ACT que se encuentra a cargo de los operativos
- **CDP:** Centro de Detención Preventiva
- **PRV:** Patio de Retención Vehicular.
- **Operadores:** ACT que se encuentran en las oficinas del ECU 911
- **Controladores:** están a cargo de las actividades tanto en PRV Y CDP

- **Supervisor:** monitorean que cada una de las patrullas esté con conductor y acompañante
- **Jefe de zona:** da a conocer la zona o el punto de control para cada patrulla y de la misma manera verifica la asistencia a zonas asignadas.
- **Jefe de operativos:** asiste en las llamadas a los ACT y da órdenes para ejecutar acciones en los accidentes suscitados
- **Administrativos:** Se encargan de recibir partes de los accidentes de tránsito, emitir certificados, emitir sanciones, llevar estadísticas de los puntos identificados con más accidentes.

2.8. Personal de ACT.

La Empresa Municipal De Tránsito y Transporte EMOV EP, cuenta al momento con un número total de 230 Agentes Civiles de Tránsito. hasta enero del 2015, distribuidos de la siguiente manera:

- 60 mujeres.
- 170 hombres.
- TOTAL: 230 Agentes Civiles de Tránsito.

2.9. Actividades en general de los ACT.

Las actividades que desempeñan los ACT, esta determinadas por un específico Orden de Cuerpo, el mismo que se lo realiza en base a zonas de la ciudad en donde existe más congestionamiento vehicular, y lugares no permitidos de parqueo para no obstaculizar el tráfico. Diariamente se cambia el orden de cuerpo debido a que los días miércoles se envía más personal a la Feria Libre por la aglomeración vehicular debido a la feria, los días jueves y viernes se manda personal de ACT, a la feria de Totoracocha, y dependiendo también de los eventos que se desarrollen en la ciudad, tales como fiestas de cuenca, pasadas del Niño, carnaval, eventos culturales, etc.

Los ACT rotan en sus distintas actividades, siendo estas: pedestres (de pie), jefes de patrulla, ECU911, Centro de detención provisional de personas, patios de retención vehicular, central de radio; en el caso de conductores de patrulla y conductores de motocicleta no se da el proceso de rotación en gran escala debido a que no todos los Agentes de Tránsito cuentan con la licencia para conducir; y por otro lado los Jefes de cada grupo están determinados por decisiones netamente administrativas.

De esta manera los ACT se encuentran en un mismo nivel de reconocimiento económico, rotan de horarios y de actividades en algunos casos lo que permite que todos terminen cumpliendo un solo objetivo; el de controlar el tránsito de la ciudad de Cuenca.

Por otro lado, se realizan también Órdenes de Servicio que son específicas tales como operativos de velocidad, alcoholemia, vehículos informales, taxímetros, donde se coloca al Agente Civil de Tránsito que va a realizar el operativo, la hora y los recursos a utilizar. Son en total 4 grupos distribuidos por la zona norte, centro y sur de la ciudad de Cuenca, cada grupo consta de un **Jefe de Grupo** y **4 Supervisores**, los mismos que se dividen por zonas, a su vez cada uno de estos grupos están conformados de 51 colaboradores, destinados a las distintas actividades; determinando así que los Agentes civiles de tránsito salen de la instalaciones de la empresa y el resto de ellos están distribuidos en Personal Administrativo como Departamento de Sistemas, Asuntos Internos, Educación Vial, Ambiental, Semaforización y Matriculación.

2.10 Objetivo Principal del Área de ACT.

Dentro del área de Control de Tránsito y Transporte, el objetivo principal es planificar, organizar y ejecutar los mecanismos de control para el cumplimiento del marco regulatorio de cada uno de los procesos y subprocesos del sistema de movilidad, ejecutados por las unidades administrativas de la EMOV EP, mejorando la movilidad, contribuyendo a la reducción de la contaminación atmosférica. Brindar el apoyo requerido para la reformulación de las políticas de movilidad del cantón Cuenca.

Proponer políticas, planes, metodologías, instrumentos y mecanismos de gestión del sistema de movilidad del Cantón Cuenca y coordinar la interrelación para elaborar, mantener actualizados y monitorear los planes de: Administración del Tránsito, Plan Operativo de Tránsito, Plan Maestro de Transporte Terrestre, Plan Maestro de Seguridad Vial.

2.11 Grupos de horario de trabajo y franco.

Cada uno de los grupos y a su vez cada uno de los ACT cumplen con tres horarios cada semana, una vez cumplidas estas tres semanas se retiran a su semana de franco, libre o descanso. Es importante mencionar que no todos pueden salir la misma semana de franco, es así que se les hace un distributivo de tal manera que mientras exista un grupo en franco los demás grupos que no lo están puedan llenar ese espacio. Esto se practicaba hasta enero del 2015; sin embargo, debido a la necesidad de ACT en las calles de la ciudad ahora cumplen con los mismos tres horarios, pero sus días de franco son solo 4.

Tabla 1. Horarios de Trabajo ACT.

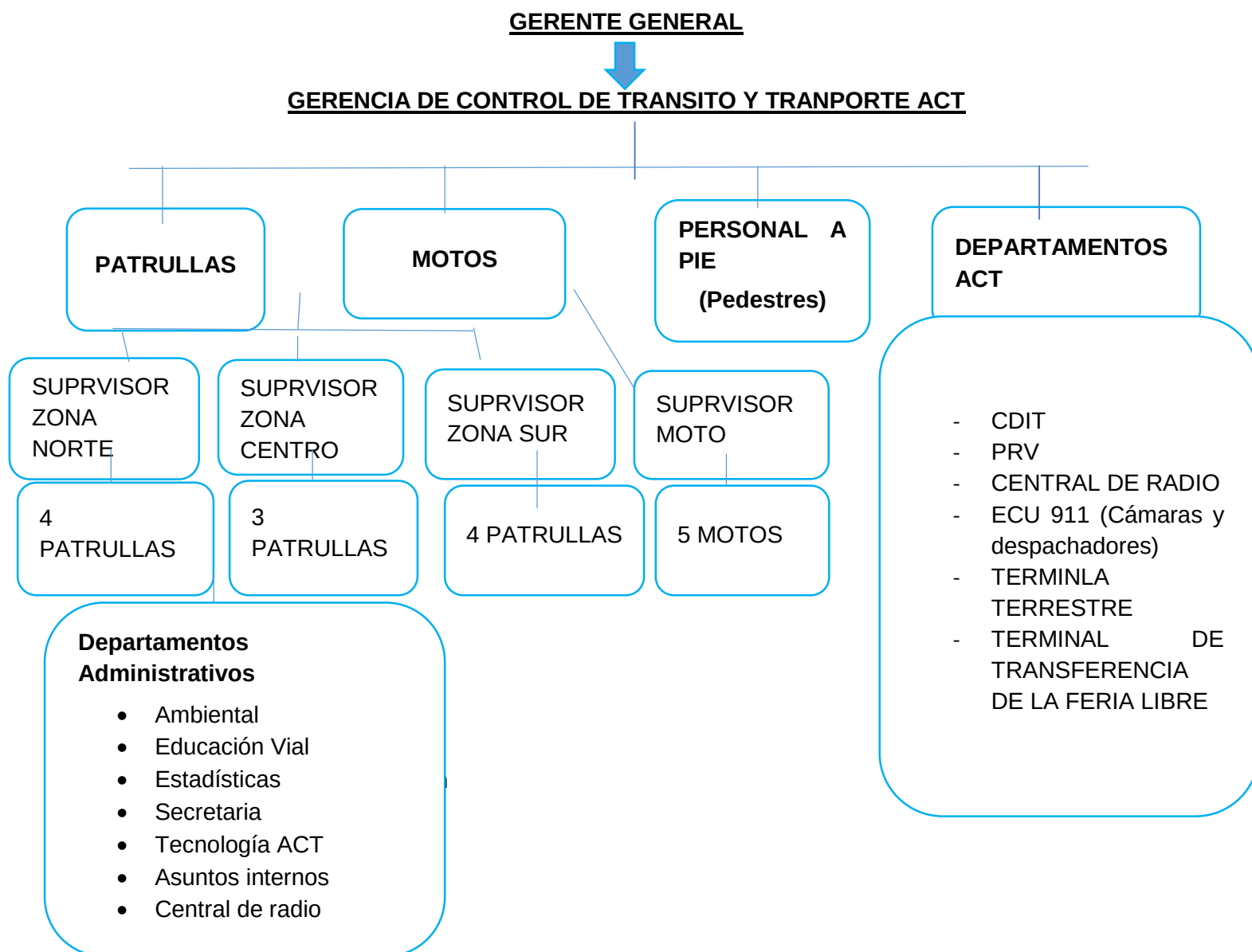
	GRUPOS DE HORARIO DE TRABAJO			
	A	B	C	D
<i>HORARIO</i>				
LUNES- DOMINGO	6 AM- 14 PM	14 PM- 22 PM	22 PM-6 AM	FRANCO
LUNES- DOMINGO	FRANCO	22 PM- 6 AM	6 AM - 14 PM	14PM -22PM
LUNES- DOMINGO	22 PM- 6 AM	FRANCO	14 PM- 22 PM	6 AM -14 PM
	14 PM- 22 PM	6 AM - 14 PM	FRANCO	22PM -10PM

Fuente: Información facilitada por la EMOV EP.

2.12 Organización de los Agentes Civiles de Tránsito (ACT).

La organización que se maneja dentro del Área de Agentes Civiles de Tránsito (ACT, dentro de la EMOV EP es la siguiente:

Gráfico 1: Organización Control de Tránsito y Transporte ACT



La Empresa de Tránsito y Transporte EMOV EP, ha crecido sin duda alguna, a nivel institucional y de la misma manera a nivel de sus colaboradores y profesionales, en cuanto al incremento de actividades y asumiendo nuevos roles y responsabilidades dentro de la misma, es importante mencionar que el asumir las competencias de tránsito no ha sido nada fácil y que por el contrario ha sido necesario hacer un estudio minucioso de cómo elegir al personal para que conformen parte del equipo de los Agentes Civiles de Tránsito, sin embargo al momento la empresa no cuenta con ningún sistema de seguridad laboral que resguarde la estabilidad y la salud de sus empleados. Explicándolo así la empresa cuenta con un responsable del área de Seguridad Laboral; mas no con una unidad del mismo.

Sin duda se han presentado incidentes en los que se ha actuado conforme la ley para amparar la salud y los derechos de sus trabajadores; pero tomando en cuenta que la salud laboral va mucho más allá de cumplir con la ley y que no se trata de actuar cuando ya el incidente se presenta es indispensable el análisis de las actividades y de los riesgos que se presentan en el cargo, fomentando de esta manera prácticas de seguridad laboral acorde a las actividades y a los riesgos a los que se encuentran expuestos el área de Agentes Civiles de Tránsito en sus distintos puntos de trabajo.

2.13. Conclusiones del capítulo.

Sin duda la “EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE MOVILIDAD, TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE CUENCA - EMOV EP” cuentan con un rol fundamental e importante dentro de la ciudad de Cuenca; al estar al frente de mantener el control de tránsito y por ende la disminución de accidentes de tránsito; es por ello que es necesario contar con Agentes Civiles de Tránsito preparados y que su salud sea conservada de la mejor manera y para ello un plan de seguridad que garantice su salud al poder prevenirlos de riesgos a los que están expuestos en sus actividades y esto se logrará identificando cada uno de los riesgos y sus medidas preventivas.

CAPITULO III.
APLICACIÓN DE
LEVANTAMIENTOS DE
PERFILES POR COMPETENCIA,
ENCUESTAS PARA
IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS,
ENTREVISTAS Y
OBSERVACIÓN.

CAPITULO III. APLICACIÓN DE LEVANTAMIENTOS DE PERFILES POR COMPETENCIA, ENCUESTAS PARA IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS, ENTREVISTAS Y OBSERVACIÓN.

3.1. Introducción.

Dentro de este capítulo se aplicó el Levantamiento de Perfiles por Competencia según el formato de Marta Alicia Alles, identificando las actividades de los agentes civiles de tránsito en sus funciones, herramientas de trabajo, formación académica, capacitación, habilidades y destrezas.

Continuando con la obtención de dicha información se aplicó encuestas para la identificación de riesgos laborales, las mismas que fueron aplicadas al universo que comprende de 230 agentes; Posteriormente se realizó entrevistas a cinco agentes de tránsito elegidos en base a su desempeño, antigüedad y cargo. Para complementar la información antes mencionada se realizó la técnica de observación en la que se pudo constatar los riesgos a los que se exponen los agentes civiles de tránsito en sus distintas habilidades.

3.2. Metodología para el levantamiento de perfiles de los puestos por competencias.

EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE EMOV EP AREA: AGENTES CIVILES DE TRANSITO (ACT) ASUNTOS INTERNOS.

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Nombre del Puesto:	Agente Civil de Tránsito.
Nombre del Ocupante:	Andrés Vallejo Tapia.
Puesto Superior Inmediato:	Subgerente de Planificación Operativa de Control de Tránsito y Transporte (E)
Nombre del superior:	Dr. Carlos Balarezo.
Departamento:	ACT
Fecha:	24/03/2015

II. DEFINA LA MISIÓN DEL PUESTO (COMENZAR CON UN VERBO EN INFINITIVO TERMINADO EN AR-ER-IR)

Para facilitar la definición de la misión del puesto, no es más que preguntar al dueño del puesto: ¿Para qué existe el puesto?

Capturar e investigar todo lo referente al tema de contravenciones y accidentes de tránsito en cuanto a apelaciones o pago de fianzas para las salidas de prisión o liberación de responsabilidad de los accidentes de tránsito.

III. DIMENSION.

CARGO:	Nombre de cargo	ACT Asuntos Internos
No. SUBORDINADOS:		_____
DIMENSIONES MATERIALES	Materiales que utiliza para su trabajo	Computador, teléfonos celulares, radio

IV. LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES.

Recuerde utilizar verbos en tiempo infinitivo (terminados en AR-ER-IR)

Indicando así con una escala de:

5= Todos los días

4= Al menos una vez por semana
error

3= Al menos una vez cada quince días
tarea

2= Una vez al mes

1= Bimensual, trimestral, semestral

Significación letras:

F= frecuencia

CE= consecuencia del

CM= complejidad de la

TOTAL= CE*CM+F

No.	ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS EN LA POSICIÓN.	F	CE	CM	TOT
1	Realizar el seguimiento personal a personas que tienen juicio por accidentes o infracciones, (trabajo y domicilio)	5	5	5	30
2	Llevar los archivos del seguimiento por persona en la computadora	5	4	5	25
3	Verificar direcciones dadas por los seguidos en juicio	5	5	5	30

ACTIVIDADES ESENCIALES.

No.	ACTIVIDADES DE LA POSICIÓN.	F	CE	CM	TOT
1	Realizar el seguimiento personal a personas que tienen juicio por accidentes o infracciones, (trabajo y domicilio)	5	5	5	30
2	Llevar los archivos del seguimiento por persona en la computadora	5	4	5	25
3	Verificar direcciones dadas por los seguidos en juicio	5	5	5	30

V. PERFIL DEL PUESTO.

CARGO:

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA.

Establecer la educación formal y capacitación adicional requerida para el desempeño del puesto, no se refiere a la educación de los ocupantes actuales del puesto (educación básica, tercer o cuarto nivel de estudio)

Nivel de educación	Título requerido	Áreas de Conocimiento formal
Formación básica		
Bachiller		
Licencia Profesional		
Estudiante universitario	Abogado	Leyes en General
Tecnólogo		

Título 3er nivel		
<u>Post Grado:</u>		
Diplomado		
Maestría		
Doctorado		

VI. CAPACITACIÓN ADICIONAL.

Son cursos, seminarios, pasantías que ayudan a desempeñar eficientemente un cargo. Conocimientos que no se dan en la preparación académica.

CAPACITACIÓN	NÚMERO DE HORAS
COIP	40
COOTAD	40
Inteligencia Investigativa	40

VII. CONOCIMIENTOS ACADEMICOS.

Diferentes conocimientos de **técnicas** necesarias para la ejecución del puesto. Se determina si estos conocimientos serán requerimiento de selección o de capacitación.

Conocimientos académicos/técnicas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Rastreo de personas		X
Manejo de personas involucradas en procesos jurídicos		X

VIII. CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS.

Conocimientos generales que se involucran al puesto (clientes, leyes, clientes internos,) y en la descripción, como estos conocimientos influyen para la ejecución del cargo.

Debe calificar cada uno de los conocimientos y destrezas del puesto, según la siguiente escala:

1= durante el desempeño del puesto (la organización capacita a la persona)

2= antes y durante del desempeño del puesto

3= antes de desempeñar el puesto (la persona debe tener la competencia)

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento
1- Información institucional de nivel estratégico	Conocimiento de: misión, visión, factores, claves de éxito, objetivos, estrategias, políticas, planes operativos, actividades, tácticas y prioridades de la organización	1 2 <u>3</u>
2- Naturaleza del área/departamento	Conocer la misión, procesos, funciones, metodología y enfoques de trabajo del área	1 2 <u>3</u>
3- Personas y otras áreas	Conocer personas y otras áreas de la institución	<u>1</u> 2 3
4- Leyes y Regulaciones	Conocer leyes, reglamentos, regulaciones, protocolos internos y/o externos relevantes al trabajo	1 2 <u>3</u>
5- Otros grupos	Conocimiento de personas/grupos como: socios, inversionistas, representantes de organismos externos, etc.	<u>1</u> 2 3
6- Datos empresariales	Estadísticas de producción, financieras, de recursos humanos, sistemas etc.	1 2 <u>3</u>

IX. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS.

Estas destrezas se determinan directamente de las actividades esenciales del puesto. Son aquellas que tienen directa relación con el puesto.

GRADOS REQUERIDOS:

A= 100%

B= 75%

C= 50%

D= 25%

Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerim Selección	Requerim. Capacitación
Franqueza/ Confiabilidad/ Integridad	Establecer relaciones basadas en el respeto mutuo y la confianza. Tener coherencia entre acciones, conducta y palabras.	A	X	
Calidad de trabajo	Implica tener conocimientos de los temas del área y trabajo que este a su responsabilidad	A	X	
Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerim Selección	Requerim. Capacit
Disciplina personal	Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes. Ser justo y compasivo en la toma de decisiones en situaciones difíciles.	A	X	
Comunicación	Capacidad de escuchar, hacer	A	X	

	preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva.			
--	--	--	--	--

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES O CARDINALES.

Son aquellas que son tan relevantes que una empresa desea que todo su personal las posea y desarrolle. (Compromiso, ética, prudencia, justicia, fortaleza) Diccionario.

Destrezas /habilidades generales	Definición	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Iniciativa	Hace referencia a la actitud permanente de adelantarse a su accionar, la manera de actuar de manera proactiva.	X	
Prudencia	Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización, sabiendo discernir entre lo bueno y lo malo para la empresa.	X	
Ética	Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando políticas organizacionales	X	
Prudencia	Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas, políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa	X	

XI. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA (MARQUE X).

Dimensiones de la experiencia	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	-Tres meses _____ -Seis meses _____ -Un año _____ -Uno a tres años _____ -Tres a cinco años _____ -Más de cinco años <u> X </u>
2. Experiencia en puestos similares	SI
3. Tiempo de adaptación al puesto	1 mes

Fecha de elaboración	24/03/2015
Realizado por:	Andrés Vallejo
Validado por:	MANOLO CARDENAS

EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE EMOV EP
AREA: AGENTES CIVILES DE TRANSITO (ACT) DEPARTAMENTO DE FLAGRANCIA.

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Nombre del Puesto:	ACT
Nombre del Ocupante:	Carlos Efraín Rodas Álvarez
Puesto Superior Inmediato:	Subgerente de Planificación Operativa de Control de Tránsito y Transporte
Nombre del superior:	Dr. Carlos Balarezo
Departamento:	ACT
Fecha:	27/03/2015

II. DEFINA LA MISIÓN DEL PUESTO (COMENZAR CON UN VERBO EN INFINITIVO TERMINADO EN AR-ER-IR).

Para facilitar la definición de la misión del puesto, no es más que preguntar al dueño del puesto: ¿Para qué existe el puesto?

Coordinar las audiencias, y de la misma manera custodiar a los infractores de tránsito, emitiendo oficios de órdenes de captura en coordinación con el departamento de asuntos internos.

III. DIMENSIÓN.

CARGO:	NOMBRE DE CARGO	ACT FLAGRANCIA
No. SUBORDINADOS:		<u>0</u>
DIMENSIONES MATERIALES	Materiales que utiliza para su trabajo	Suministros de oficina, radio.

IV. LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES.

Recuerde utilizar verbos en tiempo infinitivo (terminados en AR-ER-IR)

Indicando así con una escala de:

5= Todos los días

4= Al menos una vez por semana
error

3= Al menos una vez cada quince días
tarea

2= Una vez al mes

1= Bimensual, trimestral, semestral

Significación letras:

F= frecuencia

CE= consecuencia del

CM= complejidad de la

TOTAL= CE*CM+F

No.	Actividades desempeñadas en la posición	F	CE	CM	TOT
1	Revisar los procesos jurídicos	5	5	5	30
2	Custodiar los infractores de tránsito	4	5	4	24
3	Emitir órdenes de captura	5	5	5	30
4	Manejar una bitácora de audiencias	5	3	3	14
5	Atender al público en general	5	4	3	17

ACTIVIDADES ESENCIALES.

No.	Actividades de la posición	F	CE	CM	TOT
1	Revisar los procesos jurídicos	5	5	5	30
2	Custodiar los infractores de tránsito	4	5	4	24
3	Emitir órdenes de captura	5	5	5	30
5	Atender al público en general	5	4	3	17

V. PERFIL DEL PUESTO.

CARGO:

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA.

Establecer la educación formal y capacitación adicional requerida para el desempeño del puesto, no se refiere a la educación de los ocupantes actuales del puesto (educación básica, tercer o cuarto nivel de estudio)

Nivel de educación	Título requerido	Áreas de Conocimiento formal
Formación básica		
Bachiller		
Licencia Profesional		
Estudiante universitario		
Tecnólogo		

Título 3er nivel	Doctor en Jurisprudencia	Leyes en general
<u>Post Grado:</u>		
Diplomado		
Maestría		
Doctorado		

VI. CAPACITACIÓN ADICIONAL.

Son cursos, seminarios, pasantías que ayudan a desempeñar eficientemente un cargo. Conocimientos que no se dan en la preparación académica.

CAPACITACIÓN	NÚMERO DE HORAS
Leyes de tránsito	20
Código penal	20
Accidentes de tránsito	20

VII. CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS.

Diferentes conocimientos de **técnicas** necesarias para la ejecución del puesto. Se determina si estos conocimientos serán requerimiento de selección o de capacitación.

Conocimientos académicos/técnicas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Procedimientos en procesos de captura	X	X
Manejo de artículos de la Constitución de la República	X	

VIII. CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS.

Conocimientos generales que se involucran al puesto (clientes, leyes, clientes internos,) y en la descripción, como estos conocimientos influyen para la ejecución del cargo.

Debe calificar cada uno de los conocimientos y destrezas del puesto, según la siguiente escala:

1= durante el desempeño del puesto (la organización capacita a la persona)

2= antes y durante del desempeño del puesto

3= antes de desempeñar el puesto (la persona debe tener la competencia)

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento
1- Información institucional de nivel estratégico	Conocimiento de: misión, visión, factores, claves de éxito, objetivos, estrategias, políticas, planes operativos, actividades, tácticas y prioridades de la organización	1 <u>2</u> 3
2- Naturaleza del área/departamento	Conocer la misión, procesos, funciones, metodología y enfoques de trabajo del área	1 <u>2</u> 3
3- Personas y otras áreas	Conocer personas y otras áreas de la institución	1 <u>2</u> 3
4- Leyes y Regulaciones	Conocer leyes, reglamentos, regulaciones, protocolos internos y/o externos relevantes al trabajo	1 <u>2</u> 3
5- Otros grupos	Conocimiento de personas/grupos como: socios, inversionistas, representantes de organismos externos, etc.	1 <u>2</u> 3
6- Datos empresariales	Estadísticas de producción, financieras, de recursos humanos, sistemas etc.	1 <u>2</u> 3

IX. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS.

Estas destrezas se determinan directamente de las actividades esenciales del puesto. Son aquellas que tienen directa relación con el puesto.

GRADOS REQUERIDOS:

A= 100%

B= 75%

C= 50%

D= 25%

Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerid	Requerim Selección	Requerim. Capacit
Flexibilidad	Capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio.	A	X	
Calidad de trabajo	Implica tener amplios conocimientos de los temas del área que este bajo su responsabilidad.	A	X	
Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerid	Requerim Selección	Requerim. Capacit
Habilidad analítica	Capacidad de identificar los problemas, reconocer la información significativa dándole un orden y prioridad lógica.	A	X	

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES O CARDINALES.

Son aquellas que son tan relevantes que una empresa desea que todo su personal las posea y desarrolle. (Compromiso, ética, prudencia, justicia, fortaleza) Diccionario.

Destrezas /habilidades generales	Definición	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Compromiso	Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes.	X	X
Ética	Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando políticas organizacionales	X	
Prudencia	Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normar y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa.	X	

XI. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA (MARQUE X).

Dimensiones de la experiencia	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	-Tres meses _____ -Seis meses _____ -Un año _____ -Uno a tres años _____ -Tres a cinco años _____ -Más de cinco años <u> X </u>
2. Experiencia en puestos similares	SI
3. Tiempo de adaptación al puesto	2 meses

Fecha de elaboración	27/03/2015
Realizado por:	Carlos Rodas
Validado por:	MANOLO CÁRDENAS

3.3. Tabulación de encuestas realizadas para la identificación de riesgos laborales en la EMOV EP.

1. Información de las actividades.

1.1. Nombre del cargo: Agente Civil de Tránsito.

1.2. Lugar específico donde desempeña sus actividades laborales:

Los Agentes Civiles de Tránsito desempeñan sus actividades en distintos lugares, dentro de ello tenemos:

- **Pedestres**, que desempeñan sus actividades de trabajo en la calle a pie dando tránsito.

2. Información del cargo: Su trabajo es por turnos:

2.1. a) si no). Indique el número de turnos: 3. Número de horas por turno: 8

GRUPOS DE HORARIO DE TRABAJO.				
	A	B	C	D
HORARIO				
LUNES-DOMINGO	6 AM- 14 PM	14 PM- 22 PM	22 PM-6 AM	FRANCO
LUNES-DOMINGO	FRANCO	22 PM- 6 AM	6 AM - 14 PM	14PM -22PM
LUNES-DOMINGO	22 PM- 6 AM	FRANCO	14 PM- 22 PM	6 AM -14 PM
	14 PM- 22 PM	6 AM - 14 PM	FRANCO	22PM -10PM

De acuerdo con el cuadro presentado podemos identificar que los Agentes Civiles de tránsito cumplen con tres horarios, cada uno con 8 horas de labores los mismos que están distribuidos de 06H00-14H00, de 14H00-22H00 y de 22H00-06h00

2.2. ¿Extiende su turno normal de trabajo?

Tabla 2.2 PERSONAL ACT QUE EXTIENDEN LOS TURNOS		
SI	207	92,8%
NO	3	1,3%
NO CONTESTA	13	5,8%
	223	100,0%



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

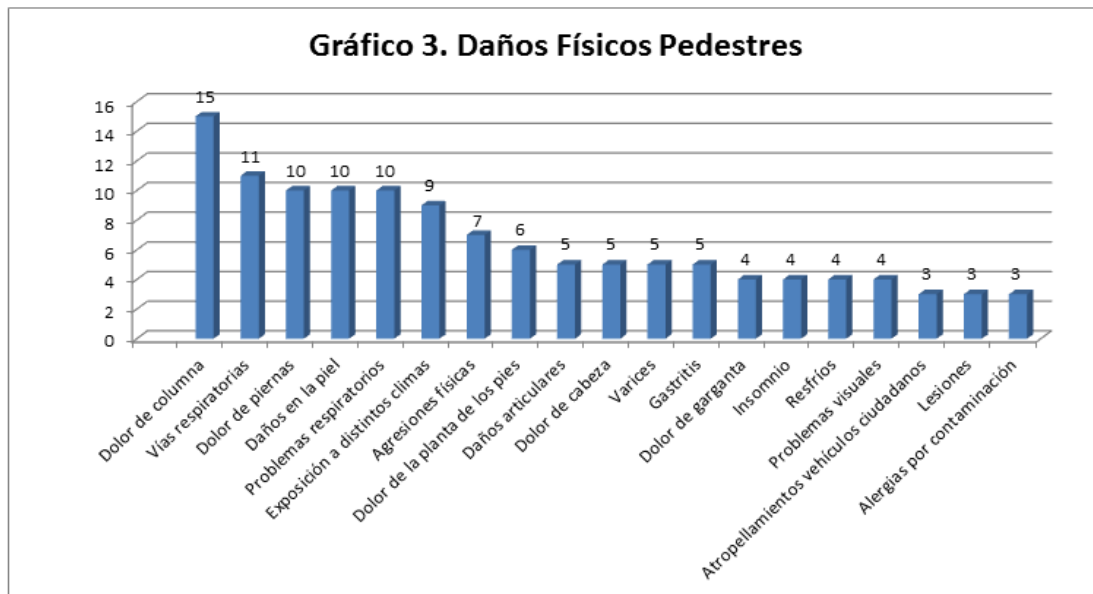
De acuerdo con la pregunta No. 2.2 se puede interpretar que 207 Agentes Civiles de Tránsito que correspondería a un 92.8% del personal extienden sus turnos de trabajo normales de 8 horas.

Por otro lado, encontramos a 3 Agentes Civiles de Tránsito que no extienden sus turnos de trabajo, lo que corresponde a un 1.3% dentro de la población de ACT. Concluyendo así con un 5.8% de Agentes Civiles de Tránsito que no dan respuesta a la misma, lo que correspondería a un total de 13 ACT sin respuesta. El promedio de las horas extendidas de su trabajo son 4.4.

3. ¿Cuáles son los posibles daños causados a su salud física y emocional por las actividades que usted realiza en su trabajo?

Tabla 3. Daños Físicos Pedestres	
Dolor de columna	15
Vías respiratorias	11
Dolor de piernas	10
Daños en la piel	10
Problemas respiratorios	10
Exposición a distintos climas	9
Agresiones físicas	7
Dolor de la planta de los pies	6
Daños articulares	5
Dolor de cabeza	5
Varices	5
Gastritis	5
Dolor de garganta	4
Insomnio	4
Resfríos	4
Problemas visuales	4
Atropellamientos vehículos ciudadanos	3
Lesiones	3
Alergias por contaminación	3

2.

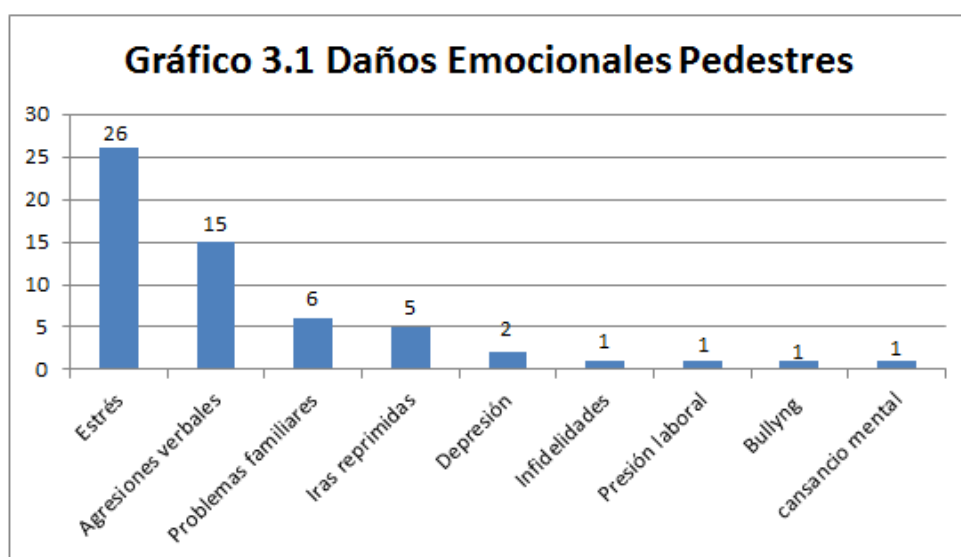


Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

Los daños que pueden ver reflejados los Agentes dentro del grupo de los Pedestres se encuentran 15 uniformados que mencionan a dolor de columna; 11 de ellos mencionan a las vías respiratorias como la parte afectada dentro de sus actividades; 10 agentes dentro del grupo identifican al dolor de piernas como el riesgo físico; mencionando así también otros 10 de ellos mencionan los daños en la piel; los problemas respiratorios se hacen presentes dentro de las actividades de Pedestres en donde 10 del grupo identifican esto. Por otro lado 9 de ellos mencionan que la exposición a distintos climas cuenta como un riesgo físico; dentro de la actividades de los agentes se habla del trato con la ciudadanía, es entonces en donde ellos consideran que el maltrato físico se considera un daño a su integridad física, mencionan así 7 uniformados; el mantenerse de pie durante varias horas hace que 6 del grupo de pedestres determinen que el dolor en la planta de los pies sea un riesgo físico en sus actividades; el dolor de las articulaciones se hacen presentes para 5 agentes de tránsito; tanto el dolor de cabeza como las varices y la gastritis se hacen presentes en daños físicos para los agentes pedestres; el dolor de garganta, el insomnio, resfríos y problemas visuales manifiestan como riesgos físicos 4 uniformados; y por último encontramos que tanto el atropellamiento ocasionado por ciudadanos, lesiones y alergias por contaminación cuentan para 3 agentes del grupo como daños físicos en sus actividades.

Tabla 3.1 Daños Emocionales Pedestres	
Estrés	26
Agresiones verbales	15
Problemas familiares	6
Iras reprimidas	5
Depresión	2
Infidelidades	1
Presión laboral	1
Bullyng	1
Cansancio mental	1



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

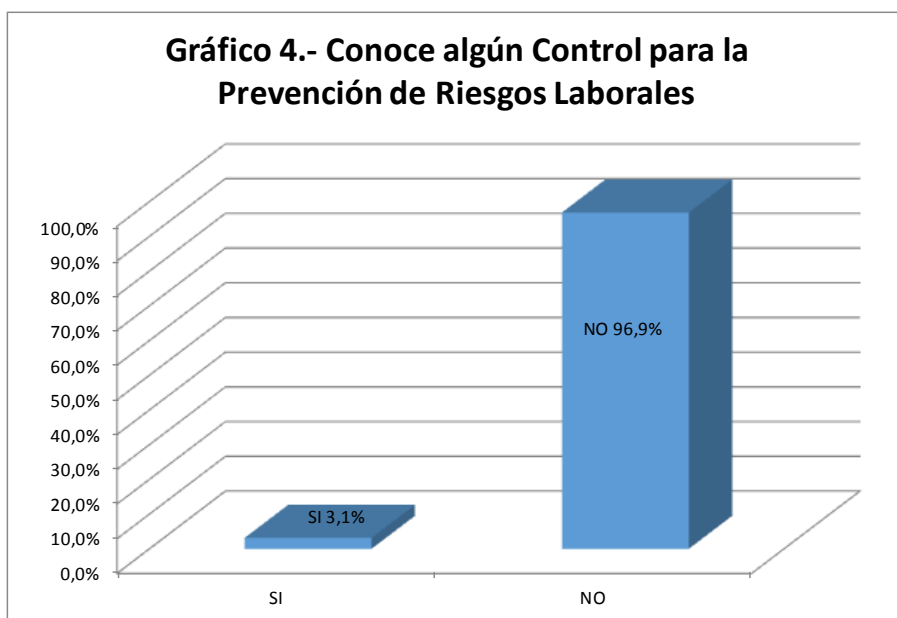
En lo que respecta a daños emocionales dentro de los Pedestres se idéntica que 26 de ellos mencionan al estrés como el daño emocional en sus actividades; 15 del grupo identifican que las agresiones verbales influyen en sus actividades diarias; los problemas familiares se ven reflejados para 6 de los agentes; el trato con los clientes hace que ellos tengan que mantenerse con un perfil bajo antes situaciones de conflicto con los mismos por lo que 5 de ellos mencionan a las iras reprimidas como parte de sus actividades; 2 de ellos menciona que la depresión se hace parte de su trabajo; infidelidades, presión laboral y

cansancio mental se hacen presentes para uno de ellos dentro del grupo de Pedestres de Agentes de Tránsito.

4. Conoce usted algún control para la prevención de riesgos laborales por parte de la empresa

Tabla 4		
Conoce algún control para la prevención de riesgos laborales		
SI	7	3,1%
NO	216	96,9%

TOTAL 223



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

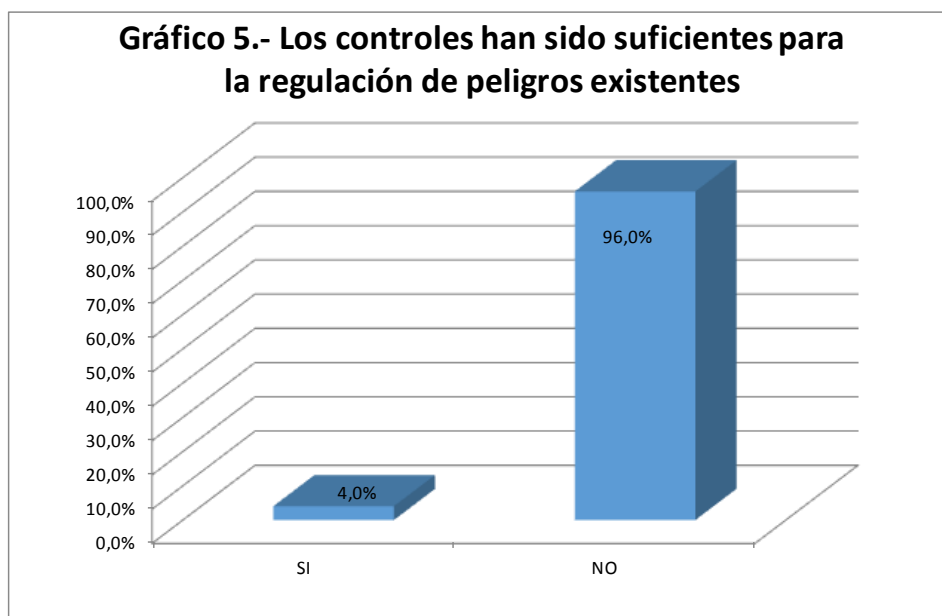
Autor: Eliana Avila

Dentro del conocimiento del personal de agentes civiles de tránsito acerca del control para prevenir riesgos laborales dentro de sus actividades se ha identificado que el 96.9% no conoce algún tipo de control y que por otra un 3.1% mencionan si conocer algún tipo de control de prevención de riesgos.

5. Cree usted que los controles que se ha dado por parte de la empresa han sido suficientes y efectivos para la regulación de los peligros existentes en sus actividades laborales.

Tabla 5 Los controles han sido suficientes para la regulación de peligros		
SI	9	4,0%
NO	214	96,0%

TOTAL 223

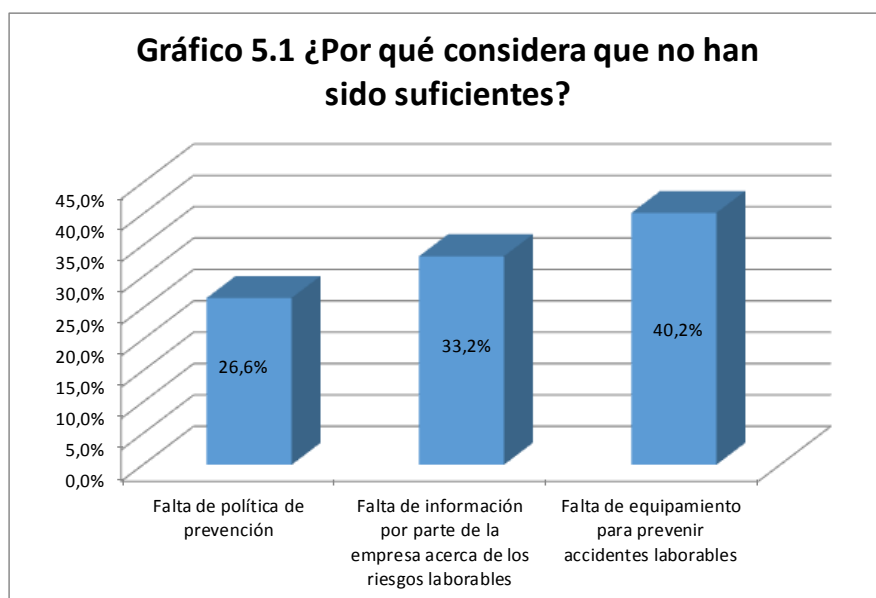


Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
 Autor: Eliana Avila

De acuerdo al gráfico y cuadro número 5 podemos interpretar que el personal de agentes civiles de tránsito considera que los controles dentro de la empresa no han sido suficientes para poder regular los peligros existentes en sus actividades laborales. Reflejado así un 96.0% dando una respuesta al no es suficiente y por otro lado un 4.0% que menciona un si como respuesta a los controles de riesgos.

5.1 En caso de que su respuesta sea NO, señale el ¿Por qué?

Tabla 5.1 ¿Por qué considera que no han sido suficientes?			
a	Falta de política de prevención	100	26,6%
b	Falta de información por parte de la empresa acerca de los riesgos laborales	125	33,2%
c	Falta de equipamiento para prevenir accidentes laborales	151	40,2%



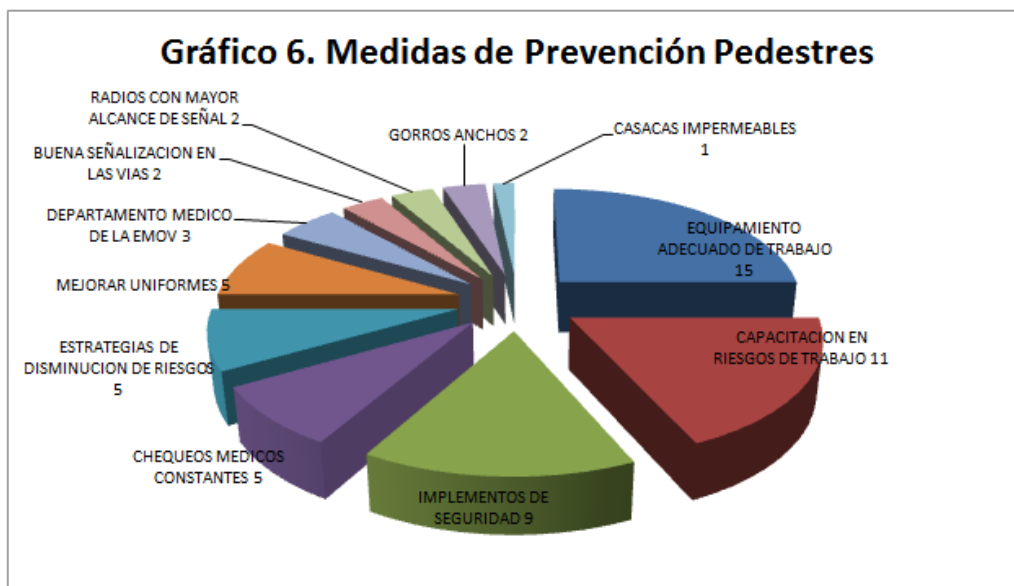
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

Con respecto a del por qué los ACT consideran que no han sido suficientes los controles por parte de la empresa podemos identificar que 100 Agentes Civiles de Tránsito que corresponderían a un 26.6% de la población consideran que dentro de la Emov EP, falta una política de prevención que pueda regular los riesgos a los que están expuestos en sus actividades diarias. Por otro lado, tenemos a 125 agentes que corresponderían a un 33.2% que consideran que dentro de la empresa existe una falta de información acerca de riesgos laborales, lo que correspondería a una falta de socialización de los mismos. Y por último nos encontramos ante un 40.2% es decir 151 agentes que consideran que la falta de control se debe también a la falta de equipamiento para prevenir accidentes laborales, lo que determinaría la falta de herramientas de trabajo para prevenir o reducir los riesgos laborales.

6. ¿Qué medida de prevención de riesgos laborales considera usted que se debería implementar en su trabajo?

Tabla 6. Medidas de Prevención Pedestres	
EQUIPAMIENTO ADECUADO DE TRABAJO	15
CAPACITACION EN RIESGOS DE TRABAJO	11
IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD	9
CHEQUEOS MEDICOS CONSTANTES	5
ESTRATEGIAS DE DISMINUCION DE RIESGOS	5
MEJORAR UNIFORMES	5
DEPARTAMENTO MEDICO DE LA EMOV	3
BUENA SEÑALIZACION EN LAS VIAS	2
RADIOS CON MAYOR ALCANCE DE SEÑAL	2
GORROS ANCHOS	2
CASACAS IMPERMEABLES	1



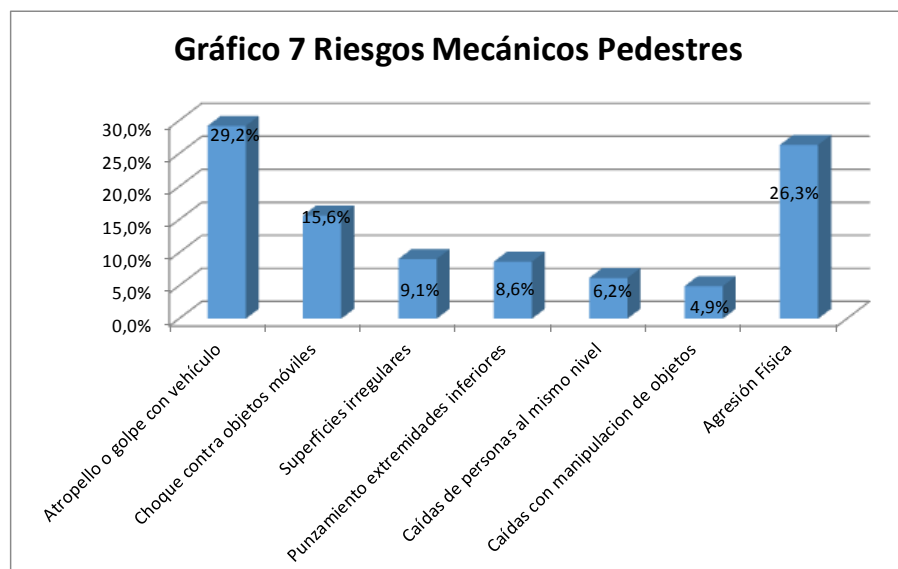
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

Las medidas de prevención consideradas por parte de los Agentes Civiles de Tránsito del grupo de Pedestres se refieren a la necesidad de contar con radios de mayor alcance, gorros anchos, casacas impermeables, equipamiento adecuado de trabajo, capacitación en riesgos de trabajo, implementos de seguridad, chequeos médicos constantes, estrategias para la disminución de riesgos, mejoramiento de uniformes, departamento médico y buena señalización en las vías.

7. ¿Cuáles de los siguientes riesgos mecánicos considera Ud., que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT, puede elegir más de una opción; ¿en caso de no existir el peligro que usted considere que se presenta en su trabajo, escríbalo?

Tabla 7 Riesgos Mecánicos Pedestres			
a	Atropello o golpe con vehículo	71	29,2%
b	Choque contra objetos móviles	38	15,6%
c	Superficies irregulares	22	9,1%
d	Punzamiento extremidades inferiores	21	8,6%
e	Caídas de personas al mismo nivel	15	6,2%
f	Caídas con manipulacion de objetos	12	4,9%
g	Agresión Física	64	26,3%



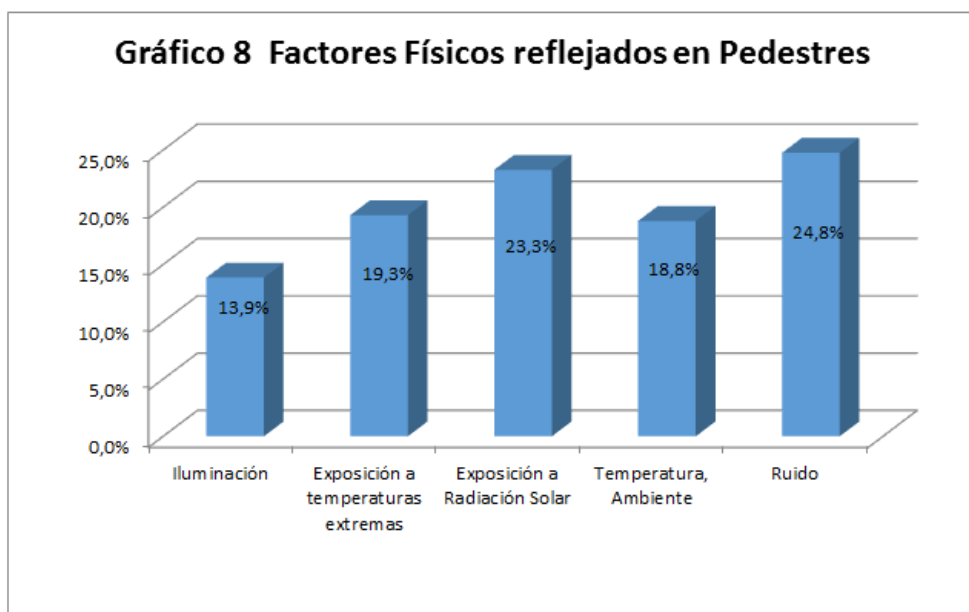
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
Autor: Eliana Avila

En lo que respecta a Riesgos Mecánicos considerados por parte de los Pedestres dentro de la Emov EP, se determina que un 29.2% correspondiente a 71 Agentes Civiles de tránsito relacionan sus riesgos a Atropello o golpe con vehículo; un 15.6% equivalente a 38 Agentes identifican sus riesgos relacionados a Choque contra objetos móviles; 9.1% correspondiente a 22 Agentes Civiles relacionan sus actividades con tener el riesgo de exponerse a Superficies Irregulares; un 8.6%, es decir 21 Agentes de Tránsito relacionan sus riesgos a Punzamiento en extremidades inferiores; por otro lado un 6.2% correspondiente a un total de 15 Agentes determinan que sus actividades están relacionados a Caídas de personas al mismo nivel; 12 Agentes correspondientes a un 4.9%

relacionan sus actividades al riesgo de Caídas manipulación de objetos y por último un 26.3% correspondientes a 64 Agentes Civiles de Tránsito relacionan sus actividades al riesgo de estar expuestos a Agresiones físicas.

8. ¿Cuáles de los siguientes factores físicos considera Ud., que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT, puede elegir más de una opción; ¿en caso de no existir el peligro que usted considere que se presenta en su trabajo, escríbalo?

Tabla 8 Factores Físicos reflejados en Pedestres			
a	Iluminación	28	13,9%
b	Exposición a temperaturas extremas	39	19,3%
c	Exposición a Radiación Solar	47	23,3%
d	Temperatura, Ambiente	38	18,8%
e	Ruido	50	24,8%



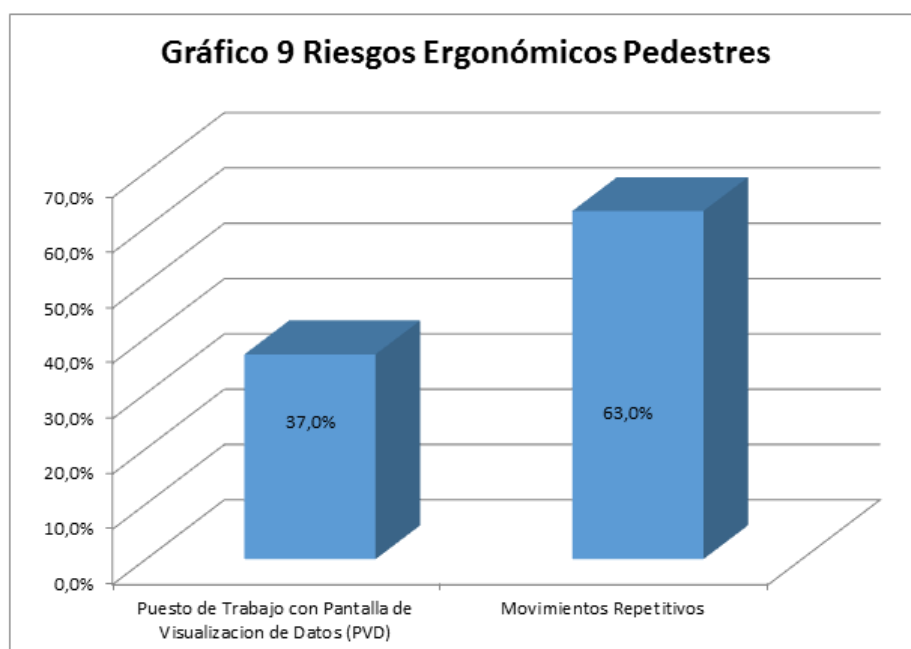
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

En relación a los factores físicos relacionados a las actividades de los Agentes Civiles de Tránsito en los Pedestres, encontramos que: un 13.9% correspondiente a 28 agentes determinan que el factor que influye dentro de sus actividades está ligado a la Iluminación; un 19.3% correspondiente a un total de 39 agentes relacionan estos riesgos físicos a una Exposición a temperaturas extremas; un total de 47 agentes que serían representados en un 23.3% relacionan estos riesgos físicos a la Exposición a radiación solar; un 18.8% representado por 38 agentes de tránsito determinan la influencia de la Temperatura, ambiente en sus actividades diarias y por último un 24.8% representado por 50 uniformados determina que sus actividades están ligadas al factor físico Ruido.

9. ¿Cuáles de los siguientes riegos ergonómicos considera Ud., que se pueden ver reflejados en sus actividades laborables de ACT, puede elegir más de una opción; ¿en caso de no existir el peligro que usted considere que se presenta en su trabajo, escríbalo?

Tabla 9 Riesgos Ergonómicos Pedestres			
a	Puesto de Trabajo con Pantalla de Visualizacion de Datos (PVD)	20	37,0%
b	Movimientos Repetitivos	34	63,0%



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

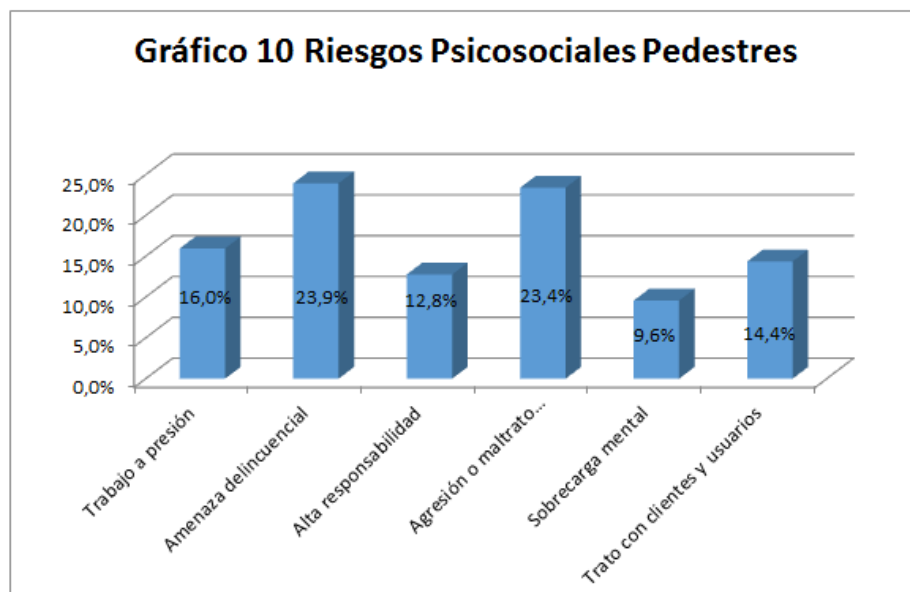
Autor: Eliana Avila

Dentro de la EMOV EP, los Agentes Civiles de tránsito y su grupo de Pedestres se determina que en cuanto a Riesgos Ergonómicos un 37.0% correspondientes a 20 Agentes relacionan sus actividades laborales con el riesgo ergonómico del Puesto de Trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (PVD); y por otro lado un total de 34 agentes correspondientes a un 63.0% de los agentes relacionan sus actividades a la ergonomía con Movimientos repetitivos.

10. ¿Cuáles de los siguientes riesgos psicosociales considera Ud., que se pueden ver reflejados en sus actividades laborables de ACT, puede elegir más de una opción;

Tabla 10 Riesgos Psicosociales Pedestres			
a	Trabajo a presión	30	16,0%
b	Amenaza delincencial	45	23,9%
c	Alta responsabilidad	24	12,8%
d	Agresión o maltrato (palabra)	44	23,4%
e	Sobrecarga mental	18	9.6%

¿en caso de no existir el peligro que usted considere que se presenta en su trabajo, escríbalo?



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

Los riesgos psicosociales relacionados con los Agentes de Tránsito Pedestres se interpreta que un 16.0% correspondientes a un total de 30 agentes relacionan sus actividades a un riesgo de Trabajo a Presión; 45 agentes correspondientes a un 23.9% manifiestan que dentro de sus actividades están expuestos a Amenaza delincuencia; por otro lado se identifica que en lo que respecta a Alta Responsabilidad se agrupa un total de 12.8% agentes correspondientes a 24 agentes que consideran este riesgo como parte de sus actividades laborales; un 23.4% representados por 44 agentes de tránsito identifican al riesgo de Agresión o maltrato (palabra); un 9.6%, es decir 18 agentes de tránsito consideran que un riesgo relacionado a sus actividades es la Sobrecarga mental y por último 14.4% correspondientes a 27 agentes relacionan sus actividades a un riesgo de mantener contacto con los usuarios, es decir Trato con clientes y usuarios.

3.4. Tabulación de encuestas realizadas para la identificación de riesgos laborales en la EMOV EP. Administrativos.

1.- Información de las actividades.

Nombre del cargo: ACT Administrativo.

Lugar específico donde desempeña sus actividades laborales: Oficinas EMOV.

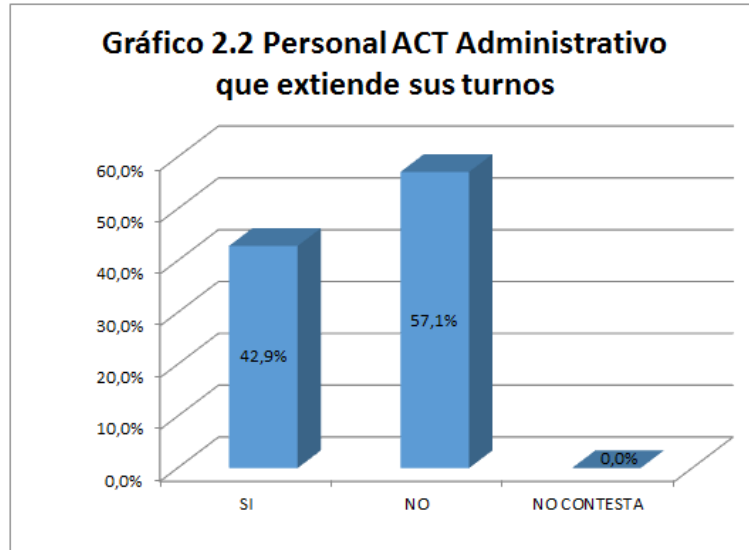
2. Información del cargo: ¿su trabajo es por turnos?: No.

2.1 indique el número de turnos.

La parte administrativa de la EMOV cumple con el horario de 8H00 a 13H00 y de 15H00 a 18H00; por lo que los agentes que desarrollan sus actividades dentro de las oficinas cumplen con este horario y no realizan turnos.

2.2 Se extiende su turno normal de trabajo; cuántas horas.

Tabla 2.2 PERSONAL ACT ADMINISTRATIVO QUE EXTIENDEN LOS TURNOS		
SI	3	42,9%
NO	4	57,1%
NO CONTESTA		0,0%
TOTAL	7	100,0%

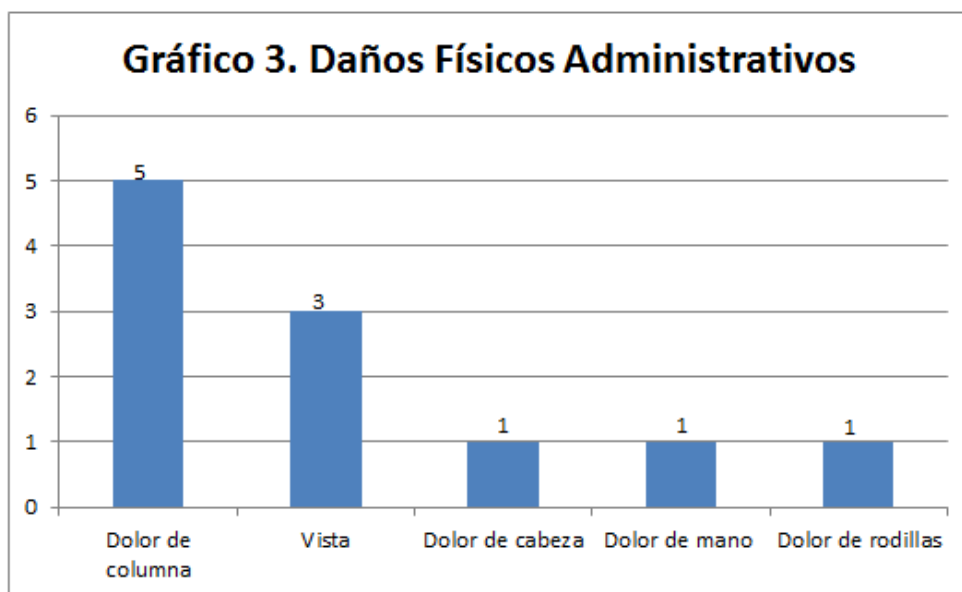


Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
 Autor: Eliana Avila

Por ser su cargo el de ACT, aun formando parte del equipo administrativo cumplen con actividades netamente ligadas a accidentes y partes a los infractores de tránsito requiere de un tiempo extra en la oficina para pasar partes y atender sucesos con la ciudadanía. Las horas aproximadas de su extensión en sus actividades son de 3 horas.

3. ¿Cuáles son los posibles daños causados a su salud física y emocional por las actividades que usted realiza en su trabajo?

Tabla 3. Daños Físicos Administrativos	
Dolor de columna	5
Vista	3
Dolor de cabeza	1
Dolor de mano	1
Dolor de rodillas	1

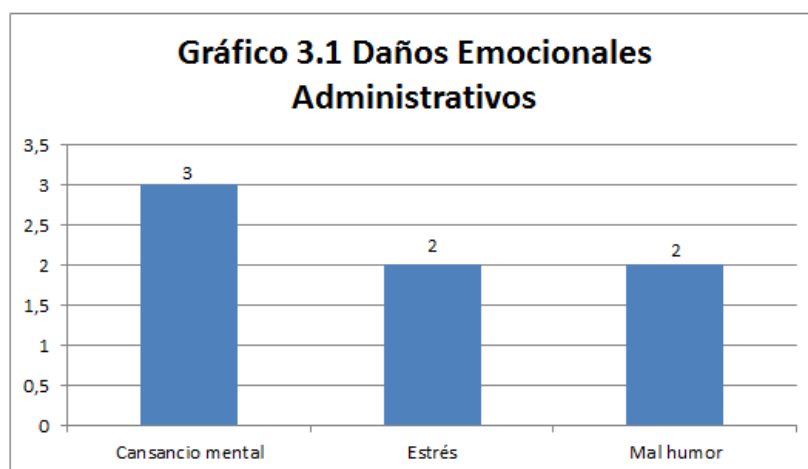


Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

Los daños identificados por los ACT administrativos son básicamente el dolor de columna; problemas con la vista, dolor de cabeza, dolor de mano y de rodillas.

Tabla 3.1 Daños Emocionales Administrativos	
Cansancio mental	3
Estrés	2
Mal humor	2



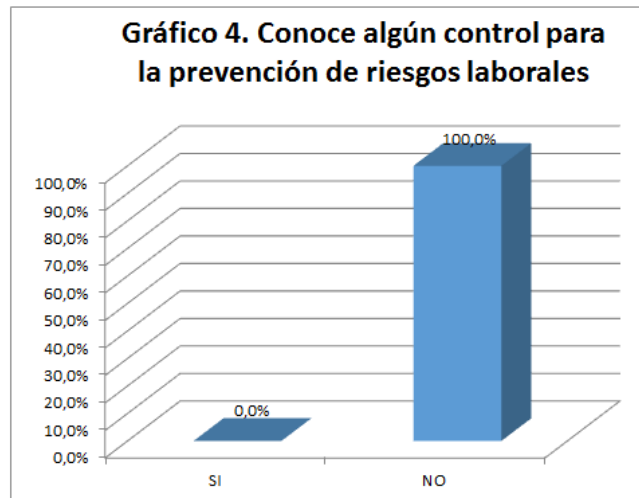
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

Los daños emocionales presentados en el personal ACT desde la parte administrativa se identifica: el cansancio mental, estrés y mal humor.

4. ¿Conoce usted algún control para la prevención de riesgos laborales por parte de la empresa?

Tabla 4 Conoce algún control para la prevención de riesgos laborales		
SI	0	0,0%
NO	7	100,0%
TOTAL	7	



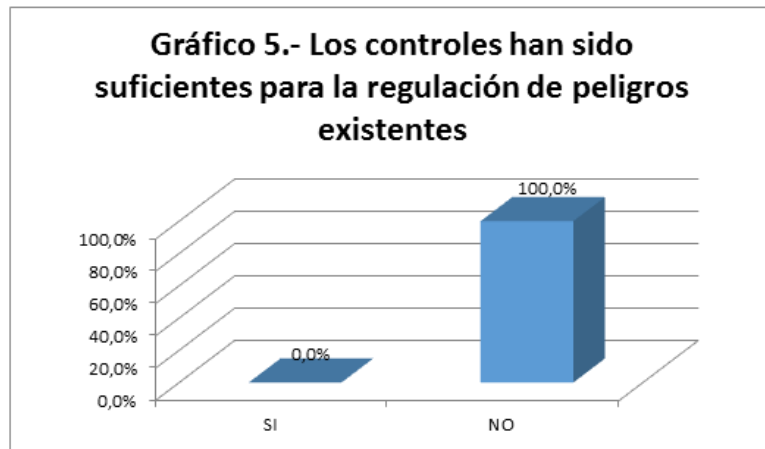
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

En lo que respecta a la parte administrativa a donde corresponden 7 Agentes Civiles de Tránsito se ha podido interpretar que el total de ellos es decir el 100% no conoce algún control para la prevención de riesgos dentro de las mismas en la ejecución de sus actividades.

5. ¿Cree usted que los controles que se ha dado por parte de la empresa han sido suficientes y efectivos para la regulación de los peligros existentes en sus actividades laborales?

Tabla 5 Los controles han sido suficientes para la regulación de peligros existentes		
SI	0	0,0%
NO	7	100,0%
TOTAL	7	



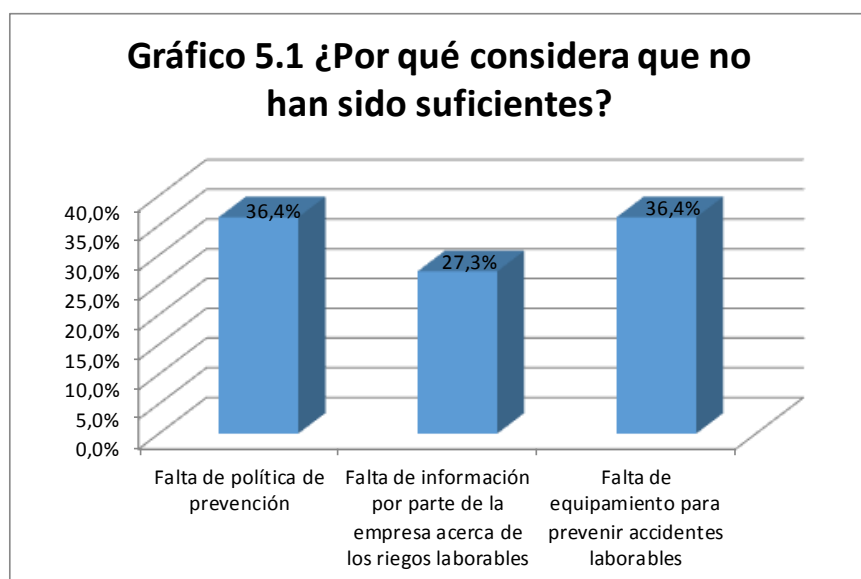
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

El grupo de Agentes Civiles de Tránsito pertenecientes al área administrativa de la EMOV EP; han dado a conocer que el 100% de ellos no consideran que los controles dentro la empresa han sido suficientes para regular peligros que pueden existir dentro del desarrollo de sus actividades.

5.1 En caso de que su respuesta sea NO, señale el ¿Por qué?

Tabla 5.1 ¿Por qué considera que no han sido suficientes?			
a	Falta de política de prevención	4	36,4%
b	Falta de información por parte de la empresa acerca de los riesgos laborales	3	27,3%
c	Falta de equipamiento para prevenir accidentes laborales	4	36,4%



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
Autor: Eliana Avila

Las razones por las que se considera que no hay un control suficiente para regular peligros laborales demuestran que un 36.4% menciona la falta de política de prevención, por otro lado, se identifica la falta de información por parte de la empresa acerca de los riesgos laborales perteneciendo a esta opción un total de 27.3% de la población ACT encuestada y por último un total de 36.4% consideran la falta de equipamiento para prevenir accidentes laborales.

6. ¿Qué medida de prevención de riesgos laborales considera usted que se debería implementar en su trabajo?

Tabla 6 Medidas de Prevención Administrativos	
DEPARTAMENTO MÉDICO	3
DOTACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO	4
MEDIDAS CONTRA ACCIDENTES	1
MEDIDAS ERGONÓMICAS	2



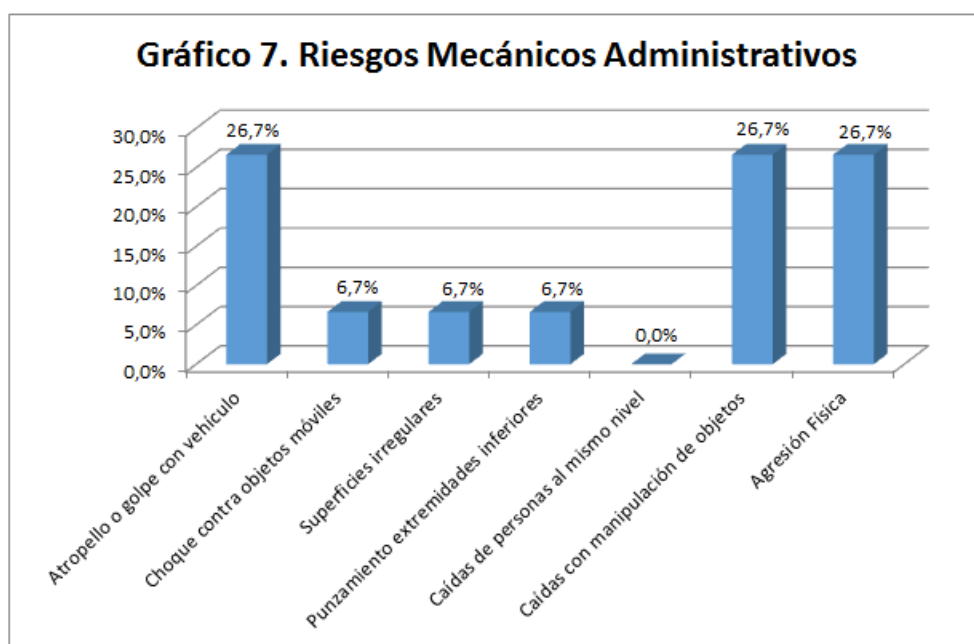
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
Autor: Eliana Avila

Dentro de las medidas de prevención consideradas por parte de los ACT administrativos tenemos la necesidad de contar con un departamento médico, la dotación de equipos de trabajo, el contar con medidas contra accidentes y el conocimiento de medidas ergonómicas.

7. ¿Cuáles de los siguientes riesgos mecánicos considera Ud. ¿Que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT?

Tabla 7 Riesgos Mecánicos Administrativos			
a	Atropello o golpe con vehículo	4	26,7%
b	Choque contra objetos móviles	1	6,7%
c	Superficies irregulares	1	6,7%
d	Punzamiento extremidades inferiores	1	6,7%
e	Caídas de personas al mismo nivel	0	0,0%
f	Caídas con manipulación de objetos	4	26,7%
g	Agresión Física	4	26,7%

15



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

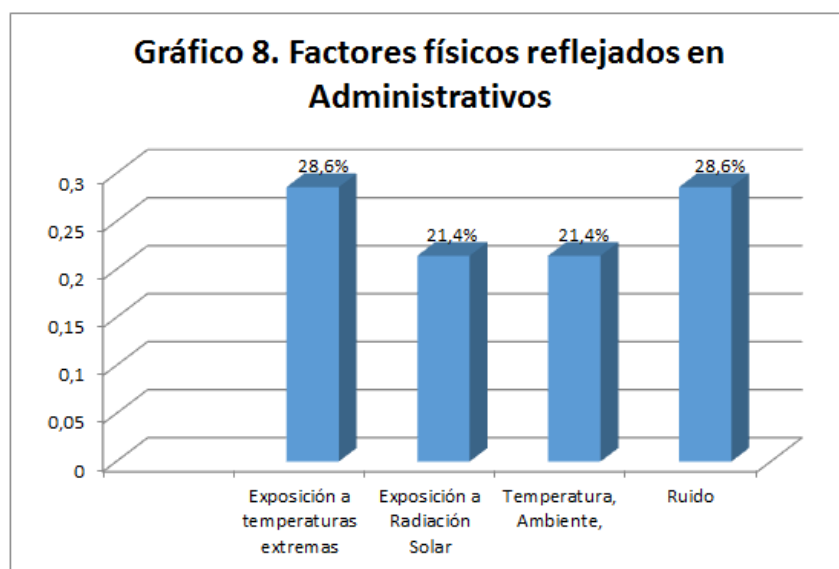
Dentro de los riesgos mecánicos presentados en las actividades de los ACT del área administrativa se presenta que un 26.7% perteneciente a 4 agentes ven relacionadas sus actividades con el atropello o golpe con vehículo; el 6.7% identificado con 1 agente se ve reflejado con un riesgo de choque contra objetos móviles, superficies irregulares y punzamiento extremidades inferiores; por otro lado un 26.7 perteneciente a 4 agentes

administrativos ven sus actividades laborales relacionados con el riesgo de caídas y manipulación de objetos y agresión física.

8. ¿Cuál de los siguientes factores físicos considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT?

Tabla 8 Factores físicos reflejados en Administrativos			
b	Exposición a temperaturas extremas	4	28,6%
c	Exposición a Radiación Solar	3	21,4%
d	Temperatura, Ambiente,	3	21,4%
e	Ruido	4	28,6%

14



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

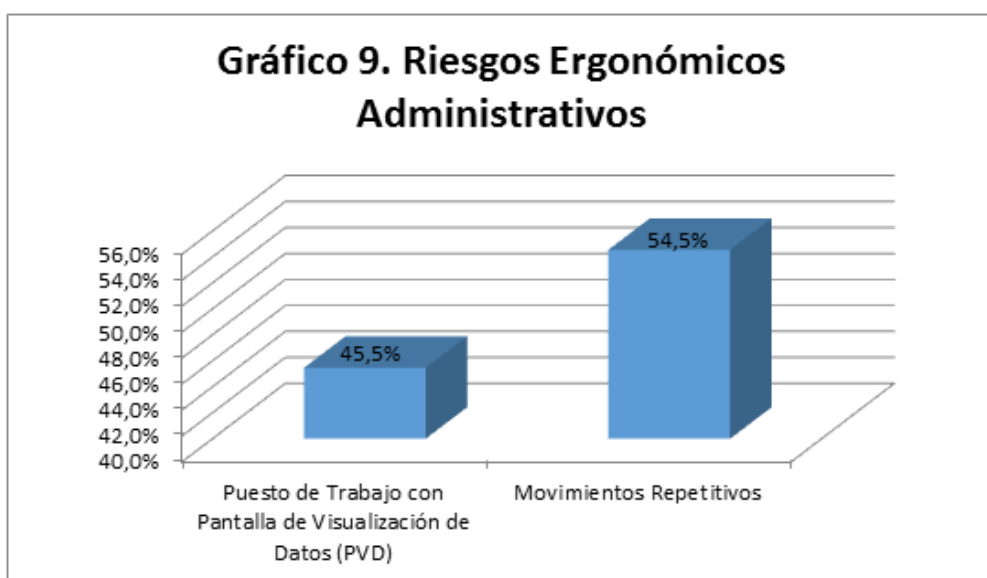
Los factores físicos reflejados en los ACT del grupo de los administrativos se ven reflejado en un 28.6 perteneciente a 4 agentes a una exposición a temperaturas extremas; un 21.4% correspondientes a 3 agentes ven el factor de exposición a radiación solar y temperatura

ambiente y por último un 28.6 % perteneciente a un total de 4 agentes relacionan sus actividades con el riesgo al factor ruido.

9. ¿Cuál de los siguientes riesgos ergonómicos considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT?

Tabla 9			
Riesgos Ergonómicos Administrativos			
a	Puesto de Trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (PVD)	5	45,5%
b	Movimientos Repetitivos	6	54,5%

11



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

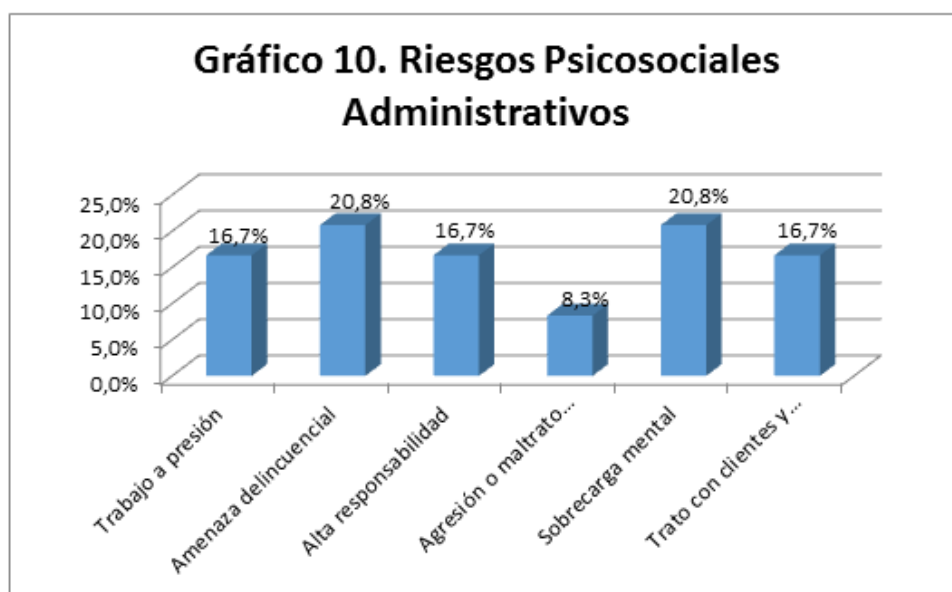
Al referirnos a los riesgos ergonómicos dentro del grupo de los ACT administrativos podemos interpretar que un 45.5% perteneciente a 4 agentes determinan sus actividades con el riesgo ergonómico de puesto de trabajo con pantalla de visualización y por otro lado

movimientos repetitivos con un 54.5% representado con un total de 6 agentes definiendo un riesgo ergonómico con los movimientos repetitivos.

10. ¿Cuál de los siguientes riesgos psicosociales considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT?

Tabla 10 Riesgos Psicosociales Administrativos			
a	Trabajo a presión	4	16,7%
b	Amenaza delincencial	5	20,8%
c	Alta responsabilidad	4	16,7%
d	Agresión o maltrato (palabra)	2	8,3%
e	Sobrecarga mental	5	20,8%
f	Trato con clientes y usuarios	4	16,7%

24



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

Los riesgos psicosociales a los que se ven enfrentados dentro de las actividades de ACT en el grupo de los administrativos son básicamente el trabajo a presión nombrado por 4 agentes que corresponden a un total de 16.7%; un 20.8% es decir un total de 5 agentes de

esta población determina la relación de sus actividades con el riesgos psicosocial de amenaza delincuencial; un 16.7% relacionan sus actividades con el riesgo psicosocial de alta responsabilidad; un total de 2 agentes pertenecientes a un 8.3% manifiestan el riesgo de agresión o maltrato; por otro lado 5 agentes con un porcentaje de 20.8% mencionan el riesgo de sobrecarga mental y por último un total de 4 agentes pertenecientes a un 16.7% relacionan sus actividades con el riesgo psicosocial al trato con clientes y usuarios.

3.5. Tabulación de encuestas realizadas para la identificación de riesgos laborales en la EMOV EP. Área Ambiental.

1. Información de las actividades.

1.1 Nombre del cargo: Agente Civil de Tránsito.

1.2 Lugar específico donde desempeña sus actividades laborales:

Los Agentes Civiles de Tránsito desempeñan sus actividades en distintos el grupo encuestado es:

- **Unidad Ambiental**, son aquellos quienes básicamente asisten a operativos de control de aire y condiciones de los automóviles que transitan en la ciudad.

2. Información del cargo: Su trabajo es por turnos:

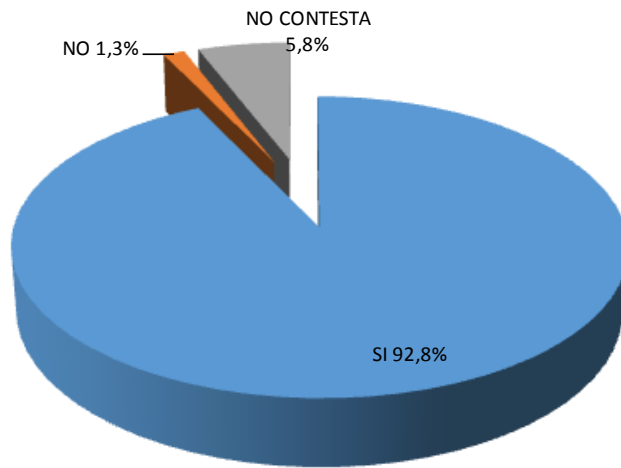
2.1 a) si ___ no) X. Indique el número de turnos: ___. Número de horas por turno:

De acuerdo con las encuestas realizadas a los Agentes Civiles de Tránsito del grupo de Unidad Ambiental, se identifica que no cumplen con turnos de trabajo; siendo así se rigen al horario de los administrativos, de 8:00 a 1:00 y de 3:00 a 6:00 de la tarde.

2.2 ¿Extiende su turno normal de trabajo? Cuántas horas.

Tabla 2.2		
PERSONAL ACT QUE EXTIENDEN LOS TURNOS		
SI	207	92,8%
NO	3	1,3%
NO CONTESTA	13	5,8%
	223	100,0%

**Gráfico 2.2 PERSONAL ACT QUE EXTIENDE
LOS TURNOS**



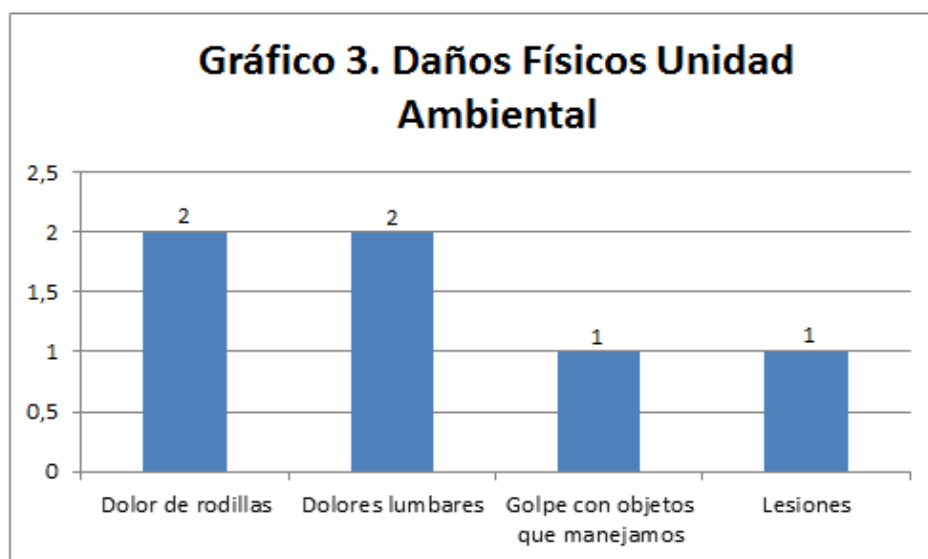
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
Autor: Eliana Avila

De acuerdo con la pregunta No. 2.2 se puede interpretar que 207 Agentes Civiles de Tránsito que correspondería a un 92.8% del personal extienden sus turnos de trabajo normales de 8 horas.

Por otro lado, encontramos a 3 Agentes Civiles de Tránsito que no extienden sus turnos de trabajo, lo que corresponde a un 1.3% dentro de la población de ACT. Concluyendo así con un 5.8% de Agentes Civiles de Tránsito que no dan respuesta a la misma, lo que correspondería a un total de 13 ACT sin respuesta. Las extensiones de horas de trabajo son de 4.4.

3. ¿Cuáles son los posibles daños causados a su salud física y emocional por las actividades que usted realiza en su trabajo?

Tabla 3. Daños Físicos Unidad Ambiental	
Dolor de rodillas	2
Dolores lumbares	2
Golpe con objetos que manejamos	1
Lesiones	1

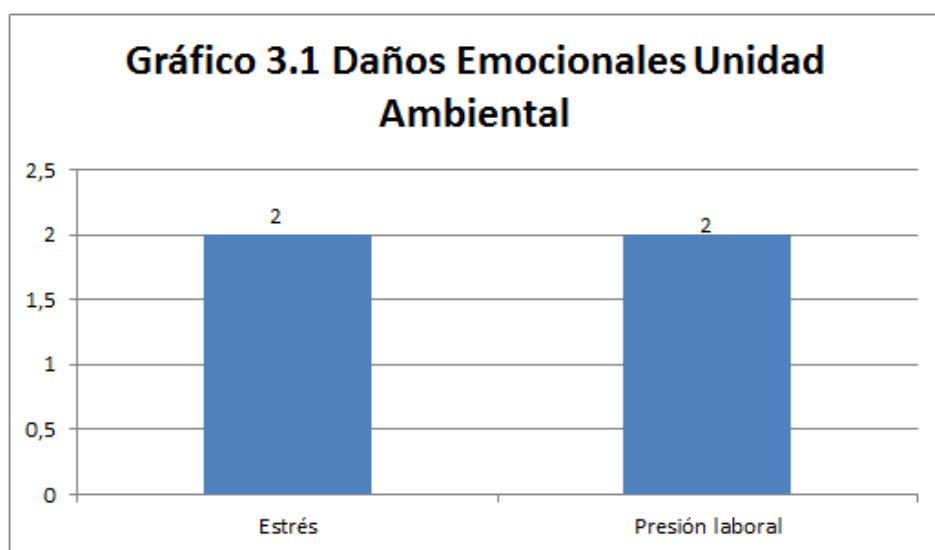


Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

Los daños físicos que se presentan en los Agentes que laboran dentro de la Unidad Ambiental se identifican para dos de ellos como el dolor de rodillas y el dolor de lumbares; mientras tanto para cada uno de ellos se hace presente el golpe con objetos que manejan dentro de sus actividades y las lesiones.

Tabla 3.1 Daños Emocionales Unidad Ambiental	
Estrés	2
Presión laboral	2



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

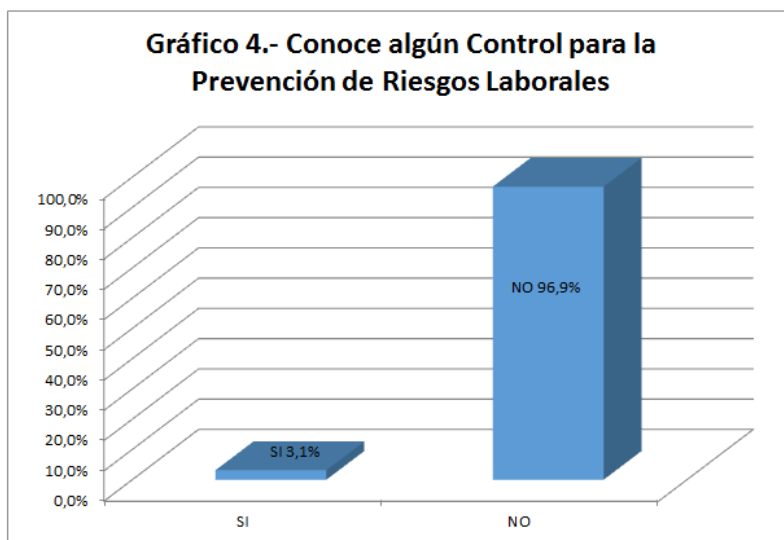
Autor: Eliana Avila

Los daños emocionales para los Agentes dentro de la Unidad Ambiental se presentan a nivel de los dos tanto el estrés como la presión laboral.

4. ¿Conoce usted algún control para la prevención de riesgos laborales por parte de la empresa?

Tabla 4		
Conoce algún control para la prevención de riesgos laborales		
SI	7	3,1%
NO	216	96,9%

TOTAL 223



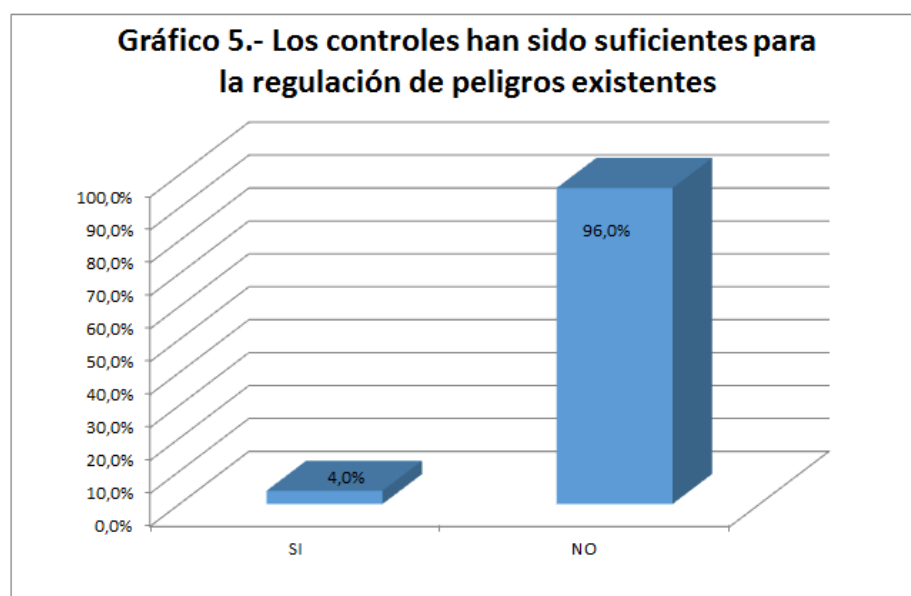
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
Autor: Eliana Avila

Dentro del conocimiento del personal de agentes civiles de tránsito acerca del control para prevenir riesgos laborales dentro de sus actividades se ha identificado que el 96.9% no conoce algún tipo de control y que por otra un 3.1% mencionan si conocer algún tipo de control de prevención de riesgos.

5. ¿Cree usted que los controles que se ha dado por parte de la empresa han sido suficientes y efectivos para la regulación de los peligros existentes en sus actividades laborales?

Tabla 5 Los controles han sido suficientes para la regulación de peligros		
SI	9	4,0%
NO	214	96,0%

TOTAL 223

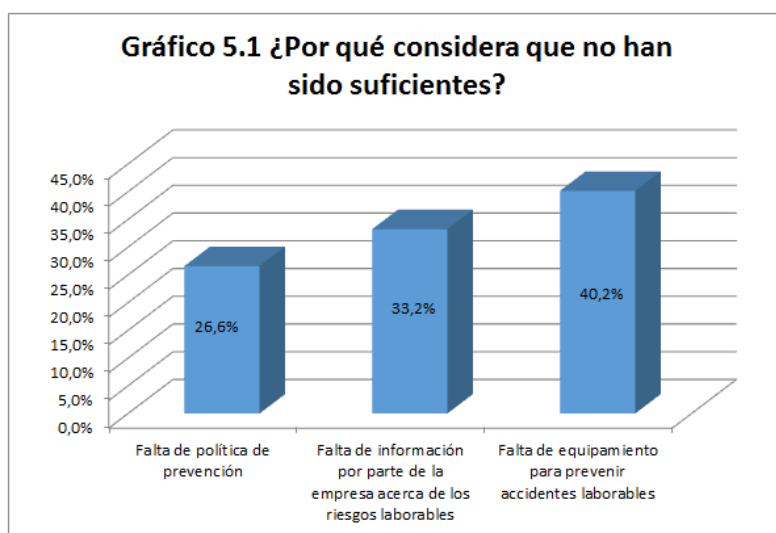


Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
Autor: Eliana Avila

De acuerdo al gráfico y cuadro número 5 podemos interpretar que el personal de agentes civiles de tránsito considera que los controles dentro de la empresa no han sido suficientes para poder regular los peligros existentes en sus actividades laborales. Reflejado así un 96.0% dando una respuesta al no es suficiente y por otro lado un 4.0% que menciona un si como respuesta a los controles de riesgos.

5.1 En caso de que su respuesta sea NO, señale el ¿Por qué?

Tabla 5.1			
¿Por qué considera que no han sido suficientes?			
a	Falta de política de prevención	100	26,6%
b	Falta de información por parte de la empresa acerca de los riesgos laborales	125	33,2%
c	Falta de equipamiento para prevenir accidentes laborales	151	40,2%



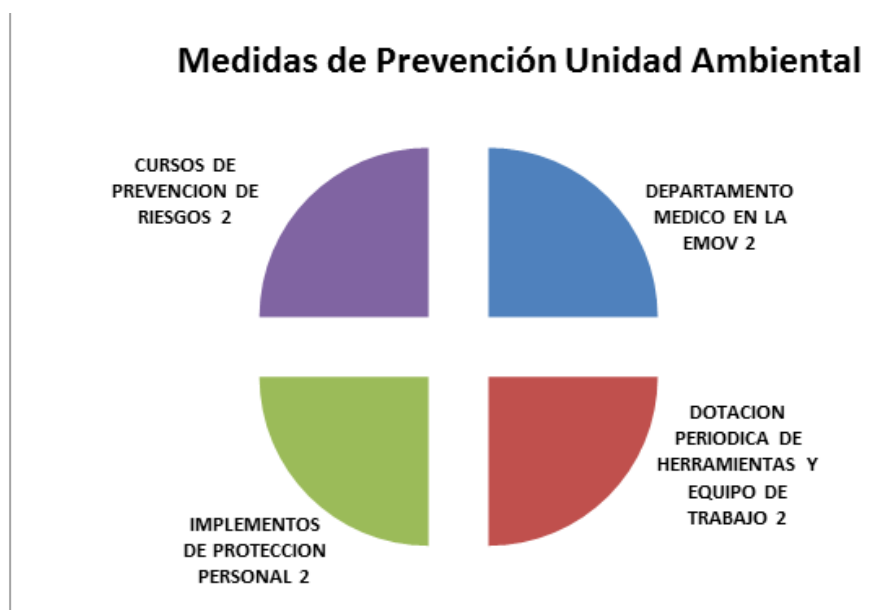
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

Con respecto a del por qué los ACT consideran que no han sido suficientes los controles por parte de la empresa podemos identificar que 100 Agentes Civiles de Tránsito que corresponderían a un 26.6% de la población consideran que dentro de la Emov EP, falta una política de prevención que pueda regular los riesgos a los que están expuestos en sus actividades diarias. Por otro lado, tenemos a 125 agentes que corresponderían a un 33.2% que consideran que dentro de la empresa existe una falta de información acerca de riesgos laborales, lo que correspondería a una falta de socialización de los mismos. Y por último nos encontramos ante un 40.2% es decir 151 agentes que consideran que la falta de control se debe también a la falta de equipamiento para prevenir accidentes laborales, lo que determinaría la falta de herramientas de trabajo para prevenir o reducir los riesgos laborales.

6. ¿Qué medida de prevención de riesgos laborales considera usted que se debería implementar en su trabajo?

Tabla 6. Medidas de Prevención Unidad Ambiental	
DEPARTAMENTO MEDICO EN LA EMOV	2
DOTACION PERIODICA DE HERRAMIENTAS Y EQUIPO DE TRABAJO	2
IMPLEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL	2
CURSOS DE PREVENCION DE RIESGOS	2



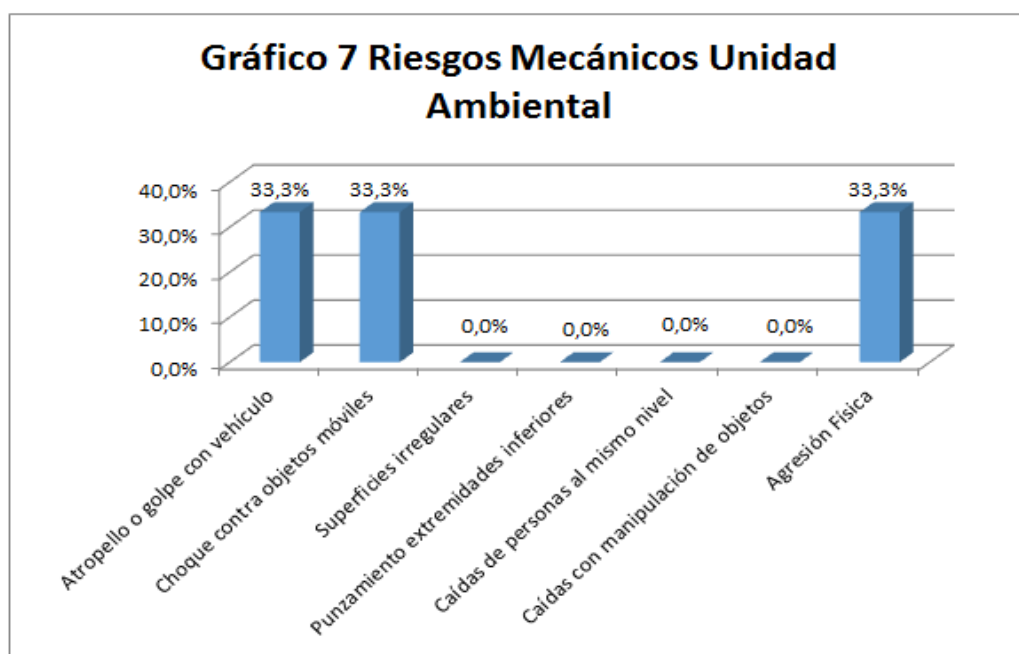
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

Dentro del grupo de Unidad Ambiental a donde pertenecen dos de los Agentes Civiles de Tránsito consideran las medidas de prevención relacionadas al contar con un departamento médico en la EMOV, dotación periódica de herramientas y equipo de trabajo, implementos de protección personal y cursos de prevención de riesgos.

7. ¿Cuáles de los siguientes riesgos mecánicos considera Ud., que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT, puede elegir más de una opción; ¿en caso de no existir el peligro que usted considere que se presenta en su trabajo, escríbalo?

Tabla 7 Riesgos Mecánicos Unidad Ambiental			
a	Atropello o golpe con vehículo	2	33,3%
b	Choque contra objetos móviles	2	33,3%
c	Superficies irregulares		0,0%
d	Punzamiento extremidades inferiores		0,0%
e	Caídas de personas al mismo nivel		0,0%
f	Caídas con manipulación de objetos		0,0%
g	Agresión Física	2	33,3%



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

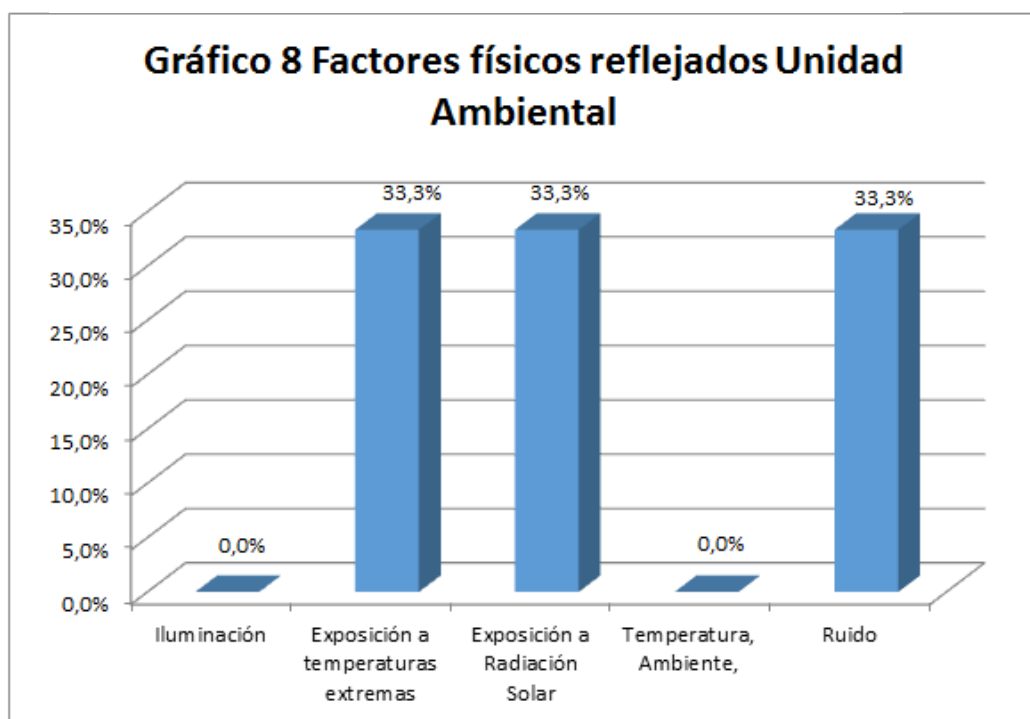
Autor: Eliana Avila

En lo que respecta a Riesgos Mecánicos considerados por parte del personal de Unidad Ambiental dentro de la Emov EP, se determina que un 33.3% correspondiente a 2 Agentes Civiles de tránsito relacionan sus riesgos a Atropello o golpe con vehículo; un 33.3% representando a 2 agentes determinan también que sus actividades se ven vinculadas con

el riesgo de Choque contra objetos móviles y por último un 33.3% representados por un total de 2 agentes refleja sus actividades ligados al riesgo de Agresión física.

8. ¿Cuáles de los siguientes factores físicos considera Ud., que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT, puede elegir más de una opción; ¿en caso de no existir el peligro que usted considere que se presenta en su trabajo, escríbalo?

Tabla 8 Factores Físicos reflejados en Unidad Ambiental			
a	Iluminación		0,0%
b	Exposición a temperaturas extremas	2	33,3%
c	Exposición a Radiación Solar	2	33,3%
d	Temperatura, Ambiente,		0,0%
e	Ruido	2	33,3%

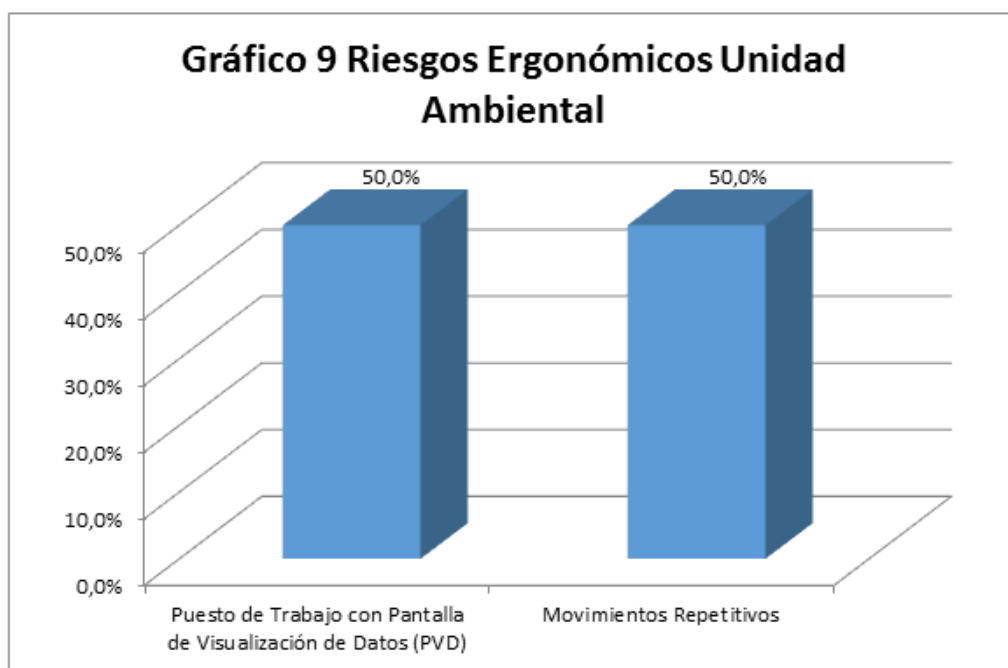


Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
Autor: Eliana Avila

En relación a los factores físicos relacionados a las actividades de los Agentes de Unidad Ambiental , encontramos que: un 33.3% correspondiente a 2 agentes determinan que el factor que influye dentro de sus actividades está ligados a una Exposición a temperaturas extremas; un total de 2 agentes que serían representados en un 33.3% relacionan estos riesgos físicos a la Exposición a radiación solar; y un 33.3% representado por 2 agentes de tránsito determinan la influencia en sus actividades están ligadas al factor físico Ruido.

9. ¿Cuáles de los siguientes riesgos ergonómicos considera Ud., que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT, puede elegir más de una opción; ¿en caso de no existir el peligro que usted considere que se presenta en su trabajo, escríbalo?

Tabla 9 Riesgos Ergonómicos Unidad Ambiental			
a	Puesto de Trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (PVD)	2	50,0%
b	Movimientos Repetitivos	2	50,0%



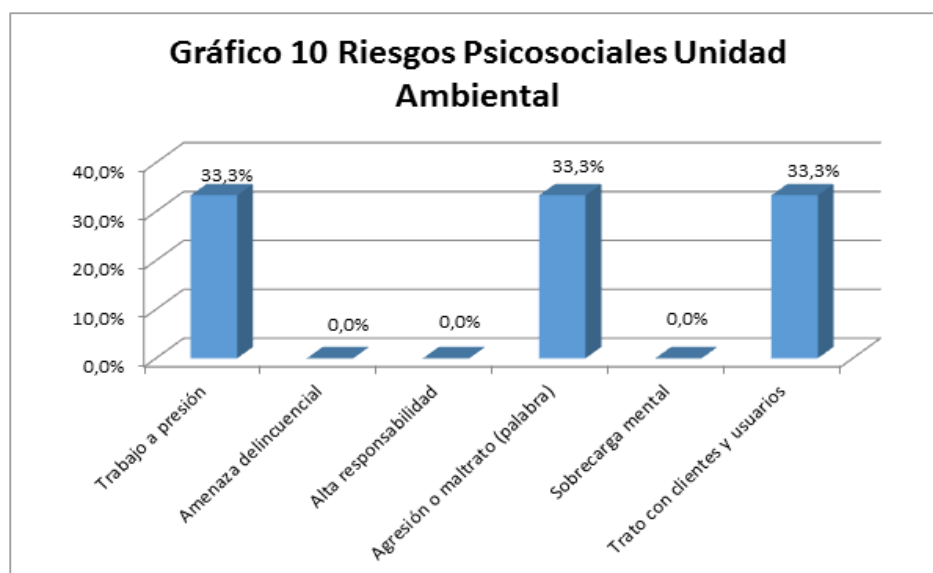
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

Dentro de la EMOV EP, los Agentes Civiles de tránsito y dentro de Unidad Ambiental se determina que en cuanto a Riesgos Ergonómicos un 50.0% correspondientes a 2 Agentes relacionan sus actividades laborales con el riesgo ergonómico del Puesto de Trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (PVD); y por otro lado el total de 2 agentes correspondientes a un 50.0% de los agentes relacionan sus actividades a la ergonomía con Movimientos repetitivos.

10. ¿Cuáles de los siguientes riesgos psicosociales considera Ud., que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT, puede elegir más de una opción; ¿en caso de no existir el peligro que usted considere que se presenta en su trabajo, escríbalo?

Tabla 10 Riesgos Psicosociales Unidad Ambiental			
a	Trabajo a presión	2	33,3%
b	Amenaza delincencial		0,0%
c	Alta responsabilidad		0,0%
d	Agresión o maltrato (palabra)	2	33,3%
e	Sobrecarga mental		0,0%
f	Trato con clientes y usuarios	2	33,3%



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
Autor: Eliana Avila

Los riesgos psicosociales relacionados con los Agentes de Tránsito dentro de la Unidad Ambiental se interpreta que un 33.3% correspondientes a un total de 2 agentes relacionan sus actividades a un riesgo de Trabajo a Presión; 2 agentes correspondientes a un 33.3% manifiestan que dentro de sus actividades están expuestos al riesgo de Agresión o maltrato (palabra); y un 33.3%, es decir 2 agentes de tránsito consideran que un riesgo relacionado a sus actividades es un riesgo de mantener contacto con los usuarios, es decir Trato con clientes y usuarios.

3.6. Tabulación de encuestas realizadas para la identificación de riesgos laborales en la EMOV EP. Área Segway.

1. Información de las actividades.

1.1 Nombre del cargo: Agente Civil de Tránsito.

1.2 Lugar específico donde desempeña sus actividades laborales:

Los Agentes Civiles de Tránsito desempeñan sus actividades en distintos lugares, dentro de ello tenemos:

- **Segway**, utilizan una herramienta de trabajo con la que logran desplazarse en las calles de la ciudad, controlando así el tráfico.

2. Información del cargo: Su trabajo es por turnos:

2.1 a) si no). Indique el número de turnos: 3. Número de horas por turno: 8

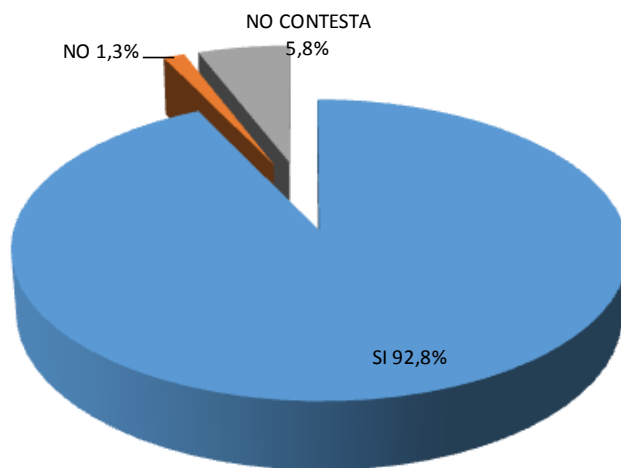
	GRUPOS DE HORARIO DETRABAJO			
	A	B	C	D
HORARIO				
LUNES- DOMINGO	6 AM- 14 PM	14 PM- 22 PM	22 PM-6 AM	FRANCO
LUNES- DOMINGO	FRANCO	22 PM- 6 AM	6 AM - 14 PM	14PM -22PM
LUNES- DOMINGO	22 PM- 6 AM	FRANCO	14 PM- 22 PM	6 AM -14 PM
	14 PM- 22 PM	6 AM - 14 PM	FRANCO	22PM -10PM

De acuerdo con el cuadro presentado podemos identificar que los Agentes Civiles de tránsito cumplen con tres horarios, cada uno con 8 horas de labores los mismos que están distribuidos de 06H00-14H00, de 14H00-22H00 y de 22H00-06h00

2.2 ¿Extiende su turno normal de trabajo?

Tabla 2.2 PERSONAL ACT QUE EXTIENDEN LOS TURNOS		
SI	207	92,8%
NO	3	1,3%
NO CONTESTA	13	5,8%
	223	100,0%

**Gráfico 2.2 PERSONAL ACT QUE EXTIENDE
LOS TURNOS**



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

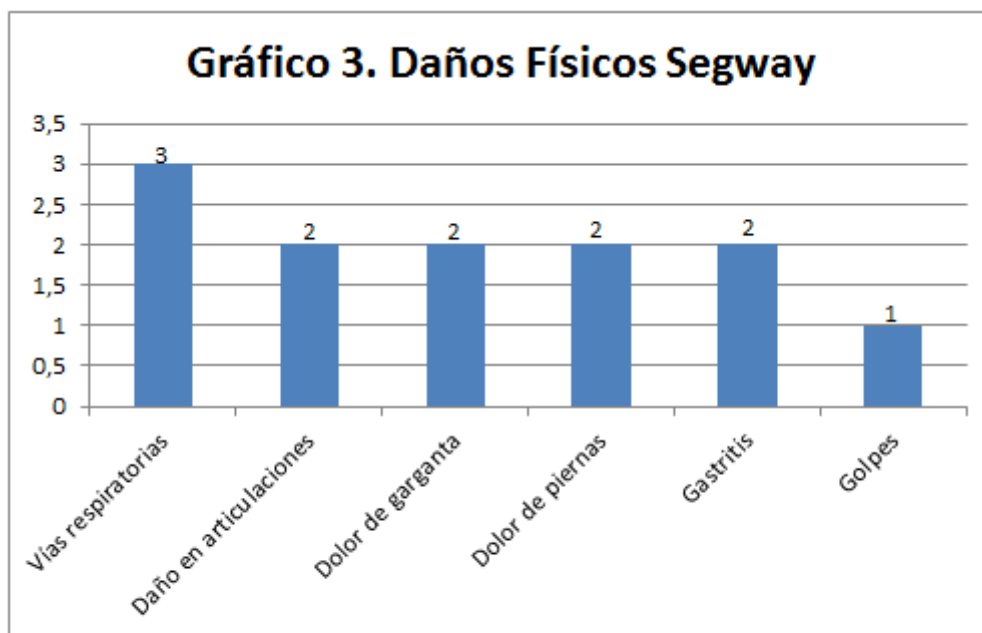
Autor: Eliana Avila

De acuerdo con la pregunta No. 2.2 podemos interpretar que 207 Agentes Civiles de Tránsito que correspondería a un 92.8% del personal extienden sus turnos de trabajo normales de 8 horas.

Por otro lado, encontramos a 3 Agentes Civiles de Tránsito que no extienden sus turnos de trabajo, lo que corresponde a un 1.3% dentro de la población de ACT. Concluyendo así con un 5.8% de Agentes Civiles de Tránsito que no dan respuesta a la misma, lo que correspondería a un total de 13 ACT sin respuesta. El número de horas extendidas en su horario de trabajo es de 4.4.

3. ¿Cuáles son los posibles daños causados a su salud física y emocional por las actividades que usted realiza en su trabajo?

Tabla 3. Daños Físicos Segway	
Vías respiratorias	3
Daño en articulaciones	2
Dolor de garganta	2
Dolor de piernas	2
Gastritis	2
Golpes	1

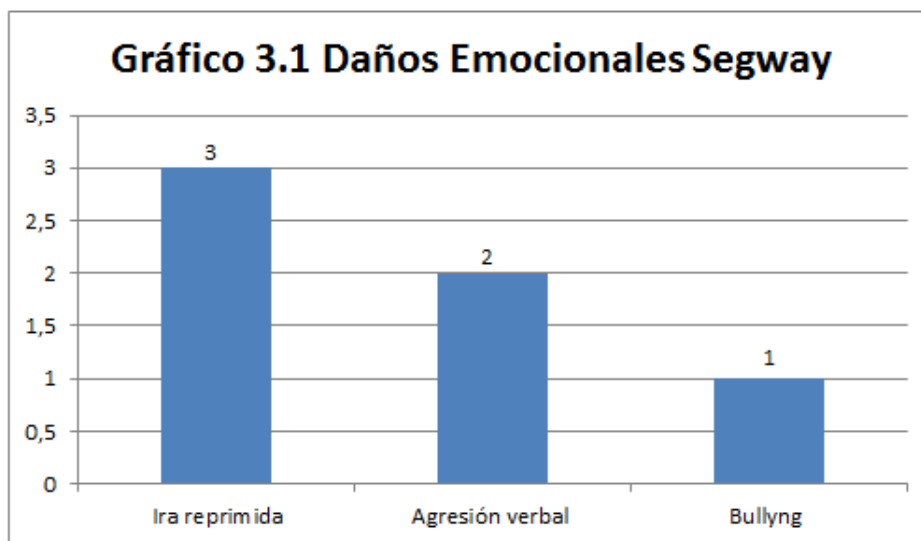


Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

Los daños físicos presentados en el grupo de Agentes Civiles de Tránsito que manejan el Segway se presentan como daño en las vías respiratorias para 3 de ellos; el daño en articulaciones, dolor de garganta, dolor de piernas y la gastritis se hacen presentes para 2 de ellos dentro de sus actividades y los golpes manifiesta 1 integrante de dicho grupo.

Tabla 3.1 Daños Emocionales Segway	
Ira reprimida	3
Agresión verbal	2
Bullyng	1



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

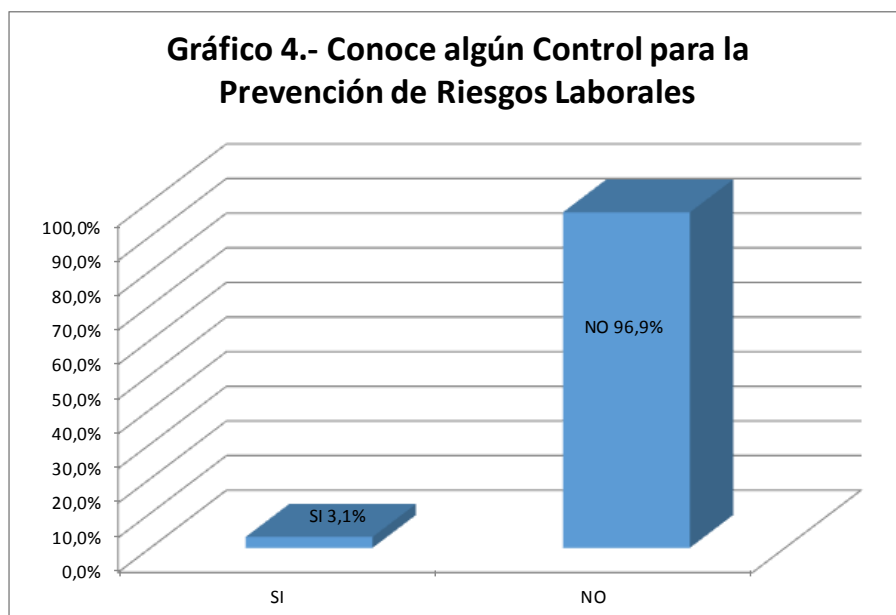
Autor: Eliana Avila

Mencionando los daños emocionales para los Agentes que manejan Segway se identifica que 3 de ellos manifiestan a las iras reprimidas; 2 agresión verbal considerado como daño emocional y por último el Bullying para 1 de ellos se hace presente.

4. ¿Conoce usted algún control para la prevención de riesgos laborales por parte de la empresa?

Tabla 4		
Conoce algún control para la prevención de riesgos laborales		
SI	7	3,1%
NO	216	96,9%

TOTAL 223



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

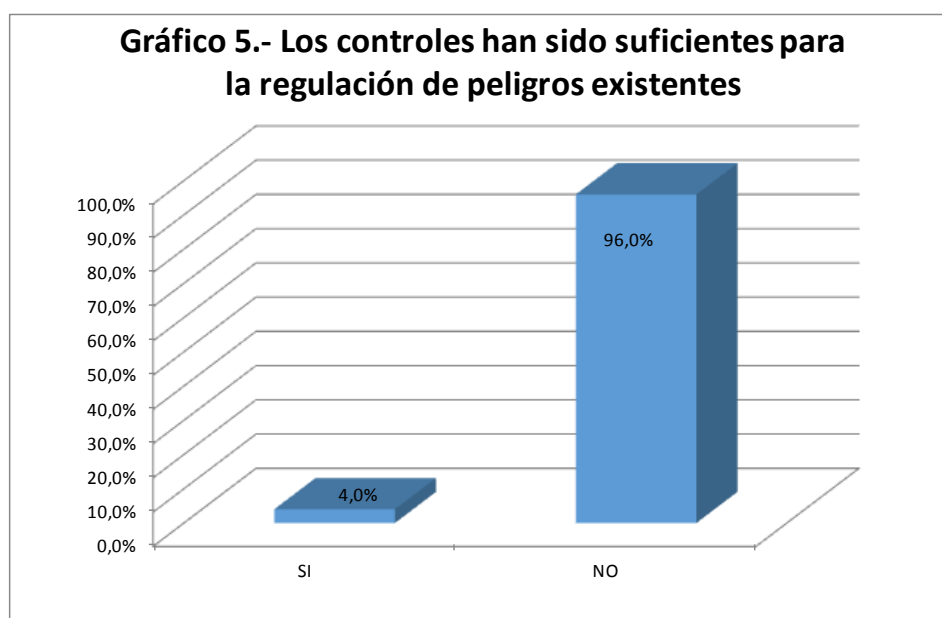
Autor: Eliana Avila

Dentro del conocimiento del personal de agentes civiles de tránsito acerca del control para prevenir riesgos laborales dentro de sus actividades se ha identificado que el 96.9% no conoce algún tipo de control y que por otra un 3.1% mencionan si conocer algún tipo de control de prevención de riesgos.

5. ¿Cree usted que los controles que se ha dado por parte de la empresa han sido suficientes y efectivos para la regulación de los peligros existentes en sus actividades laborales?

Tabla 5 Los controles han sido suficientes para la regulación de peligros		
SI	9	4,0%
NO	214	96,0%

TOTAL 223

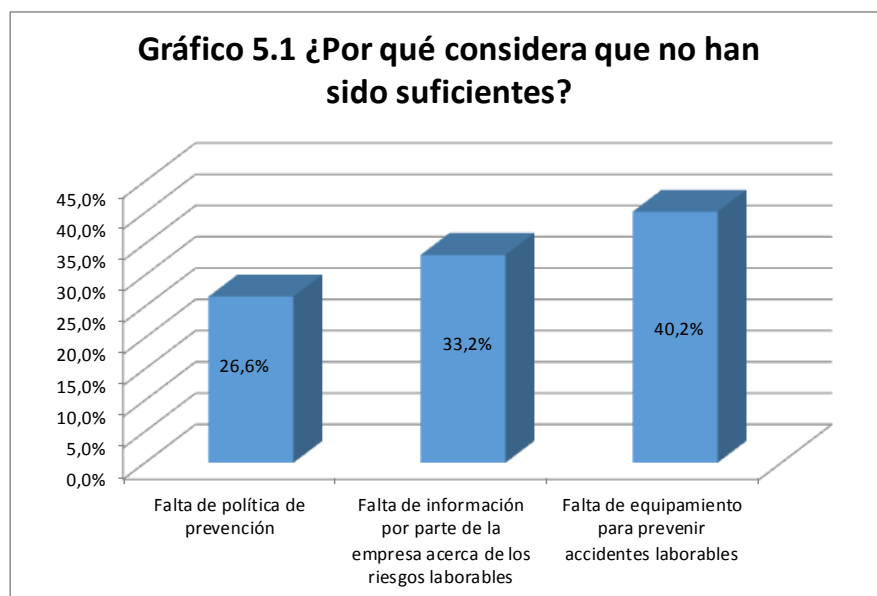


Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
 Autor: Eliana Avila

De acuerdo al gráfico y cuadro número 5 podemos interpretar que el personal de agentes civiles de tránsito considera que los controles dentro de la empresa no han sido suficientes para poder regular los peligros existentes en sus actividades laborales. Reflejado así un 96.0% dando una respuesta al no es suficiente y por otro lado un 4.0% que menciona un si como respuesta a los controles de riesgos.

5.1 En caso de que su respuesta sea NO, señale el ¿Por qué?

Tabla 5.1 ¿Por qué considera que no han sido suficientes?			
a	Falta de política de prevención	100	26,6%
b	Falta de información por parte de la empresa acerca de los riesgos laborales	125	33,2%
c	Falta de equipamiento para prevenir accidentes laborales	151	40,2%



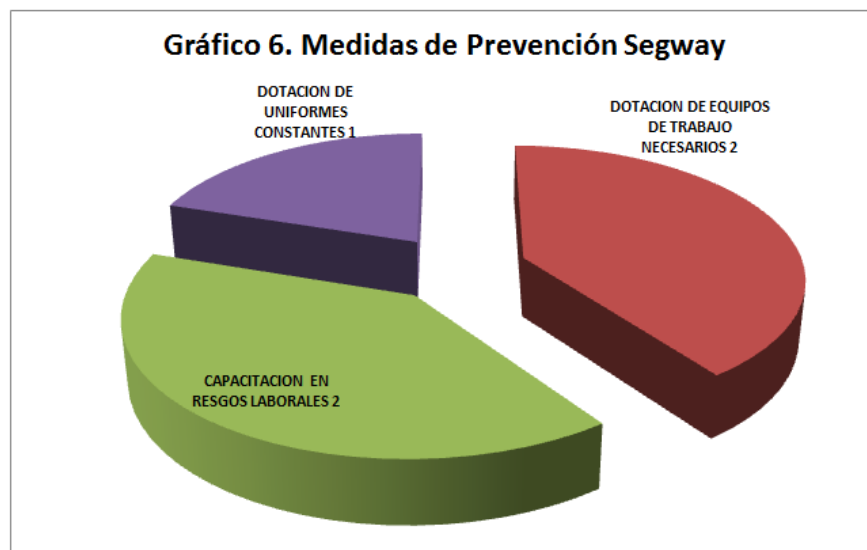
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

Con respecto a del por qué los ACT consideran que no han sido suficientes los controles por parte de la empresa podemos identificar que 100 Agentes Civiles de Tránsito que corresponderían a un 26.6% de la población consideran que dentro de la Emov EP, falta una política de prevención que pueda regular los riesgos a los que están expuestos en sus actividades diarias. Por otro lado, tenemos a 125 agentes que corresponderían a un 33.2% que consideran que dentro de la empresa existe una falta de información acerca de riesgos laborales, lo que correspondería a una falta de socialización de los mismos. Y por último nos encontramos ante un 40.2% es decir 151 agentes que consideran que la falta de control se debe también a la falta de equipamiento para prevenir accidentes laborales, lo que determinaría la falta de herramientas de trabajo para prevenir o reducir los riesgos laborales.

6. ¿Qué medida de prevención de riesgos laborales considera usted que se debería implementar en su trabajo?

Tabla 6. Medidas de Prevención Segway	
DOTACION DE EQUIPOS DE TRABAJO NECESARIOS	2
CAPACITACION EN RESGOS LABORALES	2
DOTACION DE UNIFORMES CONSTANTES	1

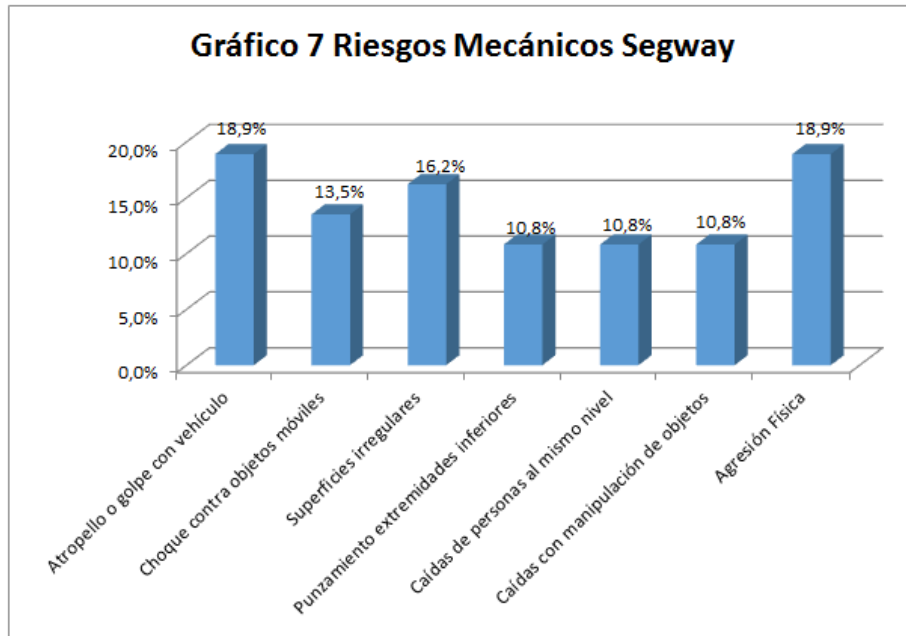


Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
 Autor: Eliana Avila

Las medidas de prevención consideradas por los agentes que manejan Segway son la dotación de uniformes constantemente, la dotación de equipos de trabajo necesarios y capacitaciones en riesgos laborales.

7. ¿Cuáles de los siguientes riesgos mecánicos considera Ud., que se pueden ver reflejados en sus actividades laborables de ACT, puede elegir más de una opción; ¿en caso de no existir el peligro que usted considere que se presenta en su trabajo, escríbalo?

Tabla 7 Riesgos Mecánicos Segway			
a	Atropello o golpe con vehículo	7	18,9%
b	Choque contra objetos móviles	5	13,5%
c	Superficies irregulares	6	16,2%
d	Punzamiento extremidades inferiores	4	10,8%
e	Caídas de personas al mismo nivel	4	10,8%
f	Caídas con manipulación de objetos	4	10,8%
g	Agresión Física	7	18,9%



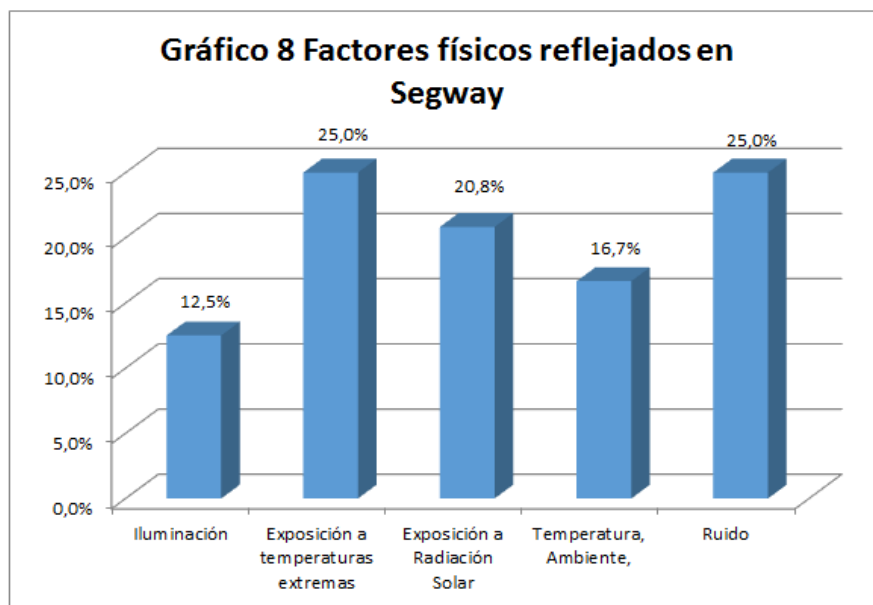
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

En lo que respecta a Riesgos Mecánicos considerados por parte del personal que maneja los SEGWAY dentro de la Emov EP, se determina que un 18.9% correspondiente a 7 Agentes Civiles de tránsito relacionan sus riesgos a Atropello o golpe con vehículo; un 13.5% equivalente a 5 Agentes identifican sus riesgos relacionados a Choque contra objetos móviles; 16.2% correspondiente a 6 Agentes Civiles relacionan sus actividades con tener el riesgo de exponerse a Superficies Irregulares; un 10.8%, es decir 4 Agentes de Tránsito relacionan sus riesgos a Punzamiento en extremidades inferiores; por otro lado un 10.8% correspondiente a un total de 4 Agentes determinan que sus actividades están relacionados a Caídas de personas al mismo nivel; 4 Agentes correspondientes a un 10.8% relacionan sus actividades al riesgo de Caídas manipulación de objetos y por último un 18.9% correspondientes a 7 Agentes Civiles de Tránsito relacionan sus actividades al riesgo de estar expuestos a Agresiones físicas.

8. ¿Cuáles de los siguientes factores físicos considera Ud., que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT, puede elegir más de una opción; ¿en caso de no existir el peligro que usted considere que se presenta en su trabajo, escríbalo?

Tabla 8 Factores Físicos reflejados en Segway			
a	Iluminación	3	12,5%
b	Exposición a temperaturas extremas	6	25,0%
c	Exposición a Radiación Solar	5	20,8%
d	Temperatura, Ambiente,	4	16,7%
e	Ruido	6	25,0%



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

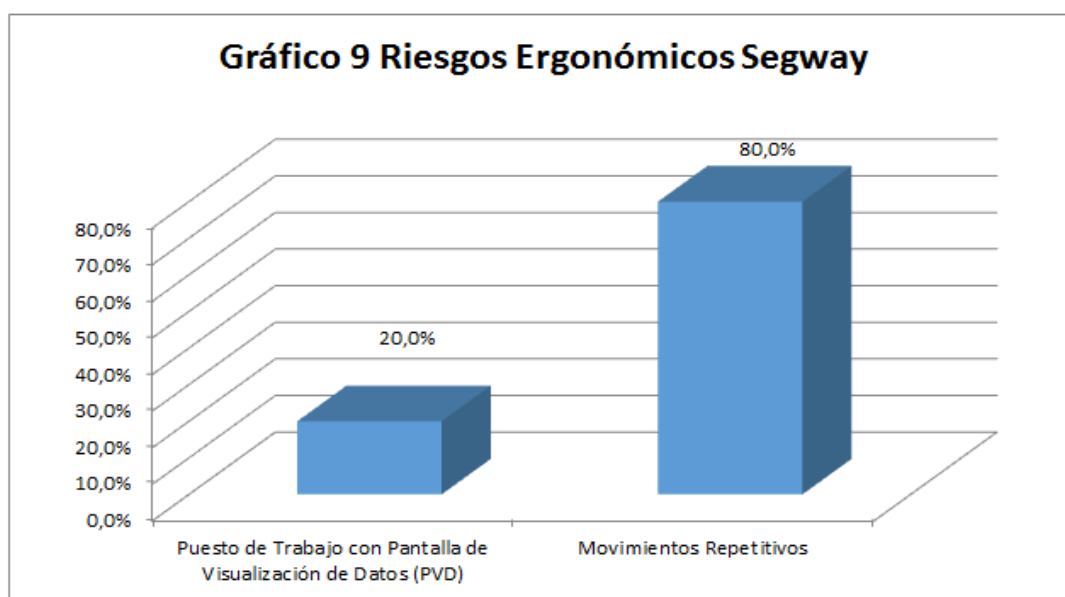
Autor: Eliana Avila

En relación a los factores físicos relacionados a las actividades de los Agentes Civiles de Tránsito que manejan SEGWAY, encontramos que: un 12.5% correspondiente a 3 agentes determinan que el factor que influye dentro de sus actividades está ligado a la Iluminación; un 25.0% correspondiente a un total de 6 agentes relacionan estos riesgos físicos a una

Exposición a temperaturas extremas; un total de 5 agentes que serían representados en un 20.8% relacionan estos riesgos físicos a la Exposición a radiación solar; un 16.7% representado por 4 agentes de tránsito determinan la influencia de la Temperatura, ambiente en sus actividades diarias y por último un 25.0% representado por 6 uniformados determina que sus actividades están ligadas al factor físico Ruido.

9. ¿Cuáles de los siguientes riesgos ergonómicos considera Ud., que se pueden ver reflejados en sus actividades laborables de ACT, puede elegir más de una opción; ¿en caso de no existir el peligro que usted considere que se presenta en su trabajo, escríbalo?

Tabla 9 Riesgos Ergonómicos Segway			
a	Puesto de Trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (PVD)	1	20,0%
b	Movimientos Repetitivos	4	80,0%

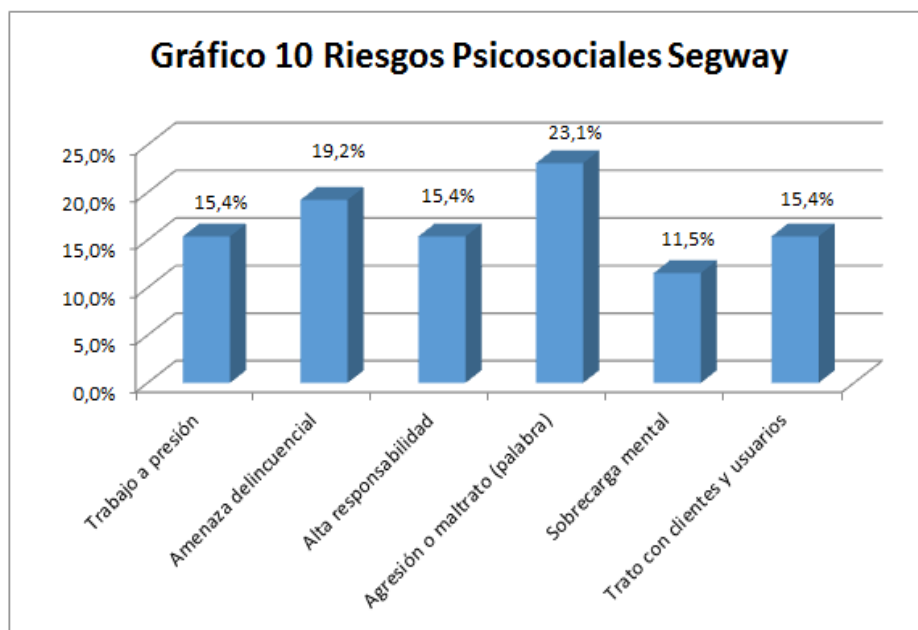


Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
Autor: Eliana Avila

Dentro de la EMOV EP, los Agentes Civiles de tránsito y su grupo que maneja SEGWAY se determina que en cuanto a Riesgos Ergonómicos un 80.0% correspondientes a 4 Agentes relacionan sus actividades laborales con el riesgo ergonómico del Puesto de Trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (PVD); y por otro lado un total de 1 agentes correspondientes a un 20.0% de los agentes relacionan sus actividades a la ergonomía con Movimientos repetitivos.

10. ¿Cuáles de los siguientes riegos psicosociales considera Ud., que se pueden ver reflejados en sus actividades laborables de ACT, puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que usted considere que se presenta en su trabajo, ¿escríbalo?

Tabla 10 Riesgos Psicosociales Segway			
a	Trabajo a presión	4	15,4%
b	Amenaza delincuencia	5	19,2%
c	Alta responsabilidad	4	15,4%
d	Agresión o maltrato (palabra)	6	23,1%
e	Sobrecarga mental	3	11,5%
f	Trato con clientes y usuarios	4	15,4%



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

Los riesgos psicosociales relacionados con los Agentes de Tránsito que manejan SEGWAY se interpreta que un 15.4% correspondientes a un total de 4 agentes relacionan sus actividades a un riesgo de Trabajo a Presión; 5 agentes correspondientes a un 19.2% manifiestan que dentro de sus actividades están expuestos a Amenaza delincencial; por otro lado se identifica que en lo que respecta a Alta Responsabilidad se agrupa un total de 15.4% agentes correspondientes a 4 agentes que consideran este riesgo como parte de sus actividades laborales; un 23.1% representados por 6 agentes de tránsito identifican al riesgo de Agresión o maltrato (palabra); un 11.5%, es decir 3 agentes de tránsito consideran que un riesgo relacionado a sus actividades es la Sobrecarga mental y por último 15.4% correspondientes a 4 agentes relacionan sus actividades a un riesgo de mantener contacto con los usuarios, es decir Trato con clientes y usuarios.

3.7. Tabulación de encuestas realizadas para la identificación de riesgos laborales en la EMOV EP motorizados.

1. Información de las actividades.

1.1 Nombre del cargo: Agente Civil de Tránsito.

1.2 Lugar específico donde desempeña sus actividades laborales:

Los Agentes Civiles de Tránsito desempeñan sus actividades en distintos lugares, dentro de ello tenemos:

- **Motos**, se desplazan por la ciudad, controlando el tránsito utilizando las motos.

2. Información del cargo: Su trabajo es por turnos:

2.1 a) si no). Indique el número de turnos: 3. Número de horas por turno: 8

GRUPOS DE HORARIO DE TRABAJO.				
	A	B	C	D
HORARIO				
LUNES-DOMINGO	6 AM- 14 PM	14 PM- 22 PM	22 PM-6 AM	FRANCO
LUNES-DOMINGO	FRANCO	22 PM- 6 AM	6 AM - 14 PM	14PM -22PM
LUNES-DOMINGO	22 PM- 6 AM	FRANCO	14 PM- 22 PM	6 AM -14 PM
	14 PM- 22 PM	6 AM - 14 PM	FRANCO	22PM -10PM

De acuerdo con el cuadro presentado podemos identificar que los Agentes Civiles de tránsito cumplen con tres horarios, cada uno con 8 horas de labores los mismos que están distribuidos de 06H00-14H00, de 14H00-22H00 y de 22H00-06h00

2.2 ¿Extiende su turno normal de trabajo?

Tabla 2.2 PERSONAL ACT QUE EXTIENDEN LOS TURNOS		
SI	207	92,8%
NO	3	1,3%
NO CONTESTA	13	5,8%
	223	100,0%



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

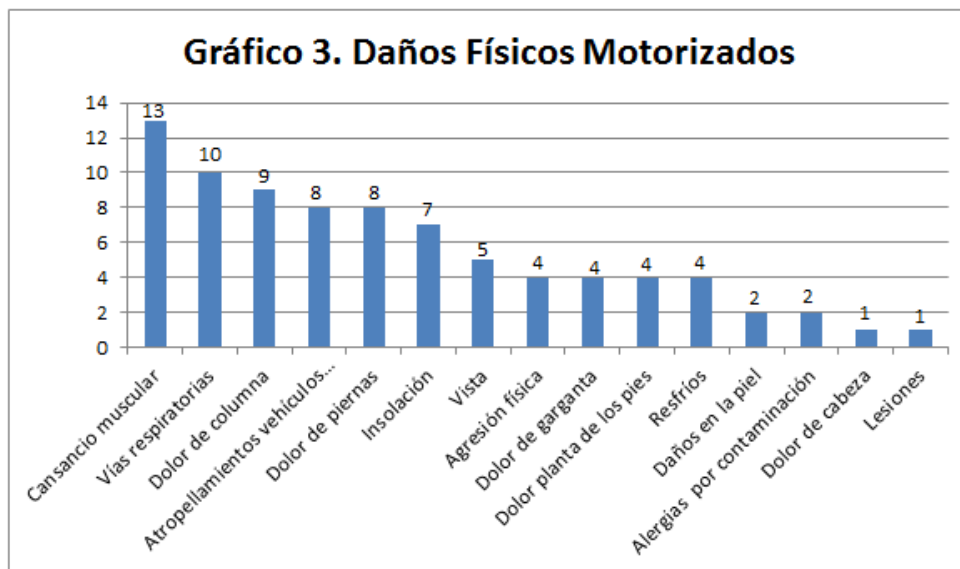
Autor: Eliana Avila

De acuerdo con la pregunta No. 2.2 se puede interpretar que 207 Agentes Civiles de Tránsito que correspondería a un 92.8% del personal extienden sus turnos de trabajo normales de 8 horas.

Por otro lado, encontramos a 3 Agentes Civiles de Tránsito que no extienden sus turnos de trabajo, lo que corresponde a un 1.3% dentro de la población de ACT. Concluyendo así con un 5.8% de Agentes Civiles de Tránsito que no dan respuesta a la misma, lo que correspondería a un total de 13 ACT sin respuesta. El promedio de horas extendidas en su horario de trabajo es de 4.4.

3. ¿Cuáles son los posibles daños causados a su salud física y emocional por las actividades que usted realiza en su trabajo?

Tabla 3. Daños Físicos Motorizados	
Cansancio muscular	13
Vías respiratorias	10
Dolor de columna	9
Atropellamientos vehículos ciudadanos	8
Dolor de piernas	8
Insolación	7
Vista	5
Agresión física	4
Dolor de garganta	4
Dolor planta de los pies	4
Resfríos	4
Daños en la piel	2
Alergias por contaminación	2
Dolor de cabeza	1
Lesiones	1

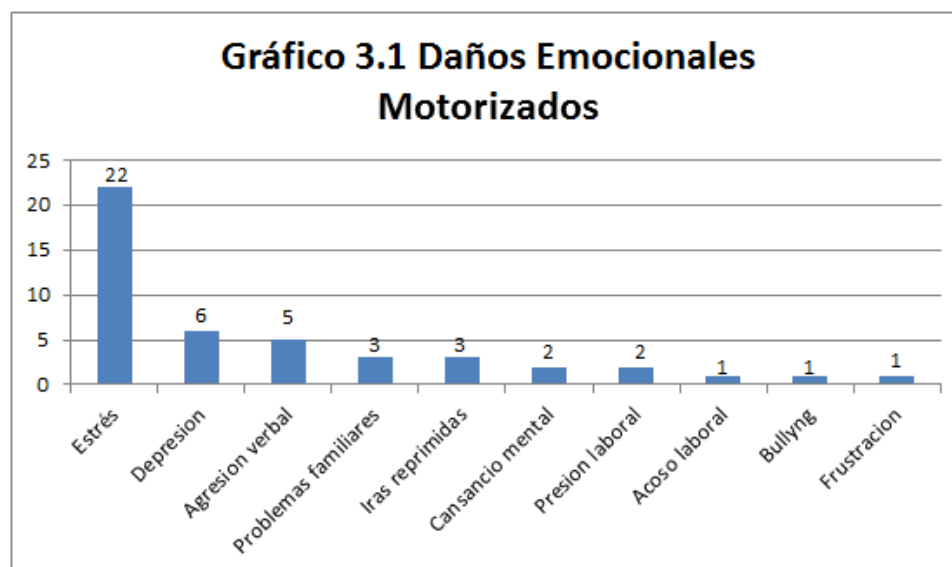


Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

En lo que respecta a los daños físicos relacionados con los Agentes Motorizados se ha manifestado que 13 de ellos consideran al cansancio muscular como daño físico dentro de sus actividades; 10 del grupo manifiesta que el problema con las vías respiratorias también es notorio; el dolor de columna es manifestado por 9 del grupo de Motorizados; el atropellamiento ocasionado por los ciudadanos, el dolor de piernas se hace presente para 8 de ellos; problemas con el sol, lo que provoca insolación para 7 de los motorizados; 5 de ellos manifiestan que también se presentan problemas con la vista; tanto la agresión física como el dolor de garganta, dolor de la planta de los pies y los resfríos son considerados como daños físicos para 4 de los Motorizados; daños en la piel y alergias por contaminación son daños considerados para 2 de los uniformados de éste grupo y por último el dolor de cabeza y las lesiones se hace presente para 1 integrante del grupo.

Tabla 3.1 Daños Emocionales Motorizados	
Estrés	22
Depresion	6
Agresion verbal	5
Problemas familiares	3
Iras reprimidas	3
Cansancio mental	2
Presion laboral	2
Acoso laboral	1
Bullyng	1
Frustracion	1



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

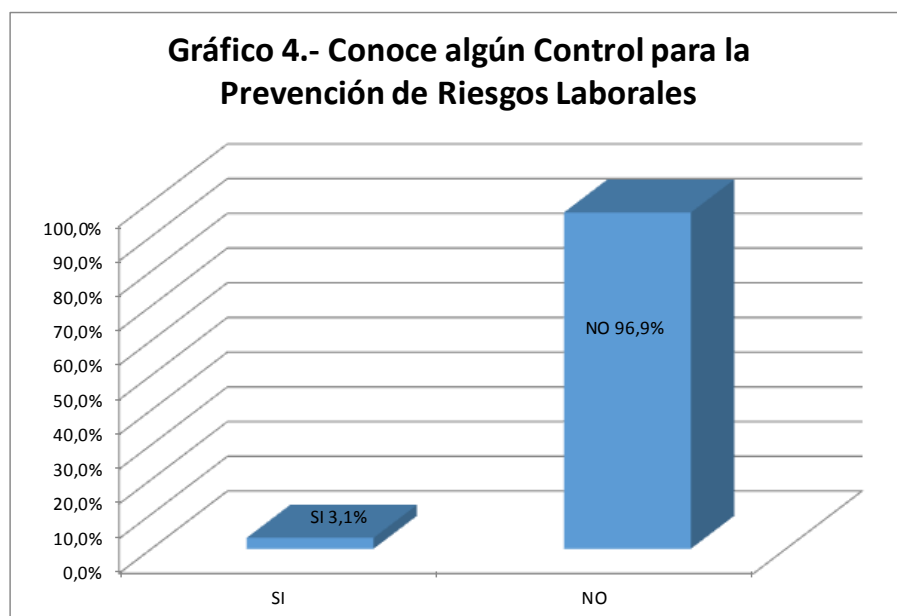
Los daños emocionales provocados en las actividades de los Motorizados se interpretan que para 22 de ellos el estrés es un daño emocional identificado en sus actividades; la depresión es considerada también como daño emocional para 6 integrantes del grupo; la agresión verbal influye como daño para 5 de los agentes motorizados; los problemas familiares y las iras reprimidas se ven reflejados para 3 de ellos; el cansancio mental, la

presión laboral, son identificados por 2 del grupo ; el acoso laboral el Bullying y la frustración son mencionados por 1 agente motorizado.

4. ¿Conoce usted algún control para la prevención de riesgos laborales por parte de la empresa?

Tabla 4 Conoce algún control para la prevención de riegos laborales		
SI	7	3,1%
NO	216	96,9%

TOTAL 223



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

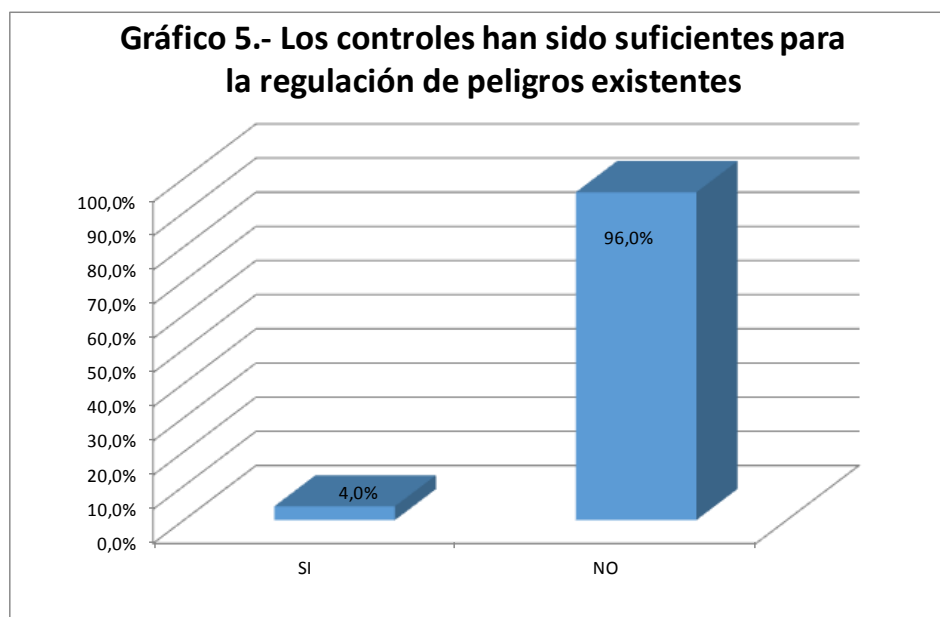
Autor: Eliana Avila

Dentro del conocimiento del personal de agentes civiles de tránsito acerca del control para prevenir riesgos laborales dentro de sus actividades se ha identificado que el 96.9% no conoce algún tipo de control y que por otra un 3.1% mencionan si conocer algún tipo de control de prevención de riesgos.

5. ¿Cree usted que los controles que se ha dado por parte de la empresa han sido suficientes y efectivos para la regulación de los peligros existentes en sus actividades laborales?

Tabla 5 Los controles han sido suficientes para la regulación de peligros		
SI	9	4,0%
NO	214	96,0%

TOTAL 223

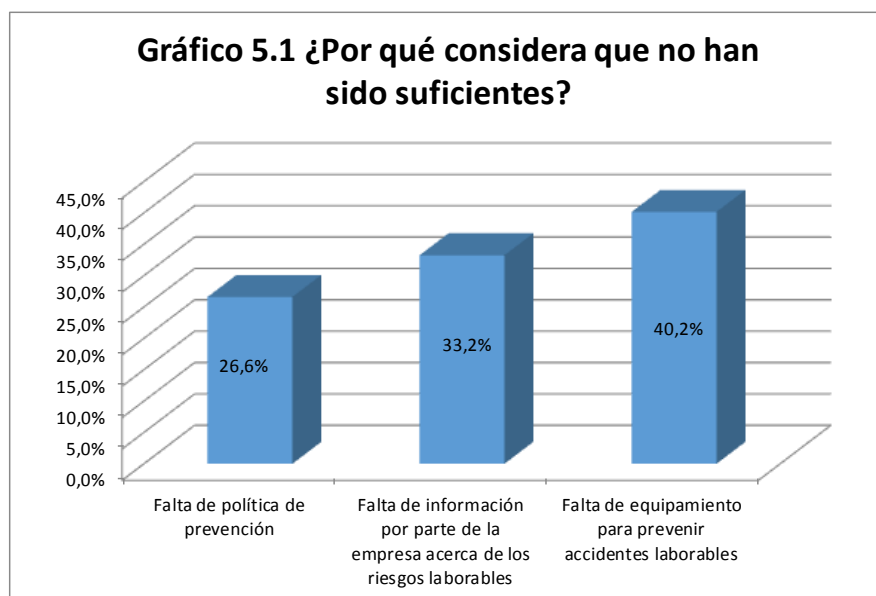


Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
 Autor: Eliana Avila

De acuerdo al gráfico y cuadro número 5 podemos interpretar que el personal de agentes civiles de tránsito considera que los controles dentro de la empresa no han sido suficientes para poder regular los peligros existentes en sus actividades laborales. Reflejado así un 96.0% dando una respuesta al no es suficiente y por otro lado un 4.0% que menciona un si como respuesta a los controles de riesgos.

5.1 En caso de que su respuesta sea NO, señale el ¿Por qué?

Tabla 5.1 ¿Por qué considera que no han sido suficientes?			
a	Falta de política de prevención	100	26,6%
b	Falta de información por parte de la empresa acerca de los riesgos laborales	125	33,2%
c	Falta de equipamiento para prevenir accidentes laborales	151	40,2%



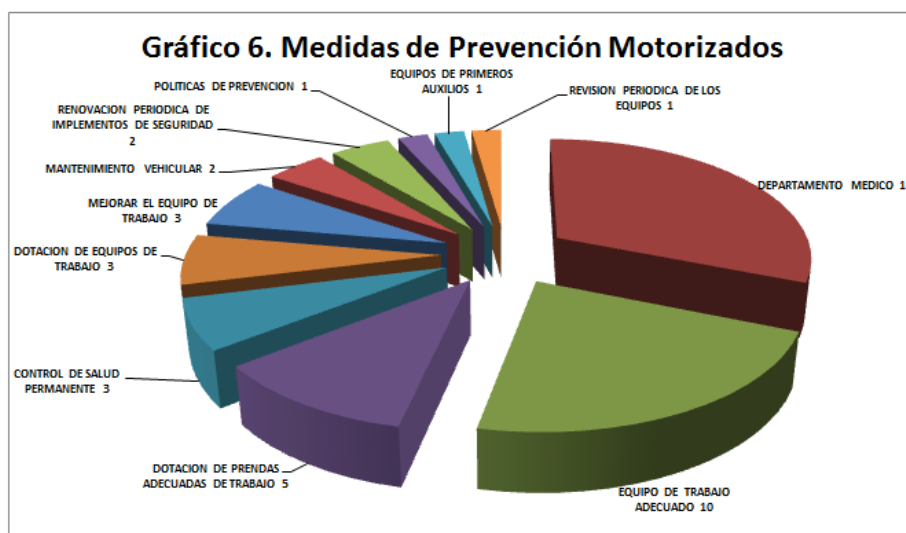
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

Con respecto a del por qué los ACT consideran que no han sido suficientes los controles por parte de la empresa podemos identificar que 100 Agentes Civiles de Tránsito que corresponderían a un 26.6% de la población consideran que dentro de la Emov EP, falta una política de prevención que pueda regular los riesgos a los que están expuestos en sus actividades diarias. Por otro lado, tenemos a 125 agentes que corresponderían a un 33.2% que consideran que dentro de la empresa existe una falta de información acerca de riesgos laborales, lo que correspondería a una falta de socialización de los mismos. Y por último nos encontramos ante un 40.2% es decir 151 agentes que consideran que la falta de control se debe también a la falta de equipamiento para prevenir accidentes laborales, lo que determinaría la falta de herramientas de trabajo para prevenir o reducir los riesgos laborales.

6. ¿Qué medida de prevención de riesgos laborales considera usted que se debería implementar en su trabajo?

Tabla 6. Medidas de Prevención Motorizados	
DEPARTAMENTO MEDICO	14
EQUIPO DE TRABAJO ADECUADO	10
DOTACION DE PRENDAS ADECUADAS DE TRABAJO	5
CONTROL DE SALUD PERMANENTE	3
DOTACION DE EQUIPOS DE TRABAJO	3
MEJORAR EL EQUIPO DE TRABAJO	3
MANTENIMIENTO VEHICULAR	2
RENOVACION PERIODICA DE IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD	2
POLITICAS DE PREVENCION	1
EQUIPOS DE PRIMEROS AUXILIOS	1
REVISION PERIODICA DE LOS EQUIPOS	1

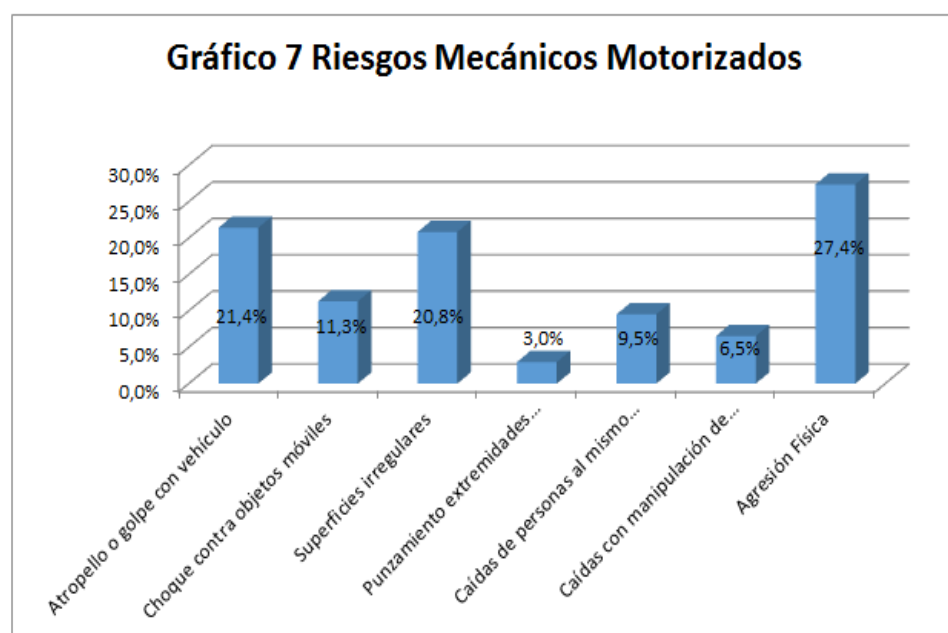


Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
Autor: Eliana Avila

Dentro de las medidas de prevención para los Motorizados se identifica que 14 de ellos consideran importante la disponibilidad de un departamento médico; 10 dentro de este grupo consideran la dotación que equipo de trabajo adecuado a sus actividades; 3 de los motorizados mencionan el control de salud permanente, la dotación de equipos de trabajo y el mejorar el equipo de trabajo son considerados como medidas de prevención, el mantenimiento vehicular y la renovación periódica de los implementos de seguridad son considerados por 2 del grupo y por último quipos de primeros auxilios y revisión periódica de los equipos son medidas de prevención consideradas por 1 integrante del grupo de motorizados.

7. ¿Cuáles de los siguientes riesgos mecánicos considera Ud., que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT, puede elegir más de una opción; ¿en caso de no existir el peligro que usted considere que se presenta en su trabajo, escríbalo?

Tabla 7 Riesgos Mecánicos Motorizados			
a	Atropello o golpe con vehículo	36	21,4%
b	Choque contra objetos móviles	19	11,3%
c	Superficies irregulares	35	20,8%
d	Punzamiento extremidades inferiores	5	3,0%
e	Caídas de personas al mismo nivel	16	9,5%
f	Caídas con manipulación de objetos	11	6,5%
g	Agresión Física	46	27,4%

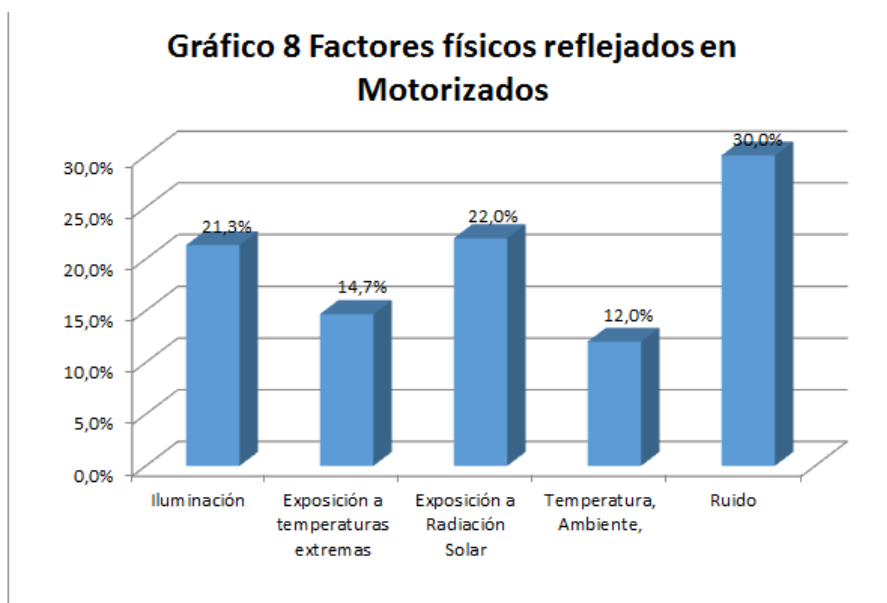


Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
Autor: Eliana Avila

En lo que respecta a Riesgos Mecánicos considerados por parte de los Motorizados dentro de la Emov EP, se determina que un 21.4% correspondiente a 36 Agentes Civiles de tránsito relacionan sus riesgos a Atropello o golpe con vehículo; un 11.3% equivalente a 19 Agentes identifican sus riesgos relacionados a Choque contra objetos móviles; 20.8% correspondiente a 35 Agentes Civiles relacionan sus actividades con tener el riesgo de exponerse a Superficies Irregulares; un 3.0%, es decir 5 Agentes de Tránsito relacionan sus riesgos a Punzamiento en extremidades inferiores; por otro lado un 9.5% correspondiente a un total de 16 Agentes determinan que sus actividades están relacionados a Caídas de personas al mismo nivel; 11 Agentes correspondientes a un 6.5% relacionan sus actividades al riesgo de Caídas manipulación de objetos y por último un 27.4% correspondientes a 46 Agentes Civiles de Tránsito relacionan sus actividades al riesgo de estar expuestos a Agresiones físicas.

8. ¿Cuáles de los siguientes factores físicos considera Ud., que se pueden ver reflejados en sus actividades laborables de ACT, puede elegir más de una opción; ¿en caso de no existir el peligro que usted considere que se presenta en su trabajo, escríbalo?

Tabla 8 Factores Físicos reflejados en Motorizados			
a	Iluminación	32	21,3%
b	Exposición a temperaturas extremas	22	14,7%
c	Exposición a Radiación Solar	33	22,0%
d	Temperatura, Ambiente,	18	12,0%
e	Ruido	45	30,0%

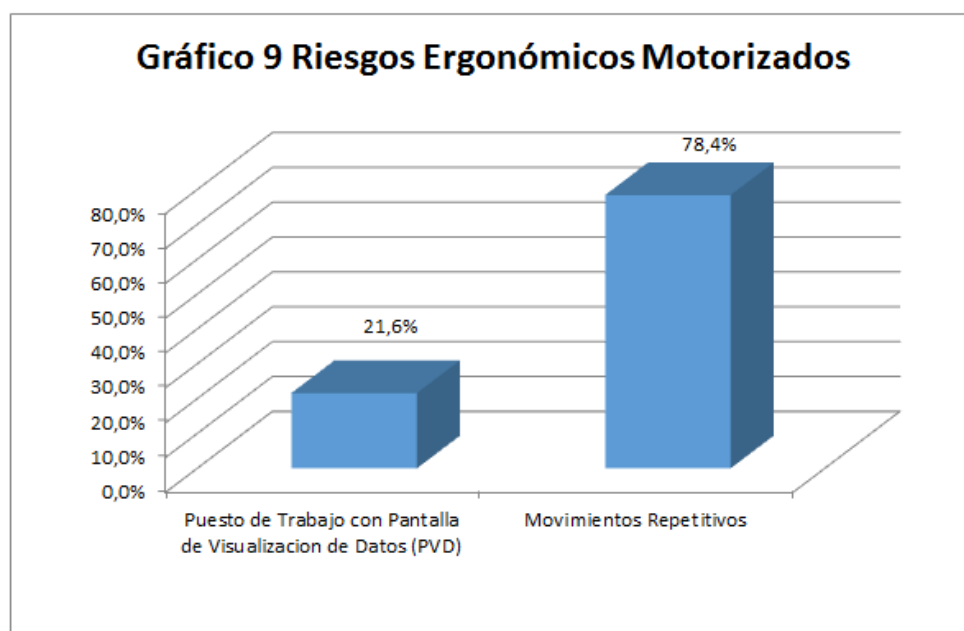


Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
Autor: Eliana Avila

En relación a los factores físicos relacionados a las actividades de los Agentes Civiles de Tránsito en los Motorizados, encontramos que: un 21.3% correspondiente a 32 agentes determinan que el factor que influye dentro de sus actividades está ligado a la Iluminación; un 14.7% correspondiente a un total de 22 agentes relacionan estos riesgos físicos a una Exposición a temperaturas extremas; un total de 33 agentes que serían representados en un 22.0% relacionan estos riesgos físicos a la Exposición a radiación solar; un 12.0% representado por 18 agentes de tránsito determinan la influencia de la Temperatura, ambiente en sus actividades diarias y por último un 30.0% representado por 45 uniformados determina que sus actividades están ligadas al factor físico Ruido.

9. ¿Cuáles de los siguientes riesgos ergonómicos considera Ud., que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT, puede elegir más de una opción; ¿en caso de no existir el peligro que usted considere que se presenta en su trabajo, escríbalo?

Tabla 9 Riesgos Ergonómicos Motorizados			
a	Puesto de Trabajo con Pantalla de Visualizacion de Datos (PVD)	11	21,6%
b	Movimientos Repetitivos	40	78,4%



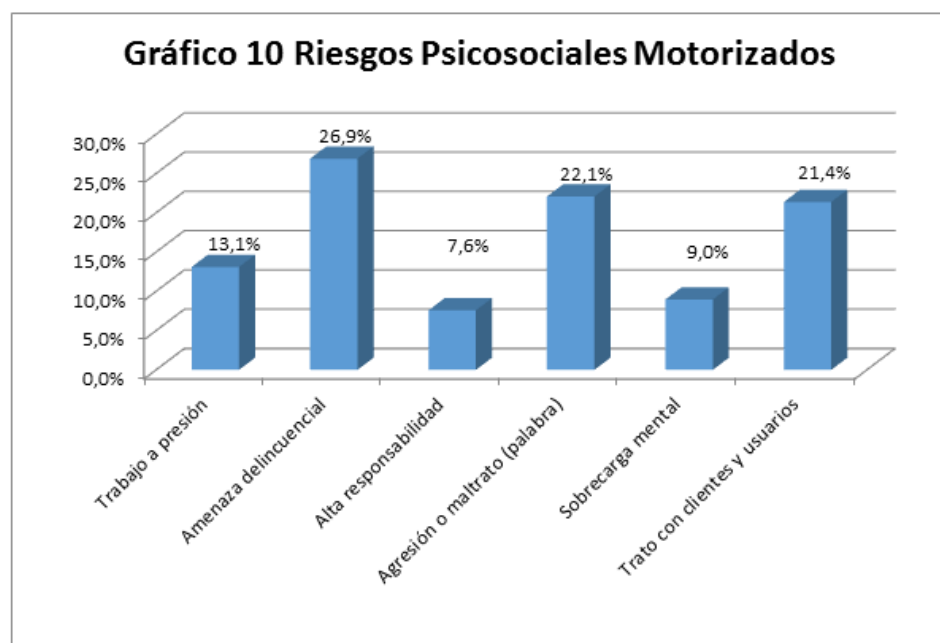
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
Autor: Eliana Avila

Dentro de la EMOV EP, los Agentes Civiles de tránsito y su grupo de Motorizados se determina que en cuanto a Riesgos Ergonómicos un 78.4% correspondientes a 20 Agentes relacionan sus actividades laborales con el riesgo ergonómico del Puesto de Trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (PVD); y por otro lado un total de 34 agentes

correspondientes a un 63.0% de los agentes relacionan sus actividades a la ergonomía con Movimientos repetitivos.

10. ¿Cuáles de los siguientes riesgos psicosociales considera Ud., que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT, puede elegir más de una opción; ¿en caso de no existir el peligro que usted considere que se presenta en su trabajo, escríbalo?

Tabla10 Riesgos Psicosociales Motorizados			
a	Trabajo a presión	19	13,1%
b	Amenaza delincuencia	39	26,9%
c	Alta responsabilidad	11	7,6%
d	Agresión o maltrato (palabra)	32	22,1%
e	Sobrecarga mental	13	9,0%
f	Trato con clientes y usuarios	31	21,4%



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

Los riesgos psicosociales relacionados con los Agentes de Tránsito Motorizados se interpreta que un 13.1% correspondientes a un total de 19 agentes relacionan sus actividades a un riesgo de Trabajo a Presión; 39 agentes correspondientes a un 26.9% manifiestan que dentro de sus actividades están expuestos a Amenaza delincuencia; por otro lado se identifica que en lo que respecta a Alta Responsabilidad se agrupa un total de 7.6% agentes correspondientes a 11 agentes que consideran este riesgo como parte de sus actividades laborales; un 22.1% representados por 32 agentes de tránsito identifican al riesgo de Agresión o maltrato (palabra); un 9.0%, es decir 13 agentes de tránsito consideran que un riesgo relacionado a sus actividades es la Sobrecarga mental y por último 21.4% correspondientes a 31 agentes relacionan sus actividades a un riesgo de mantener contacto con los usuarios, es decir Trato con clientes y usuarios.

3.8. Tabulación de encuestas realizadas para la identificación de riesgos laborales en la EMOV EP. Jefe Patrulla.

1. Información de las actividades.

1.1 Nombre del cargo: Agente Civil de Tránsito.

1.2 Lugar específico donde desempeña sus actividades laborales:

Los Agentes Civiles de Tránsito desempeñan sus actividades en distintos lugares, dentro de ello tenemos:

- **Patrulla**, en donde podemos identificar a dos tipos de ACT; el conductor y el denominado **Jefe de Patrulla**.

2. Información del cargo: Su trabajo es por turnos:

2.1 a) si no). Indique el número de turnos: 3. Número de horas por turno: 8

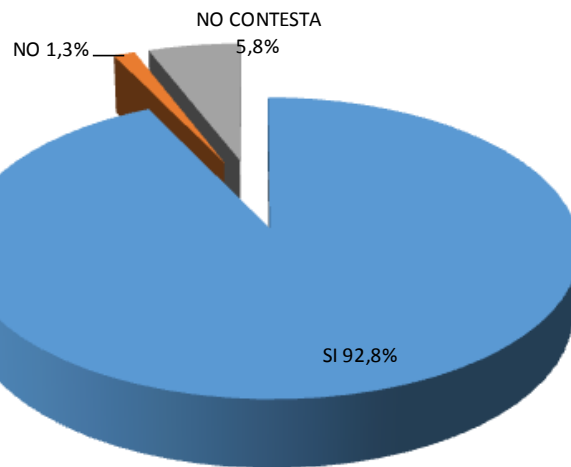
GRUPOS DE HORARIO DE TRABAJO.				
	A	B	C	D
HORARIO				
LUNES- DOMINGO	6 AM- 14 PM	14 PM- 22 PM	22 PM-6 AM	FRANCO
LUNES- DOMINGO	FRANCO	22 PM- 6 AM	6 AM - 14 PM	14PM -22PM
LUNES- DOMINGO	22 PM- 6 AM	FRANCO	14 PM- 22 PM	6 AM -14 PM
	14 PM- 22 PM	6 AM - 14 PM	FRANCO	22PM -10PM

De acuerdo con el cuadro presentado podemos identificar que los Agentes Civiles de tránsito cumplen con tres horarios, cada uno con 8 horas de labores los mismos que están distribuidos de 06H00-14H00, de 14H00-22H00 y de 22H00-06h00

2.2 ¿Extiende su turno normal de trabajo?

Tabla 2.2 PERSONAL ACT QUE EXTIENDEN LOS TURNOS		
SI	207	92,8%
NO	3	1,3%
NO CONTESTA	13	5,8%
	223	100,0%

**Gráfico 2.2 PERSONAL ACT QUE EXTIENDE
LOS TURNOS**



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

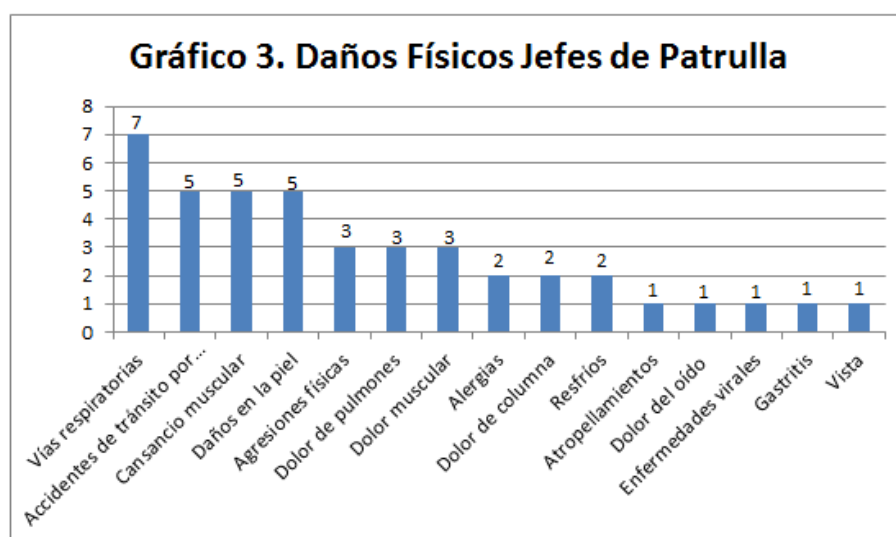
Autor: Eliana Avila

De acuerdo con la pregunta No. 2.2 se puede interpretar que 207 Agentes Civiles de Tránsito que correspondería a un 92.8% del personal extienden sus turnos de trabajo normales de 8 horas.

Por otro lado, encontramos a 3 Agentes Civiles de Tránsito que no extienden sus turnos de trabajo, lo que corresponde a un 1.3% dentro de la población de ACT. Concluyendo así con un 5.8% de Agentes Civiles de Tránsito que no dan respuesta a la misma, lo que correspondería a un total de 13 ACT sin respuesta. Extendiendo sus horas de trabajo en un total de 4.4.

3. ¿Cuáles son los posibles daños causados a su salud física y emocional por las actividades que usted realiza en su trabajo?

Tabla 3. Daños Físicos Jefes de Patrulla	
Vías respiratorias	7
Accidentes de tránsito por los ciudadanos	5
Cansancio muscular	5
Daños en la piel	5
Agresiones físicas	3
Dolor de pulmones	3
Dolor muscular	3
Alergias	2
Dolor de columna	2
Resfríos	2
Atropellamientos	1
Dolor del oído	1
Enfermedades virales	1
Gastritis	1
Vista	1

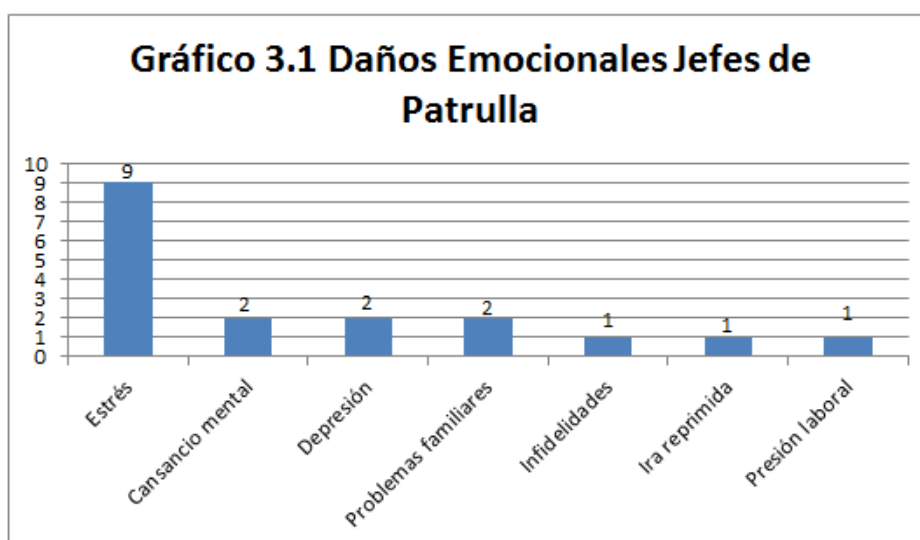


Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

En lo que respecta al daño físico para los Jefes de Patrulla se interpreta que para 7 de ellos el problema se presenta con las vías respiratorias; los accidentes ocasionados por los ciudadanos, el cansancio muscular, los daños en la piel se hacen presentes para 5 uniformados dentro de este grupo; las agresiones físicas, el dolor de pulmones y el dolor muscular son identificados como daños físicos para 3 uniformados de éste grupo; las alergias, el dolor de columna y los resfríos son parte de daños físicos para 2 del grupo de Jefes de Patrulla; y por último los atropellamientos ocasionados por los ciudadanos, el dolor de oído, enfermedades virales, la gastritis y problemas con la vista son identificados por uno de ellos dentro del grupo.

Tabla 3.1 Daños Emocionales Jefes de Patrulla	
Estrés	9
Cansancio mental	2
Depresión	2
Problemas familiares	2
Infidelidades	1
Ira reprimida	1
Presión laboral	1



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

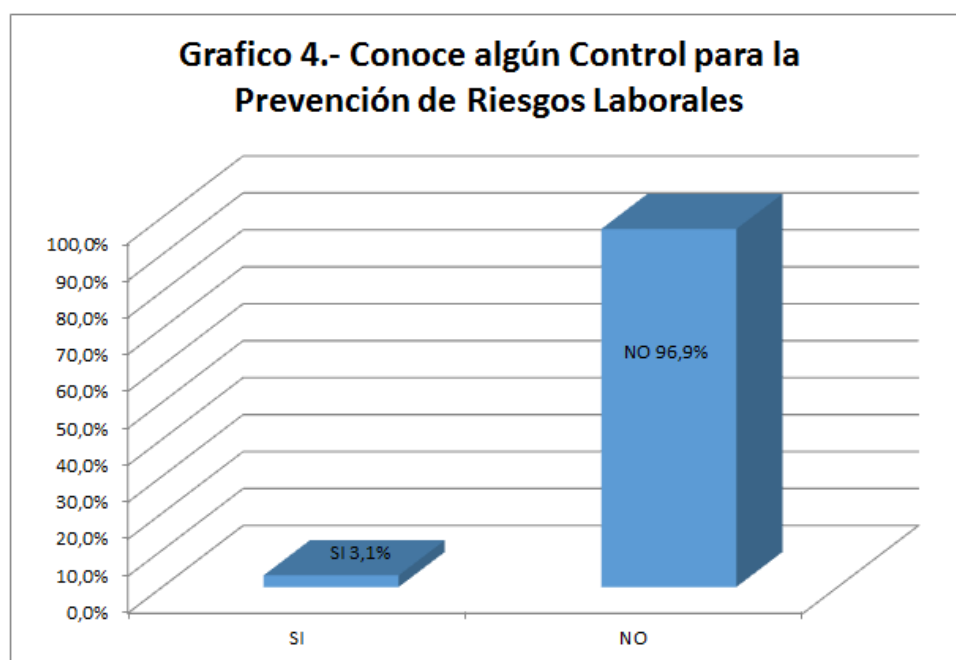
Autor: Eliana Avila

En lo que respecta a daños emocionales identificados por los Jefes de Patrulla se manifiesta que 9 de ellos relacionan el estrés como daño emocional; el cansancio mental, la depresión y los problemas familiares son identificados por dos integrantes del grupo; infidelidades, iras reprimidas y la presión laboral son manifestados como daños emocionales para 1 integrante del grupo de Jefes de Patrulla.

4. ¿Conoce usted algún control para la prevención de riesgos laborales por parte de la empresa?

Tabla 4 Conoce algún control para la prevención de riesgos laborales		
SI	7	3,1%
NO	216	96,9%

TOTAL 223



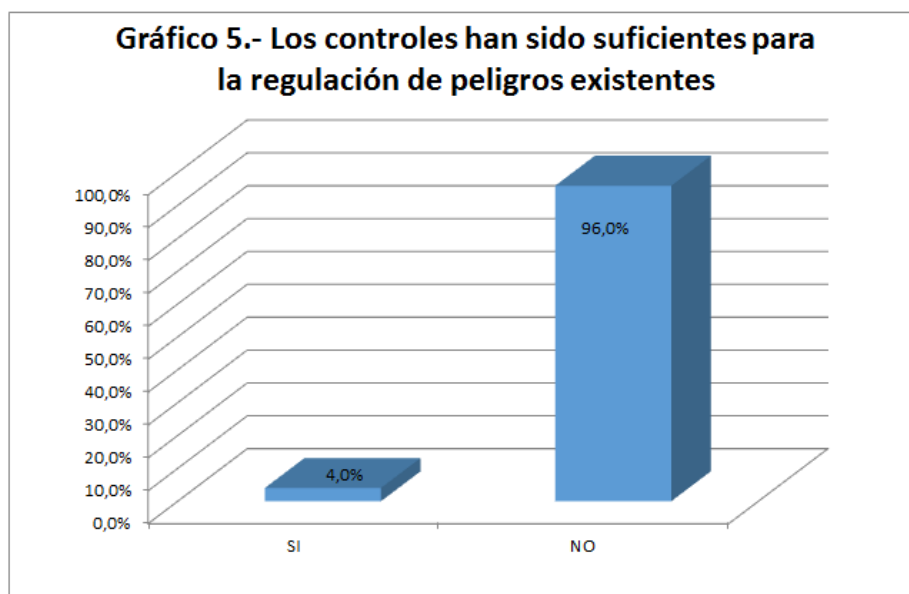
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
Autor: Eliana Avila

Dentro del conocimiento del personal de agentes civiles de tránsito acerca del control para prevenir riesgos laborales dentro de sus actividades se ha identificado que el 96.9% no conoce algún tipo de control y que por otra un 3.1% mencionan si conocer algún tipo de control de prevención de riesgos.

5. ¿Cree usted que los controles que se ha dado por parte de la empresa han sido suficientes y efectivos para la regulación de los peligros existentes en sus actividades laborales?

Tabla 5 Los controles han sido suficientes para la regulación de peligros		
SI	9	4,0%
NO	214	96,0%

TOTAL 223



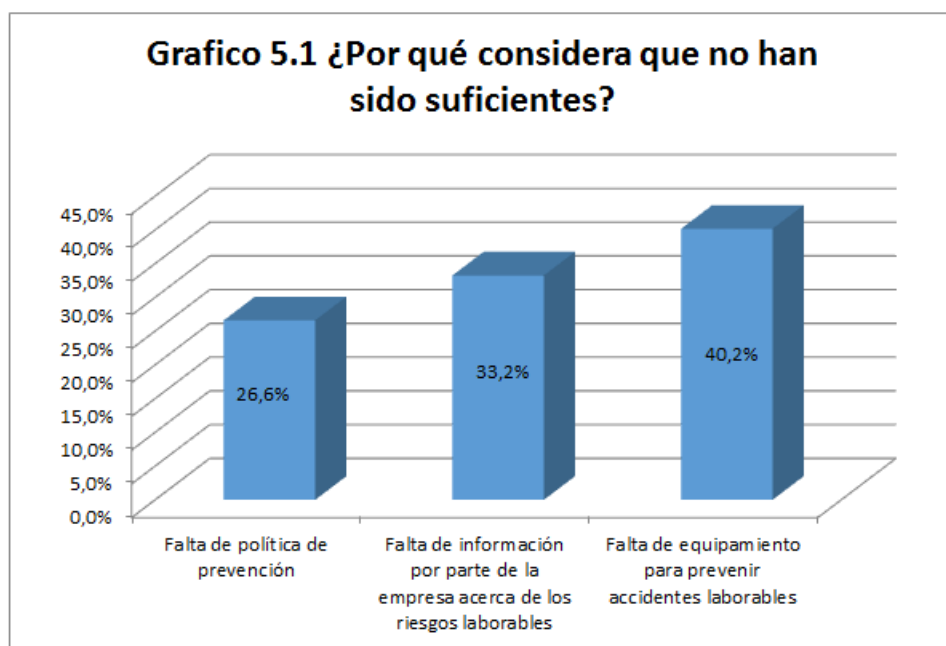
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

De acuerdo al gráfico y cuadro número 5 podemos interpretar que el personal de agentes civiles de tránsito considera que los controles dentro de la empresa no han sido suficientes para poder regular los peligros existentes en sus actividades laborales. Reflejado así un 96.0% dando una respuesta al no es suficiente y por otro lado un 4.0% que menciona un si como respuesta a los controles de riesgos.

5.1 En caso de que su respuesta sea NO, señale el ¿Por qué?

Tabla 5.1 ¿Por qué considera que no han sido suficientes?			
a	Falta de política de prevención	100	26,6%
b	Falta de información por parte de la empresa acerca de los riesgos laborales	125	33,2%
c	Falta de equipamiento para prevenir accidentes laborales	151	40,2%



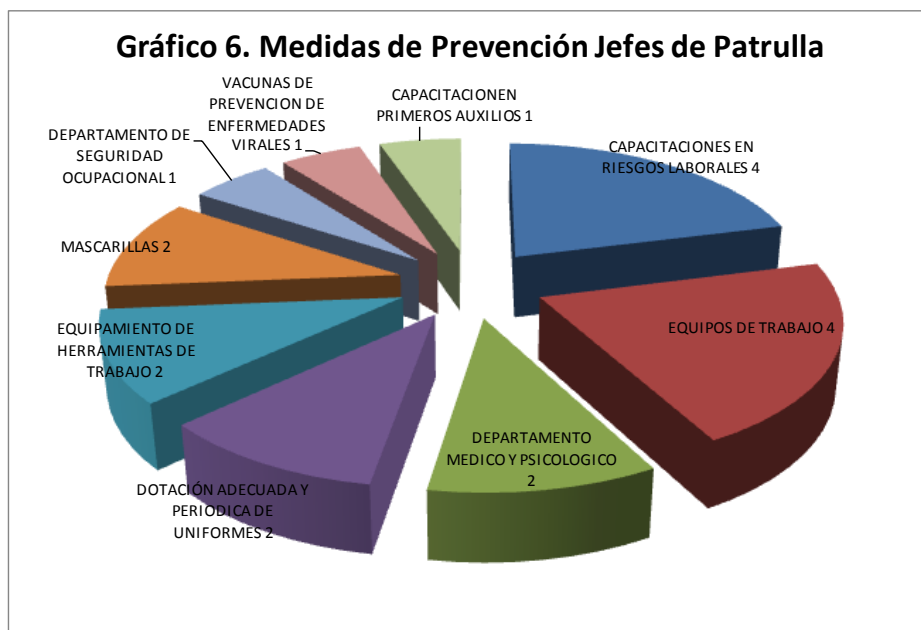
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

Con respecto a del por qué los ACT consideran que no han sido suficientes los controles por parte de la empresa podemos identificar que 100 Agentes Civiles de Tránsito que corresponderían a un 26.6% de la población consideran que dentro de la Emov EP, falta una política de prevención que pueda regular los riesgos a los que están expuestos en sus actividades diarias. Por otro lado, tenemos a 125 agentes que corresponderían a un 33.2% que consideran que dentro de la empresa existe una falta de información acerca de riesgos laborales, lo que correspondería a una falta de socialización de los mismos. Y por último nos encontramos ante un 40.2% es decir 151 agentes que consideran que la falta de control se debe también a la falta de equipamiento para prevenir accidentes laborales, lo que determinaría la falta de herramientas de trabajo para prevenir o reducir los riesgos laborales.

6. ¿Qué medida de prevención de riesgos laborales considera usted que se debería implementar en su trabajo?

Tabla 6. Medidas de Prevención Jefes de Patrulla	
CAPACITACIONES EN RIESGOS LABORALES	4
EQUIPOS DE TRABAJO	4
DEPARTAMENTO MEDICO Y PSICOLOGICO	2
DOTACIÓN ADECUADA Y PERIODICA DE UNIFORMES	2
EQUIPAMIENTO DE HERRAMIENTAS DE TRABAJO	2
MASCARILLAS	2
DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD OCUPACIONAL	1
VACUNAS DE PREVENCION DE ENFERMEDADES VIRALES	1
CAPACITACIONEN PRIMEROS AUXILIOS	1

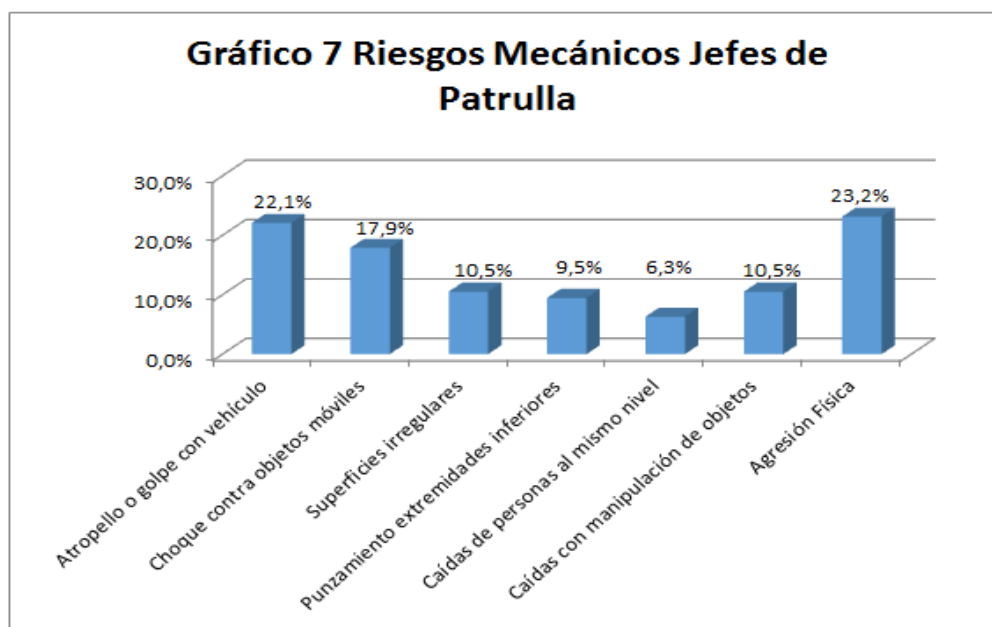


Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
Autor: Eliana Avila

Las medidas de prevención propuestas por los Agentes Civiles de Tránsito dentro del grupo de Jefes de Patrulla, se encuentra: vacunas de prevención de enfermedades virales, capacitación en primeros auxilios, capacitación en riesgos laborales, equipos de trabajo, departamento médico y psicológico, dotación periódica de uniformes, equipamiento de herramientas de trabajo, mascarillas y departamento de Seguridad Ocupacional.

7. ¿Cuáles de los siguientes riesgos mecánicos considera Ud., que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT, puede elegir más de una opción; ¿en caso de no existir el peligro que usted considere que se presenta en su trabajo, escríbalo?

Tabla 7 Riesgos Mecánicos Jefes de Patrulla			
a	Atropello o golpe con vehículo	21	22,1%
b	Choque contra objetos móviles	17	17,9%
c	Superficies irregulares	10	10,5%
d	Punzamiento extremidades inferiores	9	9,5%
e	Caídas de personas al mismo nivel	6	6,3%
f	Caídas con manipulación de objetos	10	10,5%
g	Agresión Física	22	23,2%



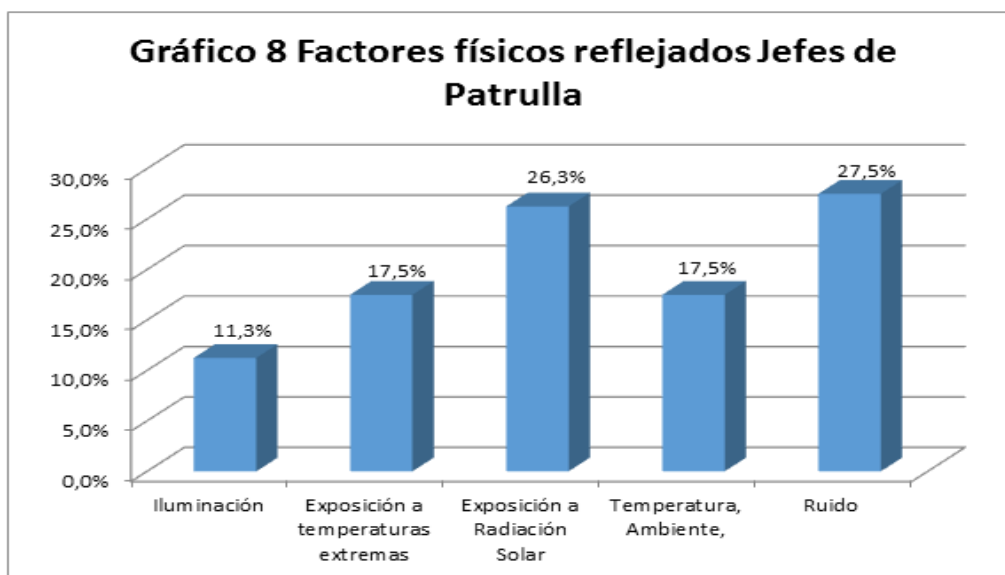
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

En lo que respecta a Riesgos Mecánicos considerados por parte del personal de los Agentes Civiles del grupo de Jefes de Patrulla dentro de la Emov EP, se determina que un 22.1% correspondiente a 21 Agentes Civiles de tránsito relacionan sus riesgos a Atropello o golpe con vehículo; un 17.9% representando a 17 agentes determinan también que sus actividades se ven vinculadas con el riesgo de Choque contra objetos móviles; 10 agentes de tránsito correspondientes al 10.5% de esta población presentan que sus actividades están relacionadas con un riesgo expuesto a Superficies Irregulares; un 9.5% pertenecientes a 9 agentes relacionan un riesgo de Punzamiento en extremidades inferiores; con respecto a Caídas de personas al mismo nivel se encuentran 6 agentes de tránsito representando así a un 6.3%; el 10.5% es decir 10 agentes relacionan sus actividades con riesgos relacionados con Caídas con manipulación de objetos y por último un 23.2% correspondientes a 22 agentes de tránsito determinan que sus actividades están expuestos a riesgos relacionados con Agresión física.

8. ¿Cuáles de los siguientes factores físicos considera Ud., que se pueden ver reflejados en sus actividades laborables de ACT, puede elegir más de una opción; ¿en caso de no existir el peligro que usted considere que se presenta en su trabajo, escríbalo?

Tabla 8 Factores Físicos reflejados en Jefes de Patrulla			
a	Iluminación	9	11,3%
b	Exposición a temperaturas extremas	14	17,5%
c	Exposición a Radiación Solar	21	26,3%
d	Temperatura, Ambiente,	14	17,5%
e	Ruido	22	27,5%



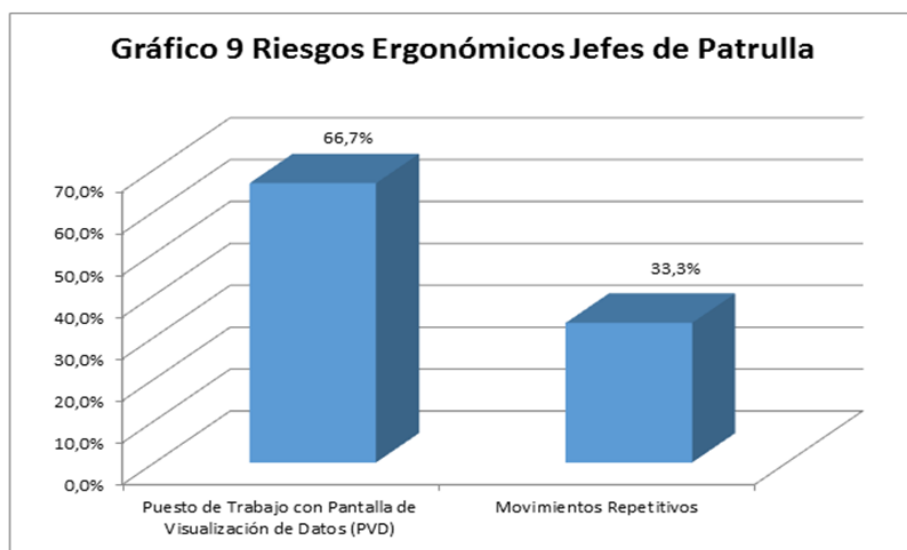
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

En relación a los factores físicos relacionados a las actividades de los Agentes Civiles del grupo de los Jefes de Patrulla, encontramos que: un 11.3% correspondiente a 9 agentes determinan que el factor que influye dentro de sus actividades está ligado a la Iluminación; un 17.5% correspondiente a un total de 14 agentes relacionan estos riesgos físicos a una Exposición a temperaturas extremas; un total de 21 agentes que serían representados en un 26.3% relacionan estos riesgos físicos a la Exposición a radiación solar; un 17.5% representado por 14 agentes de tránsito determinan la influencia de la Temperatura, ambiente en sus actividades diarias y por último un 27.5% representado por 22 uniformados determina que sus actividades están ligadas al factor físico Ruido.

9. ¿Cuáles de los siguientes riesgos ergonómicos considera Ud., que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT, puede elegir más de una opción; ¿en caso de no existir el peligro que usted considere que se presenta en su trabajo, escríbalo?

Tabla 9 Riesgos Ergonómicos Jefes de Patrulla			
a	Puesto de Trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (PVD)	8	66,7%
b	Movimientos Repetitivos	16	33,3%

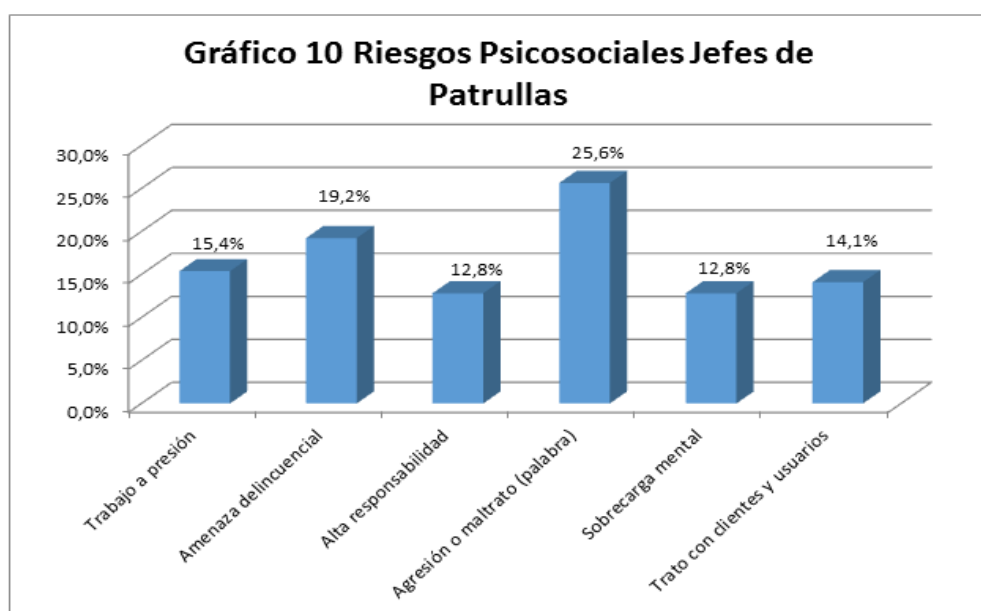


Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
 Autor: Eliana Avila

Dentro de la EMOV EP, los Agentes Civiles de tránsito y su grupo de Jefes de Patrulla se determinó que en cuanto a Riesgos Ergonómicos un 66.7% correspondientes a 8 Agentes relacionan sus actividades laborales con el riesgo ergonómico del Puesto de Trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (PVD); y por otro lado un total de 16 agentes correspondientes a un 33.3 % relacionan sus actividades a la ergonomía con Movimientos repetitivos.

10. ¿Cuáles de los siguientes riesgos psicosociales considera Ud., que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT, puede elegir más de una opción; ¿en caso de no existir el peligro que usted considere que se presenta en su trabajo, escríbalo?

Tabla 10 Riesgos Psicosociales Jefes de Patrullas			
a	Trabajo a presión	12	15,4%
b	Amenaza delincuencia	15	19,2%
c	Alta responsabilidad	10	12,8%
d	Agresión o maltrato (palabra)	20	25,6%
e	Sobrecarga mental	10	12,8%
f	Trato con clientes y usuarios	11	14,1%



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
Autor: Eliana Avila

Los riesgos psicosociales relacionados con los Agentes de Tránsito Jefes de Patrulla se interpreta que un 15.4% correspondientes a un total de 12 agentes relacionan sus actividades a un riesgo de Trabajo a Presión; 15 agentes correspondientes a un 19.2% manifiestan que dentro de sus actividades están expuestos a Amenaza delincuencia; por

otro lado se identifica que en lo que respecta a Alta Responsabilidad se agrupa un total de 12.8% de los agentes correspondientes a 10 de ellos que consideran este riesgo como parte de sus actividades laborales; un 25.6% representados por 20 agentes de tránsito identifican al riesgo de Agresión o maltrato (palabra); un 12.8%, es decir 10 agentes de tránsito consideran que un riesgo relacionado a sus actividades es la Sobrecarga mental y por último 14.1% correspondientes a 11 agentes relacionan sus actividades a un riesgo de mantener contacto con los usuarios, es decir Trato con clientes y usuarios.

3.9. Tabulación de encuestas realizadas para la identificación de riesgos laborales en la EMOV EP Conductores.

1. Información de las actividades.

1.1 Nombre del cargo: Agente Civil de Tránsito.

1.2 Lugar específico donde desempeña sus actividades laborales:

Los Agentes Civiles de Tránsito desempeñan sus actividades en distintos lugares, dentro de ello tenemos:

- **Patrulla**, en donde podemos identificar a dos tipos de ACT; el **conductor** y el denominado Jefe de Patrulla.

2. Información del cargo: Su trabajo es por turnos:

2.1 a) si no). Indique el número de turnos: 3. Número de horas por turno: 8

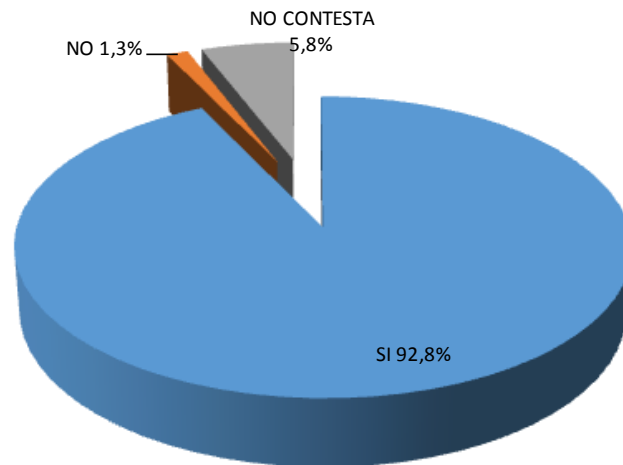
GRUPOS DE HORARIO DE TRABAJO.				
	A	B	C	D
HORARIO				
LUNES- DOMINGO	6 AM- 14 PM	14 PM- 22 PM	22 PM-6 AM	FRANCO
LUNES- DOMINGO	FRANCO	22 PM- 6 AM	6 AM - 14 PM	14PM -22PM
LUNES- DOMINGO	22 PM- 6 AM	FRANCO	14 PM- 22 PM	6 AM -14 PM
	14 PM- 22 PM	6 AM - 14 PM	FRANCO	22PM -10PM

De acuerdo con el cuadro presentado podemos identificar que los Agentes Civiles de tránsito cumplen con tres horarios, cada uno con 8 horas de labores los mismos que están distribuidos de 06H00-14H00, de 14H00-22H00 y de 22H00-06h00

2.2 ¿Extiende su turno normal de trabajo?, cuantas horas.

Tabla 2.2 PERSONAL ACT QUE EXTIENDEN LOS TURNOS		
SI	207	92,8%
NO	3	1,3%
NO CONTESTA	13	5,8%
	223	100,0%

**Gráfico 2.2 PERSONAL ACT QUE EXTIENDE
LOS TURNOS**



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

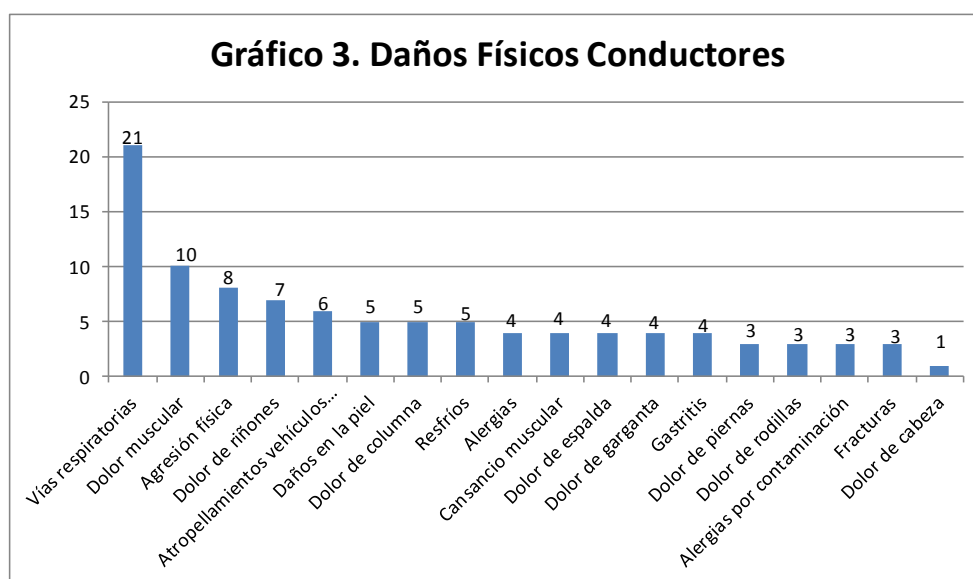
Autor: Eliana Avila

De acuerdo con la pregunta No. 2.2 podemos interpretar que 207 Agentes Civiles de Tránsito que correspondería a un 92.8% del personal extienden sus turnos de trabajo normales de 8 horas.

Por otro lado, encontramos a 3 Agentes Civiles de Tránsito que no extienden sus turnos de trabajo, lo que corresponde a un 1.3% dentro de la población de ACT. Concluyendo así con un 5.8% de Agentes Civiles de Tránsito que no dan respuesta a la misma, lo que correspondería a un total de 13 ACT sin respuesta, extendiendo entonces sus horas de trabajo a un total de 4.4.

3. ¿Cuáles son los posibles daños causados a su salud física y emocional por las actividades que usted realiza en su trabajo?

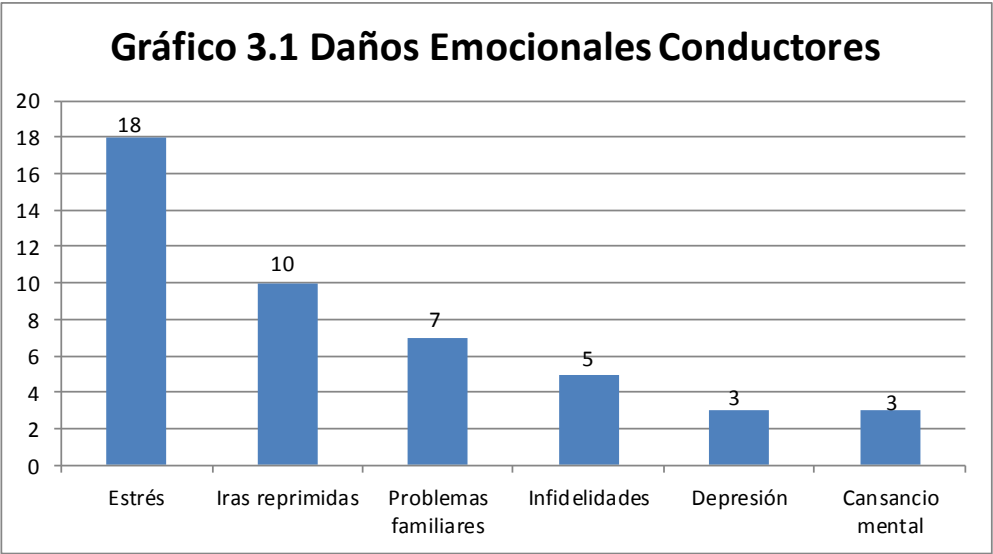
Tabla 3. Daños Físicos Conductores	
Vías respiratorias	21
Dolor muscular	10
Agresión física	8
Dolor de riñones	7
Atropellamientos vehículos ciudadanos	6
Daños en la piel	5
Dolor de columna	5
Resfríos	5
Alergias	4
Cansancio muscular	4
Dolor de espalda	4
Dolor de garganta	4
Gastritis	4
Dolor de piernas	3
Dolor de rodillas	3
Alergias por contaminación	3
Fracturas	3
Dolor de cabeza	1



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
 Autor: Eliana Avila

En lo que respecta a los daños físicos para los Conductores se identifica que 21 de ellos consideran un riesgo físico relacionado con las vías respiratorias; 10 de ellos manifiestan que el dolor muscular se hace presente en sus actividades diarias; 8 uniformados consideran la agresión física como un daño; 7 dentro del grupo manifiesta al dolor de riñones como parte de sus actividades; 6 de ellos consideran que el atropellamiento ocasionado por los ciudadanos es un daño físico ligado a sus actividades; los daños en la piel, el dolor de columna y los resfrios son para 5 del grupo daños físicos; para 4 de ellos las alergias, el cansancio muscular, el dolor de espalda, dolor de garganta y la gastritis se presentan como daños físicos; el dolor de piernas, dolor de rodillas, alergias por contaminación y fracturas se hace presente para 3 de ellos y por último es considerado para 1 de ellos el dolor de cabeza.

Tabla 3.1 Daños Emocionales Conductores	
Estrés	18
Iras reprimidas	10
Problemas familiares	7
Infidelidades	5
Depresión	3
Cansancio mental	3



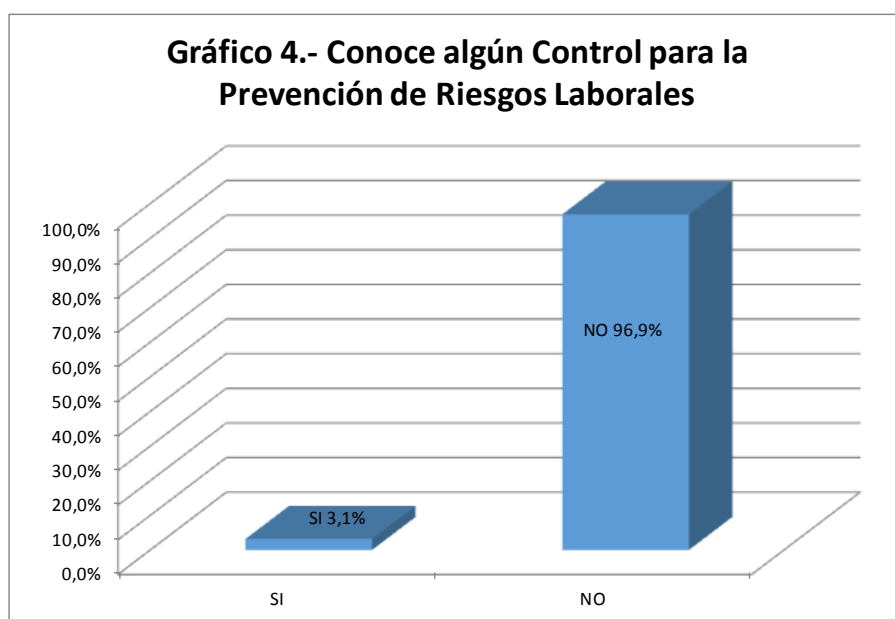
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
Autor: Eliana Avila

En lo que respecta daños emocionales para los Conductores se presenta que 18 dentro del grupo considera al estrés como un daño emocional dentro de sus actividades; las iras reprimidas por para 10 de los agentes conductores se presenta como daño emocional; problemas familiares se hace presente para 7 de ellos; ifidelidades menciona 5 agentes que es sin duda un daño emocional; la depresión y el cansancio mental se hace presente para 3 de ellos.

4. ¿Conoce usted algún control para la prevención de riesgos laborales por parte de la empresa?

Tabla 4 Conoce algún control para la prevención de riegos laborales		
SI	7	3,1%
NO	216	96,9%

TOTAL 223



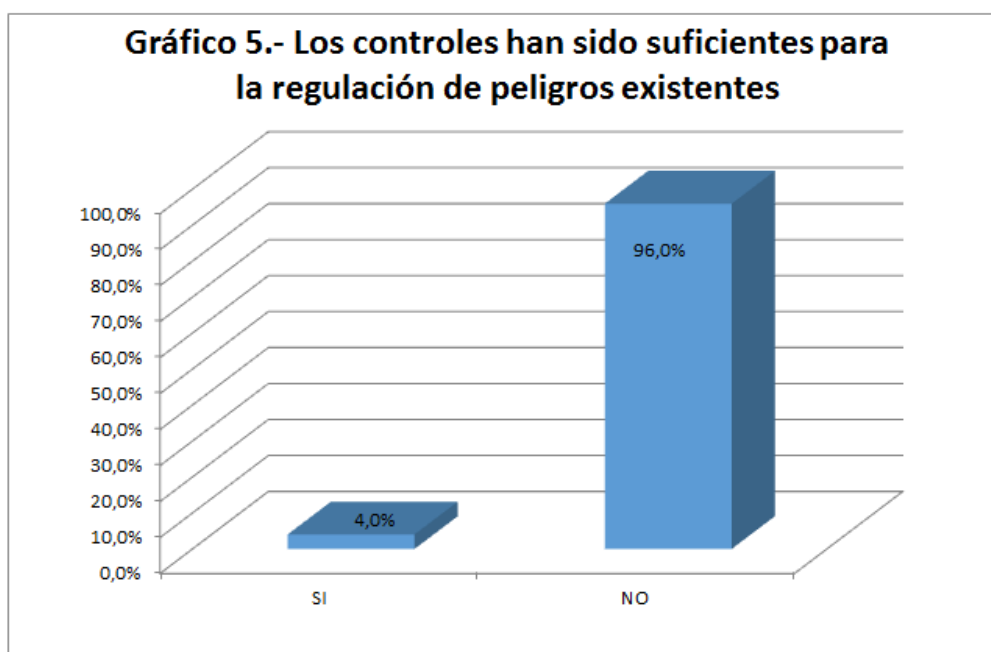
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Dentro del conocimiento del personal de agentes civiles de tránsito acerca del control para prevenir riesgos laborales dentro de sus actividades se ha identificado que el 96.9% no conoce algún tipo de control y que por otra un 3.1% mencionan si conocer algún tipo de control de prevención de riesgos.

5. ¿Cree usted que los controles que se ha dado por parte de la empresa han sido suficientes y efectivos para la regulación de los peligros existentes en sus actividades laborales?

Tabla 5 Los controles han sido suficientes para la regulación de peligros		
SI	9	4,0%
NO	214	96,0%

TOTAL 223



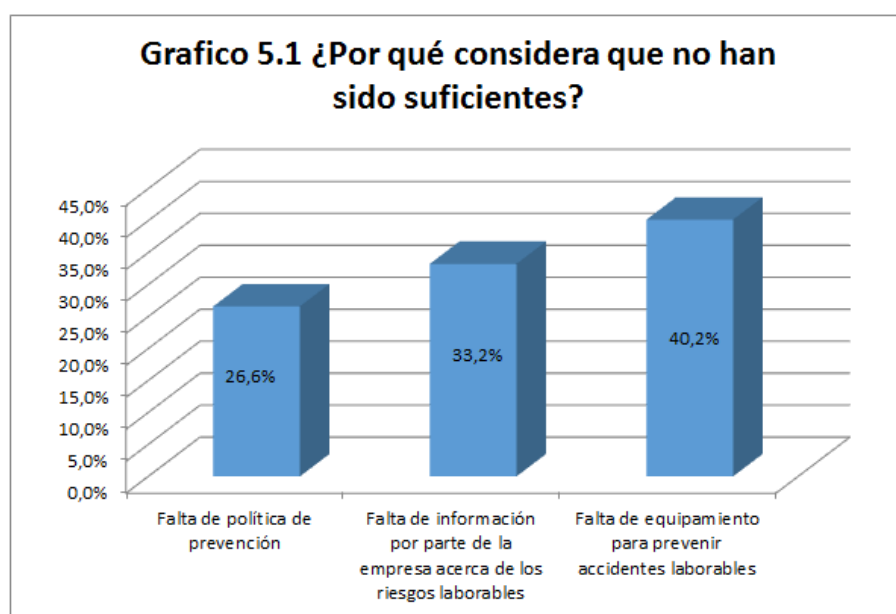
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

De acuerdo al gráfico y cuadro número 5 podemos interpretar que el personal de agentes civiles de tránsito considera que los controles dentro de la empresa no han sido suficientes para poder regular los peligros existentes en sus actividades laborales. Reflejado así un 96.0% dando una respuesta al no es suficiente y por otro lado un 4.0% que menciona un si como respuesta a los controles de riesgos.

5.1 En caso de que su respuesta sea NO, señale el ¿Por qué?

TABLA 5.1 ¿Por qué considera que no han sido suficientes?			
a	Falta de política de prevención	100	26,6%
b	Falta de información por parte de la empresa acerca de los riesgos laborales	125	33,2%
c	Falta de equipamiento para prevenir accidentes laborales	151	40,2%



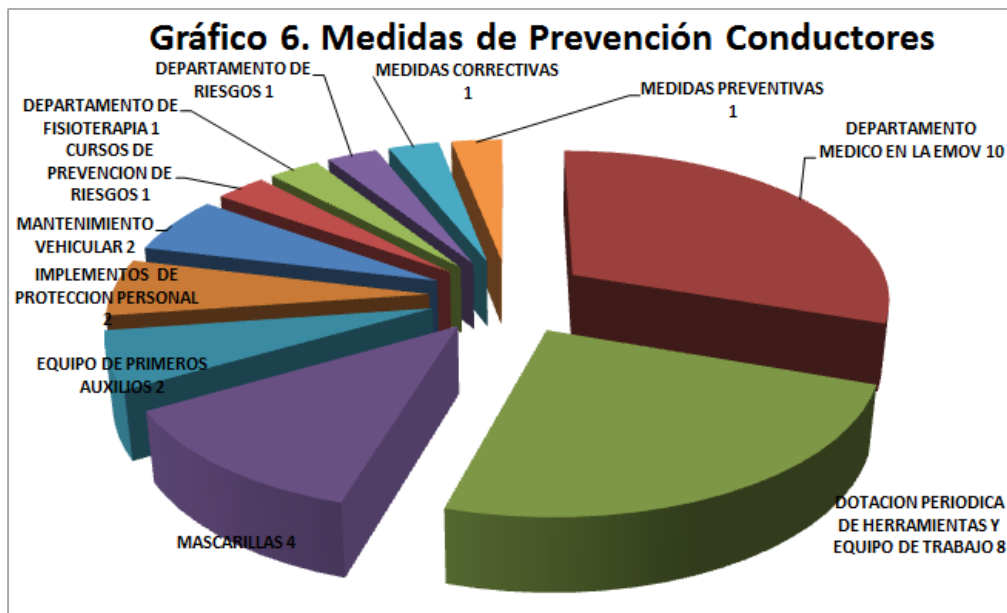
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

Con respecto a del por qué los ACT consideran que no han sido suficientes los controles por parte de la empresa podemos identificar que 100 Agentes Civiles de Tránsito que corresponderían a un 26.6% de la población consideran que dentro de la EMOV EP, falta una política de prevención que pueda regular los riesgos a los que están expuestos en sus actividades diarias. Por otro lado, tenemos a 125 agentes que corresponderían a un 33.2% que consideran que dentro de la empresa existe una falta de información acerca de riesgos laborales, lo que correspondería a una falta de socialización de los mismos. Y por último nos encontramos ante un 40.2% es decir 151 agentes que consideran que la falta de control se debe también a la falta de equipamiento para prevenir accidentes laborales, lo que determinaría la falta de herramientas de trabajo para prevenir o reducir los riesgos laborales.

6. ¿Qué medida de prevención de riesgos laborales considera usted que se debería implementar en su trabajo?

Tabla 6. Medidas de Prevención Conductores	
DEPARTAMENTO MEDICO EN LA EMOV	10
DOTACION PERIODICA DE HERRAMIENTAS Y EQUIPO DE TRABAJO	8
MASCARILLAS	4
EQUIPO DE PRIMEROS AUXILIOS	2
IMPLEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL	2
MANTENIMIENTO VEHICULAR	2
CURSOS DE PREVENCION DE RIESGOS	1
DEPARTAMENTO DE FISIOTERAPIA	1
DEPARTAMENTO DE RIESGOS	1
MEDIDAS CORRECTIVAS	1
MEDIDAS PREVENTIVAS	1

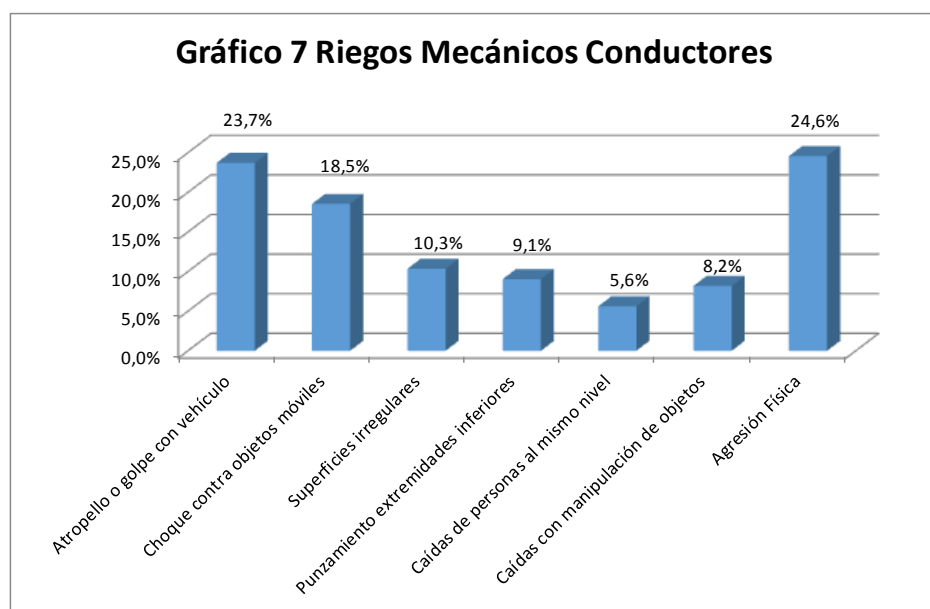


Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
Autor: Eliana Avila

Las medidas de prevención consideradas por 10 de los agentes del grupo de los Conductores es la existencia de un departamento médico en la EMOV EP; 8 de ellos consideran como medida preventiva la dotación periódica de herramientas y equipo de trabajo; 4 de ellos manifiestan como prevención la dotación de mascarillas; un equipo de primeros auxilios, implementos de protección personal y el mantenimiento vehicular son considerados como medidas preventivas para 2 de los agentes de este grupo; cursos de prevención de riesgos, departamento de fisioterapia, departamento de riesgos, medidas correctivas y medidas preventivas son considerados por parte de este grupo.

7. ¿Cuáles de los siguientes riesgos mecánicos considera Ud., que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT, puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que usted considere que se presenta en su trabajo, escríbalo?

TABLA 7 Riesgos Mecánicos Conductores			
a	Atropello o golpe con vehículo	55	23,7%
b	Choque contra objetos móviles	43	18,5%
c	Superficies irregulares	24	10,3%
d	Punzamiento extremidades inferiores	21	9,1%
e	Caídas de personas al mismo nivel	13	5,6%
f	Caídas con manipulación de objetos	19	8,2%
g	Agresión Física	57	24,6%

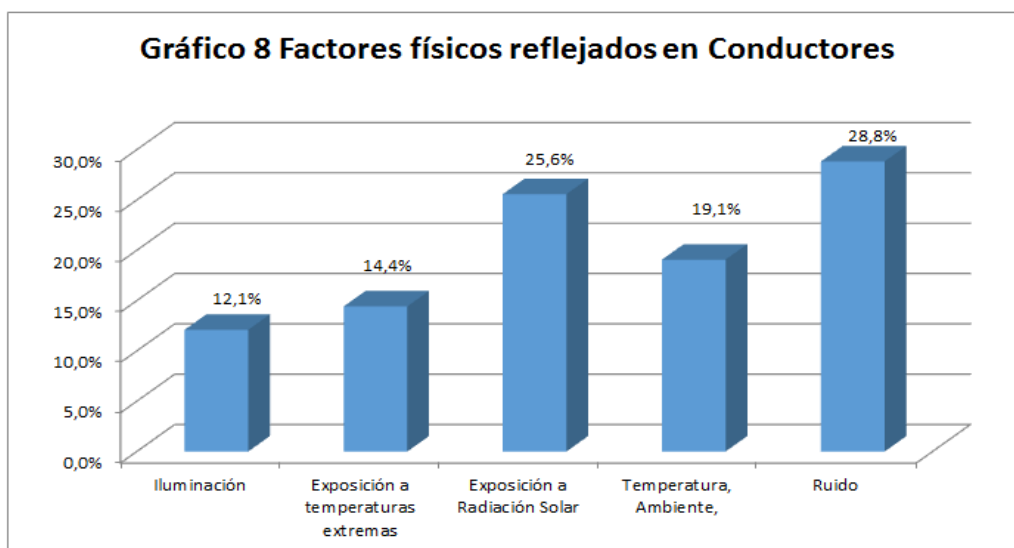


Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.
 Autor: Eliana Avila

En lo que respecta a Riesgos Mecánicos considerados por parte del personal de los Agentes Civiles del grupo de Conductores dentro de la Emov EP, se determina que un 23.7% correspondiente a 55 Agentes Civiles de tránsito relacionan sus riesgos a Atropello o golpe con vehículo; un 18.5% representando a 43 agentes determinan también que sus actividades se ven vinculadas con el riesgo de Choque contra objetos móviles; 24 agentes de tránsito correspondientes al 10.3% de esta población presentan que sus actividades están relacionadas con un riesgo expuesto a Superficies Irregulares; un 9.1% pertenecientes a 21 agentes relacionan un riesgo de Punzamiento en extremidades inferiores; con respecto a Caídas de personas al mismo nivel se encuentran 13 agentes de tránsito representando así a un 5.6%; el 8.2% es decir 19 agentes relacionan sus actividades con riesgos relacionados con Caídas con manipulación de objetos y por último un 24.6% correspondientes a 57 agentes de tránsito determinan que sus actividades están expuestos a riesgos relacionados con Agresión física.

8. ¿Cuáles de los siguientes factores físicos considera Ud., que se pueden ver reflejados en sus actividades laborables de ACT, puede elegir más de una opción; ¿en caso de no existir el peligro que usted considere que se presenta en su trabajo, escríbalo?

TABLA 8 Factores Físicos reflejados en Conductores			
a	Iluminación	26	12,1%
b	Exposición a temperaturas extremas	31	14,4%
c	Exposición a Radiación Solar	55	25,6%
d	Temperatura, Ambiente,	41	19,1%
e	Ruido	62	28,8%



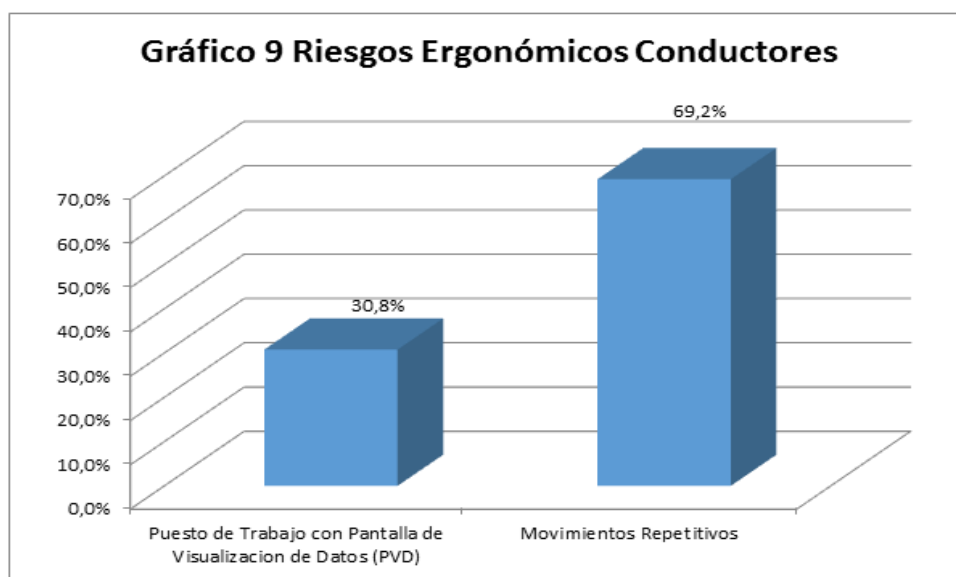
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

En relación a los factores físicos relacionados a las actividades de los Agentes Civiles del grupo de los Conductores, encontramos que: un 12.1% correspondiente a 26 agentes determinan que el factor que influye dentro de sus actividades está ligado a la Iluminación; un 14.4% correspondiente a un total de 31 agentes relacionan estos riesgos físicos a una Exposición a temperaturas extremas; un total de 55 agentes que serían representados en un 25.6% relacionan estos riesgos físicos a la Exposición a radiación solar; un 19.1% representado por 41 agentes de tránsito determinan la influencia de la Temperatura, ambiente en sus actividades diarias y por último un 28.8% representado por 62 uniformados determina que sus actividades están ligadas al factor físico Ruido.

9. ¿Cuáles de los siguientes riesgos ergonómicos considera Ud., que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT, puede elegir más de una opción; ¿en caso de no existir el peligro que usted considere que se presenta en su trabajo, escríbalo?

TABLA 9			
Riesgos Ergonómicos Conductores			
a	Puesto de Trabajo con Pantalla de Visualizacion de Datos (PVD)	24	30,8%
b	Movimientos Repetitivos	54	69,2%



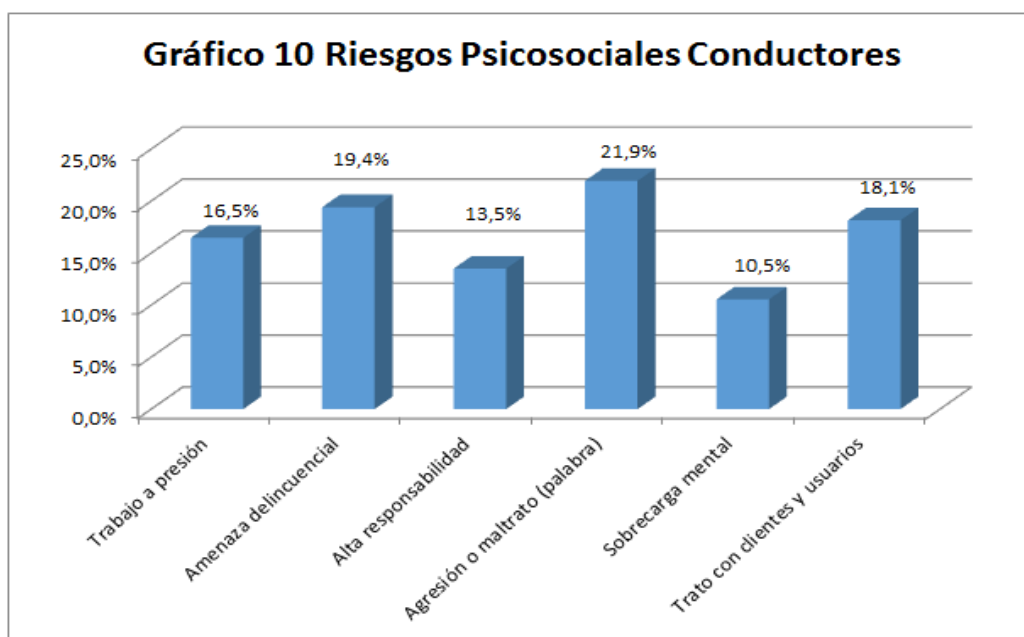
Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

Dentro de la EMOV EP, los Agentes Civiles de tránsito y su grupo de Conductores se determina que en cuanto a Riesgos Ergonómicos un 30.8% correspondientes a 24 Agentes relacionan sus actividades laborales con el riesgo ergonómico del Puesto de Trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (PVD); y por otro lado un total de 54 agentes correspondientes a un 69.2 % relacionan sus actividades a la ergonomía con Movimientos repetitivos.

10. ¿Cuáles de los siguientes riesgos psicosociales considera Ud., que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT, puede elegir más de una opción; ¿en caso de no existir el peligro que usted considere que se presenta en su trabajo, escríbalo?

TABLA 10 Riesgos Psicosociales Conductores			
a	Trabajo a presión	39	16,5%
b	Amenaza delincuencia	46	19,4%
c	Alta responsabilidad	32	13,5%
d	Agresión o maltrato (palabra)	52	21,9%
e	Sobrecarga mental	25	10,5%
f	Trato con clientes y usuarios	43	18,1%



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

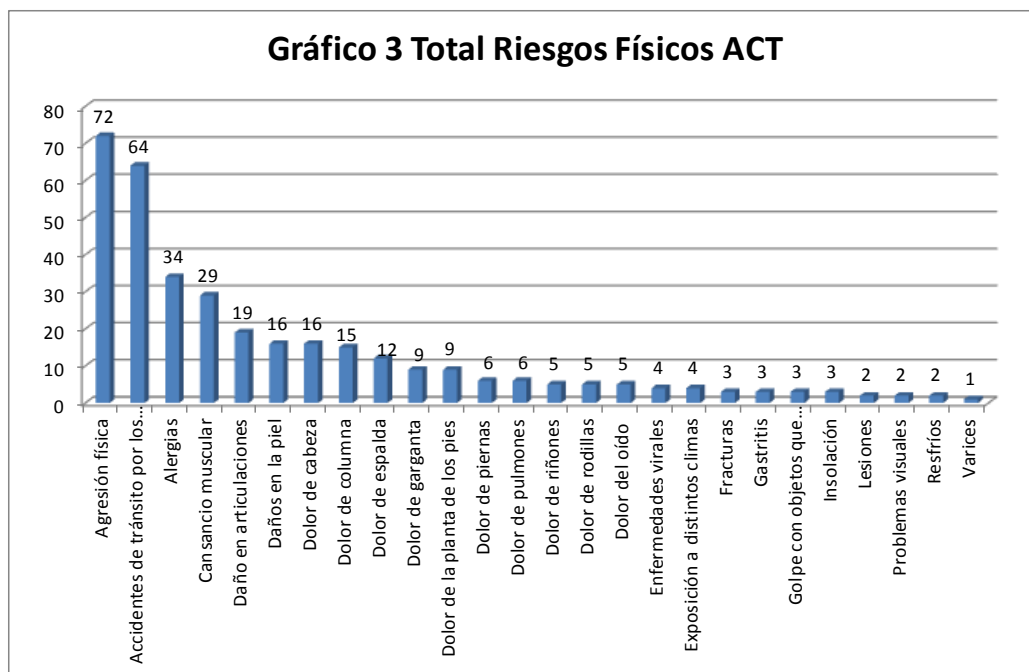
Autor: Eliana Avila

Los riesgos psicosociales relacionados con los Agentes de Tránsito Conductores se interpreta que un 16.5% correspondientes a un total de 39 agentes relacionan sus actividades a un riesgo de Trabajo a Presión; 46 agentes correspondientes a un 19.4% manifiestan que dentro de sus actividades están expuestos a Amenaza delincuencia; por otro lado se identifica que en lo que respecta a Alta Responsabilidad se agrupa un total de 13.5% de los agentes correspondientes a 32 de ellos que consideran este riesgo como parte de sus actividades laborales; un 21.9% representados por 52 agentes de tránsito identifican al riesgo de Agresión o maltrato (palabra); un 10.5%, es decir 25 agentes de tránsito consideran que un riesgo relacionado a sus actividades es la Sobrecarga mental y por último 18.1% correspondientes a 43 agentes relacionan sus actividades a un riesgo de mantener contacto con los usuarios, es decir Trato con clientes y usuarios.

3.10. Conclusiones de riesgos físicos y emocionales identificados según Encuestas de Identificación de Riesgos Laborales, realizadas a los agentes civiles de tránsito EMOV EP.

Los riesgos según las encuestas realizadas al grupo de Agentes Civiles de Tránsito en su totalidad se demuestran en la siguiente tabla y gráfico respectivamente.

Tabla 3 Total Riesgos Físicos ACT	
Agresión física	72
Accidentes de tránsito por los ciudadanos	64
Alergias	34
Cansancio muscular	29
Daño en articulaciones	19
Daños en la piel	16
Dolor de cabeza	16
Dolor de columna	15
Dolor de espalda	12
Dolor de garganta	9
Dolor de la planta de los pies	9
Dolor de piernas	6
Dolor de pulmones	6
Dolor de riñones	5
Dolor de rodillas	5
Dolor del oído	5
Enfermedades virales	4
Exposición a distintos climas	4
Fracturas	3
Gastritis	3
Golpe con objetos que manejamos	3
Insolación	3
Lesiones	2
Problemas visuales	2
Resfríos	2
Varices	1

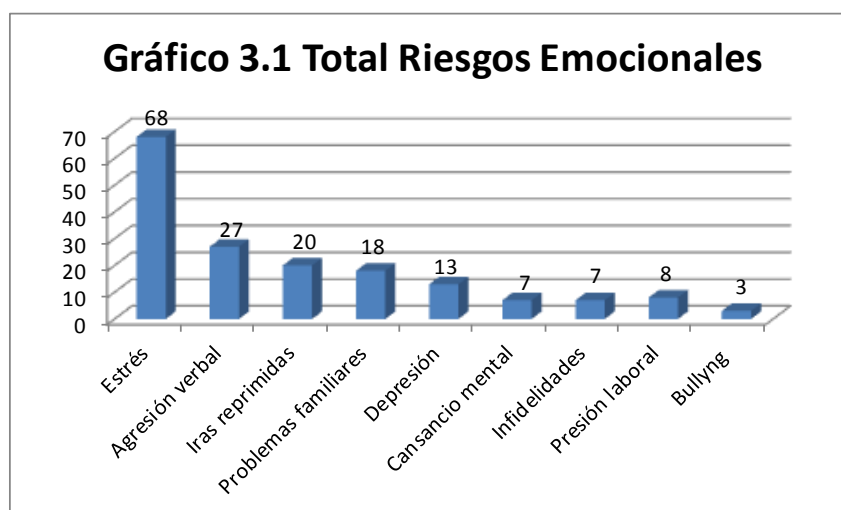


Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

Según el gráfico y tabla 3 del Total de Riesgos Físicos de los Agentes Civiles de Tránsito en sus distintas funciones y actividades se detalla que mencionan a las agresiones físicas , accidentes de tránsito ocasionados por los ciudadanos, alergias, cansancio muscular, daño en las articulaciones, daño en la piel, Dolor de cabeza, dolor de columna, dolor de espalda, dolor de garganta, dolor de la planta de los pies, dolor de piernas, dolor de pulmones, dolor de riñones, dolor de rodillas, dolor del oído , enfermedades virales, exposición a distintos climas, fracturas, gastritis, golpe con objetos que manejamos, insolación, lesiones, problemas visuales, resfriados y varices

Tabla 3.1 Total Riesgos Emocionales	
Estrés	68
Agresión verbal	27
Iras reprimidas	20
Problemas familiares	18
Depresión	13
Cansancio mental	7
Infidelidades	7
Presión laboral	8
Bullyng	3



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

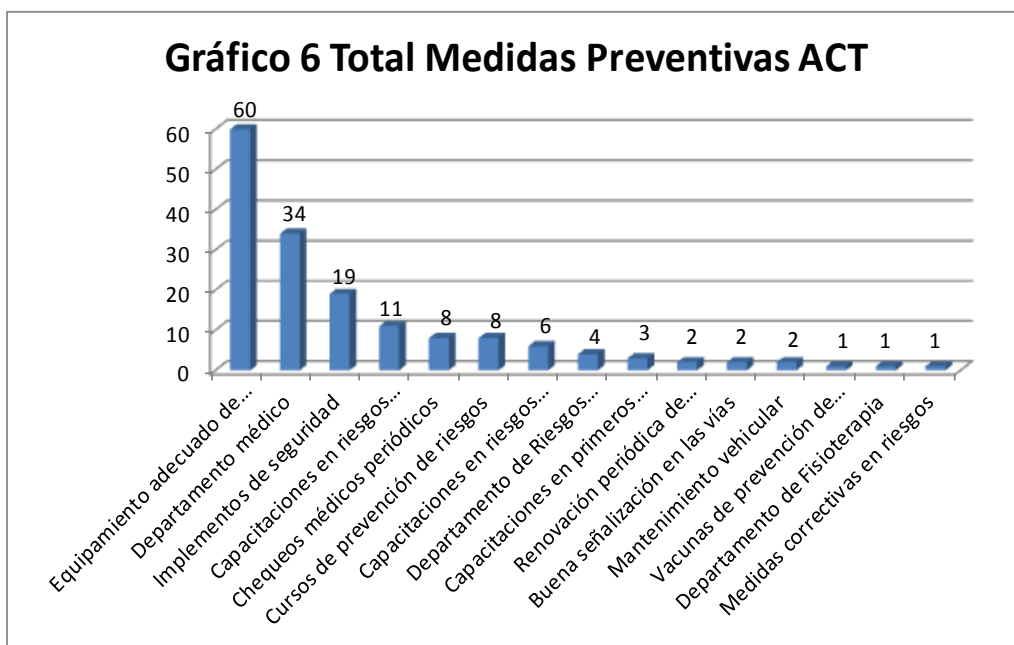
Autor: Eliana Avila

Según la tabla y gráfico 3.1 con referencia al total de Riesgos Emocionales a los que se encuentran expuestos los Agentes Civiles de Tránsito en sus distintos grupos y actividades se determina que el estrés, las agresiones verbales, iras reprimidas, problemas familiares, depresión, cansancio mental, infidelidades, presión laboral y el Bullying forman parte de sus riesgos emocionales.

3.11. Conclusiones de las medidas preventivas según Encuestas de Identificación de Riesgos Laborales, realizadas a los agentes civiles de tránsito EMOV EP.

Según las encuestas realizadas a cada uno de los integrantes del Área de Agentes Civiles de Tránsito se puede identificar las siguientes medidas preventivas planteadas por ellos:

Tabla 6. Total Medidas de Prevención ACT	
Equipamiento adecuado de trabajo	60
Departamento médico	34
Implementos de seguridad	19
Capacitaciones en riesgos laborales	17
Chequeos médicos periódicos	8
Cursos de prevención de riesgos	8
Departamento de Riesgos Laborales	4
Capacitaciones en primeros auxilios	3
Renovación periódica de implementos de seguridad	2
Buena señalización en las vías	2
Mantenimiento vehicular	2
Vacunas de prevención de enfermedades virales	1
Departamento de Fisioterapia	1
Medidas correctivas en riesgos	1



Fuente: Encuesta realizada a los ACT EMOV EP.

Autor: Eliana Avila

Las conclusiones expuestas a través de las entrevistas realizadas a los agentes de tránsito son las siguientes: equipamiento adecuado de trabajo, departamento médico en la empresa, implementos de seguridad, capacitación en riesgos laborales, chequeos médicos periódicos, cursos de prevención de riesgos, departamento de riesgos laborales, capacitaciones en primeros auxilios, renovación periódica de implementos de seguridad, buena señalización en las vías, mantenimiento vehicular, vacunas de prevención de enfermedades virales, departamento de fisioterapia y medidas correctivas en riesgos.

3.12. Resultados de las entrevistas realizadas a los agentes civiles de tránsito de la EMOV EP.

Dentro de las entrevistas que se mantuvo con los agentes con mayor experticia dentro de sus actividades y lo que se pudo determinar en cuanto a los riesgos laborales es que mencionan la importancia de poder contar con el uniforme que les de las garantías mínimas para poder ejercer el control del tránsito; refiriéndose específicamente a la calidad de los uniformes que por ahora poseen. Así como también la importancia de conocer los riesgos a los que se exponen diariamente y de esta manera sus medidas de prevención.

(Conductor, 2015)

Por otro lado, en la entrevista realizada a un agente de la primera promoción se manifestó que dentro del reclutamiento en donde se les prepara físicamente para las actividades de agentes civiles de tránsito se les da cierta información acerca de los sucesos a los que están expuestos dentro de ellos el trato con los usuarios y de manera general ciertos riesgos laborales.

(Promoción, 2015)

En lo que respecta a agentes de nuevas promociones comentan que no han sido partícipes de contar con información acerca de sus riesgos laborales y la manera de prevenirlos; ***“Sería importante contar con un buen plan de conocimiento y prevención de riesgos que este netamente dirigido a los Agentes Civiles de Tránsito, pues de esta manera podríamos realizar nuestro trabajo de manera más óptima al saber cómo actuar en nuestras distintas actividades y como prevenir accidentes, cuidando así nuestra integridad”***, mencionó el entrevistado.

Así también un agente de tránsito Jefe de grupo supo manifestar que es necesario mejorar el uniforme en cuanto a calidad; y por otro lado comenta que los uniformes no son suficientes como para la lluvia o el calor. ***“Los zapatos son muy finos y por ser de charol queman demasiado”***, menciona el entrevistado.

Las capacitaciones que se les ha impartido son básicamente relacionadas con los procedimientos en los accidentes de tránsito, es decir relacionados más al ámbito legal. Las sugerencias dadas por los entrevistados son acerca de la necesidad de contar con capacitaciones de riesgos laborales y a más de eso contar con un plan de prevención, pues las actividades que desempeñan como agentes de tránsito se da a que los riesgos sean más frecuentes y con mayor exposición.

Concluyendo la entrevista con el Gerente del Área de Agentes Civiles de Tránsito, supo manifestar que se encuentran en cambios para el área, que la dotación de uniformes se ha realizado con normalidad, sin embargo, se han presentado algunas anomalías con algunos de ellos pero que se están tomando las medidas para solucionar dichos inconvenientes. En lo que respecta a capacitaciones se les dará por grupos por tratarse de un área que al momento cuentan con alrededor de 400 colaboradores y las capacitaciones resultan un poco complejas.

(Riesgos laborales en la EMOV EP, 2015)

Por motivos administrativos, no se pudo contar con una evidencia como fotografías o grabaciones de las mismas, sin embargo, se puede verificar la realización de la misma en un certificado emitido por el Gerente de Control de Tránsito y Transporte de la EMOV EP, avalando la asistencia a las mismas, el mismo que se puede observar en Anexos.

3.13. Observación.

Movimientos repetitivos.



Fuente: La Autora.



Fuente: La Autora.



Fuente: La Autora.

Posiciones forzadas.



Fuente: La Autora.



Fuente: La Autora.



Fuente: La Autora.

Manejo de patrulla.



Fuente: La Autora.

Exposición a radiación solar.



Fuente: La Autora.

Control de neumáticos buses.



Fuente: La Autora.

Atención a usuarios (agresiones verbales).



Fuente: La Autora.



Fuente: La Autora.

Información a la ciudadanía en general.



Fuente: La Autora.



Fuente: La Autora.

Golpes o lesiones.



Fuente: La Autora.

Exposición a temperaturas extremas.



Fuente: La Autora.

Ruido.



Fuente: La Autora.



Fuente: La Autora.

Atropello o golpe con vehículo.



Fuente: La Autora.

Operativos de alcoholemia.



Fuente: La Autora.

Congestionamiento vehicular.



Fuente: La Autora.

CAPITULO IV.

**IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS A
LOS QUE ESTÁN EXPUESTOS
LOS AGENTES CIVILES DE
TRÁNSITO.**

CAPITULO IV. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS A LOS QUE ESTÁN EXPUESTOS LOS AGENTES CIVILES DE TRÁNSITO.

4.1. Introducción.

Los riesgos laborales a los que están expuestos los Agentes Civiles de Tránsito se realizó en base a la Matriz publicada por el Ministerio de Relaciones Laborales que se encontraba en vigencia desde el 3 de junio del 2013, la misma que se adjunta en el Anexo Número 5.

Para la identificación de los riesgos en la matriz y la clasificación de los mismos se establece los niveles: crítico, alto, medio y bajo con la siguiente valoración:

CRITICO: $GP > 200$

ALTO: $85 < GP \leq 200$

MEDIO: $18 < GP \leq 85$

BAJO: $0 < GP < 18$

High
Mid
Low
None

DOCUMENTO N°										NOMBRE DEL REGISTRO DEL DOCUMENTO									
DATOS DE LA EMPRESA/ENTIDAD										Reservista JORV Coordinador / Responsable de Seguridad y Salud Ocupacional									
EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE APLICACIÓN, TRANSITO Y TRANSPORTE DE BICICLAS										William Quezada									
CALLE 100, TORRE DE TRANSITO Y TRANSPORTE										DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL									
RESPONSABLE: RESPONSABLE DE TRANSITO										Erika Ariza									
DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD PRINCIPAL DESARROLLADA										Fecha de Evaluación: 21/05/2021									
Descripción de actividades principales desarrolladas										Herramientas y Equipos utilizados									
El Agente de tránsito, en el caso encargado de regular y ordenar y hacer cumplir las normas de tránsito establecidas para las distintas evoluciones de tránsito, ya sea en las vías urbanas y suburbanas particulares. Se gradúan en tránsito en las vías urbanas y suburbanas en materia de tránsito, contra otros vehículos, peatones, contra camiones en el caso de ser el tránsito público.										Especies, Corrosivos, Camarera, 20 litros, Gas licuado, Sulfatos pesados y automovilísticos, Pólvora de seguridad, Botas, Guantes, Chalecos, etc.									
Gestion Preventiva										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									
Evaluación de cumplimiento										Evaluación de cumplimiento									

4.3. Identificación de Riesgos a los que están expuestos los Agentes Civiles de Tránsito.

Los riesgos laborales a los que están expuestos los Agentes Civiles de Tránsito se realizó en base a la Matriz publicada por el Ministerio de Relaciones Laborales que se encontraba en vigencia desde el 3 de junio del 2013, las mismas que se adjuntan en los Anexos.

Para la identificación de los riesgos en la matriz y la clasificación de los mismos se establece los niveles: crítico, alto, medio y bajo con la siguiente valoración:

CRITICO: $GP > 200$

ALTO: $85 < GP \leq 200$

MEDIO: $18 < GP \leq 85$

BAJO: $0 < GP < 18$

4.3.1. Riesgos Identificados en ACT Pedestres. De acuerdo a la Matriz Número 1 de los Agentes Civiles de Tránsito del Grupo de Pedestres, se puede identificar que los riesgos a los que ellos se exponen son:

4.3.1.1. Riesgos Mecánicos:

Atropello o golpe con vehículo: Comprende los atropellos de trabajadores por vehículos que circulan por el área en la que se encuentre laborando. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Choque contra objetos móviles: Falta de diferenciación entre los pasillos definidos para el tráfico de personas y los destinados al paso de vehículos. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Superficies irregulares: Los empleados podrían tener afecciones osteomusculares (lesión dolorosa) por distensión de varios ligamentos en las articulaciones de las extremidades inferiores por efecto a caminar o transitar por superficies irregulares. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Punzamiento extremidades inferiores: Incluye los accidentes que son consecuencia de pisadas sobre objetos cortantes o punzantes (clavos, chinchetas, chapas, etc.) pero que no originan caídas. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Caída de personas al mismo nivel: Caída en un lugar de paso, o un lugar de trabajo, caída contra objetos, tipo de suelo deslizante o irregular, identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

4.3.1.2. Riesgos Físicos:

Exposición a temperaturas extremas: El trabajador sufre alteraciones fisiológicas por encontrarse expuesto a ambientes específicos de: Calor extremo (atmosférico o ambiental). Frío extremo (atmosférico o ambiental). Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Exposición a radiación solar: Posibilidad de lesión o afección por la acción de los rayos solares. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Temperatura, ambiente: Las actividades del puesto de trabajo son realizadas al aire libre y en áreas calurosas o frías que puede dar lugar a fatiga y aun deterioro o falta de productividad del trabajo realizado. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Ruido: El ruido es un contaminante físico que se transmite por el aire mediante un movimiento ondulatorio. Se genera ruido en motores eléctricos o de combustión interna, escapes de aire comprimido, rozamientos o impactos de partes metálicas y máquinas. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

4.3.1.3. Riesgos Ergonómicos:

Posiciones Forzadas: La carga física del trabajo se produce como consecuencia de las actividades físicas que se realizan para la consecución de dicha tarea. Consecuencia directa de una carga física excesiva será la fatiga muscular, que se traducirá en patología

osteomuscular, aumento del riesgo de accidente, disminución de la productividad y calidad del trabajo, en un aumento de la insatisfacción personal o en inconformismo. La fatiga física se estudia en cuanto a trabajos estáticos y dinámicos. En cuanto a la posición, clasificaremos los trabajos en cuanto a que se realicen de pie, sentado o de forma alternativa. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Movimientos Repetitivos: Grupo de movimientos continuos, mantenidos durante un trabajo que implica al mismo conjunto óseo muscular provocando en la misma fatiga muscular, sobrecarga, dolor y por último lesión. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

4.3.1.4. Riesgos Psicosociales:

Trabajo a presión: Comprende trabajo por peticiones inmediatas. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Amenaza delincencial: Comprende a las amenazas por parte de individuos durante la jornada de trabajo. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Alta responsabilidad: En el puesto de trabajo existe mucha responsabilidad, y las cosas se piden con mucha premura, confundiendo lo importante de lo urgente, por lo que ocasiona, stress laboral, tanto por las personas de la organización, como los usuarios externos. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Agresión o maltrato (palabra y obra): Agresión por parte de los ciudadanos o de las personas amonestadas por infracciones de tránsito; sean estas de palabra u obra. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Trato con clientes y usuarios: Al estar expuesto a los reclamos de los clientes el trato no es el más apropiado por parte de los usuarios. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Trabajo nocturno: Se refiere al trabajo en relación de dependencia que se realiza de noche, dentro de las regulaciones referidas a la jornada de trabajo. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Trabajo rotativo: Trabajo en el cual la cuadrilla, grupo, o equipo de colaboradores se sucede en los mismos puestos de trabajo para realizar la misma labor; trabajando cada cuadrilla, grupo o equipo cierto tiempo o "turno" con el fin de que la empresa pueda mantener la actividad durante mayor tiempo que el fijado por jornada o cada trabajador. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

4.3.2. Riesgos Identificados en ACT Unidad Ambiental. De acuerdo a la Matriz Número 3 de los Agentes Civiles de Tránsito del Grupo de Unidad Ambiental, se puede identificar que los riesgos a los que ellos se exponen son:

4.3.2.1. Riesgos Mecánicos:

Atropello o golpe con vehículo: Comprende los atropellos de trabajadores por vehículos que circulen por el área en la que se encuentre laborando. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Choque contra objetos móviles: Falta de diferenciación entre los pasillos definidos para el tráfico de personas y los destinados al paso de vehículos. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Superficies irregulares: Los empleados podrían tener afecciones osteomusculares (lesión dolorosa) por distensión de varios ligamentos en las articulaciones de las extremidades inferiores por efecto a caminar o transitar por superficies irregulares. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Punzamiento extremidades inferiores: Incluye los accidentes que son consecuencia de pisadas sobre objetos cortantes o punzantes (clavos, chinchetas, chapas, etc.) pero que no originan caídas. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Caída de personas al mismo nivel: Caída en un lugar de paso, o un lugar de trabajo, caída contra objetos, tipo de suelo deslizante o irregular. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Caídas, manipulación de objetos: Considera riesgos de accidentes por caídas de materiales, herramientas, aparatos, etc., que se estén manejando o transportando manualmente o con ayudas mecánicas, siempre que el accidentado sea el trabajador que este manipulando el objeto que cae. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

4.3.2.2. Riesgos Físicos:

Iluminación: Según el tipo de trabajo a realizar se necesita un determinado nivel de iluminación. Un bajo nivel de iluminación, además de causar daño a la visión, contribuye a aumentar el riesgo de accidentes. Un elevado nivel de iluminación crea molestias y cansancio visual. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Exposición a temperaturas extremas: El trabajador sufre alteraciones fisiológicas por encontrarse expuesto a ambientes específicos de: Calor extremo (atmosférico o ambiental). Frío extremo (atmosférico o ambiental). Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Exposición a radiación solar: Posibilidad de lesión o afección por la acción de los rayos solares. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Temperatura, ambiente: Las actividades del puesto de trabajo son realizadas al aire libre y en áreas calurosas o frías que puede dar lugar a fatiga y aun deterioro o falta de productividad del trabajo realizado. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Ruido: El ruido es un contaminante físico que se transmite por el aire mediante un movimiento ondulatorio. Se genera ruido en: motores eléctricos o de combustión interna, escapes de aire comprimido, rozamientos o impactos de partes metálicas y máquinas. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

4.3.2.3. Riesgos Ergonómicos:

Posiciones Forzadas: La carga física del trabajo se produce como consecuencia de las actividades físicas que se realizan para la consecución de dicha tarea. Consecuencia directa de una carga física excesiva será la fatiga muscular, que se traducirá en patología osteomuscular, aumento del riesgo de accidente, disminución de la productividad y calidad del trabajo, en un aumento de la insatisfacción personal o en confort. La fatiga física se estudia en cuanto a trabajos estáticos y dinámicos. En cuanto a la posición, clasificaremos los trabajos en cuanto a que se realicen de pie, sentado o de forma alternativa. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

4.3.3. Riesgos Identificados en ACT Segway. De acuerdo a la Matriz Número 4 de los Agentes Civiles de Tránsito del Grupo de Segway, se puede identificar que los riesgos a los que ellos se exponen son:

4.3.3.1. Riesgos Mecánicos:

Atropello o golpe con vehículo: Comprende los atropellos de trabajadores por vehículos que circulen por el área en la que se encuentre laborando. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Choque contra objetos móviles: Falta de diferenciación entre los pasillos definidos para el tráfico de personas y los destinados al paso de vehículos. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

4.3.3.2. Riesgos Físicos:

Exposición a temperaturas extremas: El trabajador sufre alteraciones fisiológicas por encontrarse expuesto a ambientes específicos de: Calor extremo (atmosférico o ambiental). Frío extremo (atmosférico o ambiental). Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Exposición a radiación solar: Posibilidad de lesión o afección por la acción de los rayos solares. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Temperatura, ambiente: Las actividades del puesto de trabajo son realizadas al aire libre y en áreas calurosas o frías que puede dar lugar a fatiga y aun deterioro o falta de productividad del trabajo realizado. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Ruido: El ruido es un contaminante físico que se transmite por el aire mediante un movimiento ondulatorio. Se genera ruido en: motores eléctricos o de combustión interna, escapes de aire comprimido, rozamientos o impactos de partes metálicas y máquinas. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

4.3.3.3. Riesgos Ergonómicos:

Posiciones Forzadas: La carga física del trabajo se produce como consecuencia de las actividades físicas que se realizan para la consecución de dicha tarea. Consecuencia directa de una carga física excesiva será la fatiga muscular, que se traducirá en patología osteomuscular, aumento del riesgo de accidente, disminución de la productividad y calidad del trabajo, lo que implica un aumento de la insatisfacción personal o una inconformidad. La fatiga física se estudia en cuanto a trabajos estáticos y dinámicos. En cuanto a la posición, clasificaremos los trabajos en cuanto a que se realicen de pie, sentado o de forma alternativa. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Movimientos Repetitivos: Grupo de movimientos continuos, mantenidos durante un trabajo que implica al mismo conjunto óseo muscular provocando en la misma fatiga muscular, sobrecarga, dolor y por último lesión. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

4.3.3.4. Riesgos Psicosociales:

Amenaza delincuencial: Comprende a las amenazas por parte de individuos durante la jornada de trabajo. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Alta responsabilidad: En el puesto de trabajo existe mucha responsabilidad, y las cosas se piden con mucha premura, confundiendo lo importante de lo urgente, por lo que

ocasiona, stress laboral, tanto por las personas de la organización, como los usuarios externos. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Agresión o maltrato (palabra y obra): Agresión por parte de los ciudadanos o de las personas amonestadas por infracciones de tránsito; sean estas de palabra u obra. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Trato con clientes y usuarios: Al estar expuesto a los reclamos de los clientes el trato no es el más apropiado por parte de los usuarios. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Trabajo rotativo: Trabajo en el cual la cuadrilla, grupo, o equipo de colaboradores se sucede en los mismos puestos de trabajo para realizar la misma labor; trabajando cada cuadrilla, grupo o equipo cierto tiempo o "turno" con el fin de que la empresa pueda mantener la actividad durante mayor tiempo que el fijado por jornada o cada trabajador. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

4.3.4. Riesgos Identificados en ACT Motorizados. De acuerdo a la Matriz Número 5 de los Agentes Civiles de Tránsito del Grupo de Motorizados, se puede identificar que los riesgos a los que ellos se exponen son:

4.3.4.1. Riesgos Mecánicos.

Atropello o golpe con vehículo: Comprende los atropellos de trabajadores por vehículos que circulen por el área en la que se encuentre laborando. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Choque contra objetos móviles: Falta de diferenciación entre los pasillos definidos para el tráfico de personas y los destinados al paso de vehículos. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Superficies irregulares: Los empleados podrían tener afecciones osteomusculares (lesión dolorosa) por distensión de varios ligamentos en las articulaciones de las extremidades

inferiores por efecto a caminar o transitar por superficies irregulares. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Punzamiento extremidades inferiores: Incluye los accidentes que son consecuencia de pisadas sobre objetos cortantes o punzantes (clavos, chinchetas, chapas, etc.) pero que no originan caídas. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

4.3.4.2. Riesgos Físicos:

Exposición a temperaturas extremas: El trabajador sufre alteraciones fisiológicas por encontrarse expuesto a ambientes específicos de: Calor extremo (atmosférico o ambiental). Frío extremo (atmosférico o ambiental). Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Exposición a radiación solar: Posibilidad de lesión o afección por la acción de los rayos solares. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Temperatura, ambiente: Las actividades del puesto de trabajo son realizadas al aire libre y en áreas calurosas o frías que puede dar lugar a fatiga y aun deterioro o falta de productividad del trabajo realizado. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Ruido: El ruido es un contaminante físico que se transmite por el aire mediante un movimiento ondulatorio. Se genera ruido en: motores eléctricos o de combustión interna, escapes de aire comprimido, rozamientos o impactos de partes metálicas y máquinas. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

4.3.4.3. Riesgos Ergonómicos:

Posiciones Forzadas: La carga física del trabajo se produce como consecuencia de las actividades físicas que se realizan para la consecución de dicha tarea. Consecuencia directa de una carga física excesiva será la fatiga muscular, que se traducirá en una patología osteomuscular, aumento del riesgo de accidente, disminución de la productividad y calidad del trabajo, en un aumento de la insatisfacción personal o en malestar. La fatiga física se estudia en cuanto a trabajos estáticos y dinámicos. En cuanto a la posición,

clasificaremos los trabajos en cuanto a que se realicen de pie, sentado o de forma alternativa. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

4.3.4.4. Riesgos Psicosociales:

Amenaza delincuencia: Comprende a las amenazas por parte de individuos durante la jornada de trabajo. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Alta responsabilidad: En el puesto de trabajo existe mucha responsabilidad, y las cosas se piden con mucha premura, confundiendo lo importante de lo urgente, por lo que ocasiona, stress laboral, tanto por las personas de la organización, como los usuarios externos. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Agresión o maltrato (palabra y obra): Agresión por parte de los ciudadanos o de las personas amonestadas por infracciones de tránsito; sean estas de palabra u obra. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Trato con clientes y usuarios: Al estar expuesto a los reclamos de los clientes el trato no es el más apropiado por parte de los usuarios. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Trabajo nocturno: Se refiere al trabajo en relación de dependencia que se realiza de noche, dentro de las regulaciones referidas a la jornada de trabajo. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Trabajo rotativo: Trabajo en el cual la cuadrilla, grupo, o equipo de colaboradores se sucede en los mismos puestos de trabajo para realizar la misma labor; trabajando cada cuadrilla, grupo o equipo cierto tiempo o "turno" con el fin de que la empresa pueda mantener la actividad durante mayor tiempo que el fijado por jornada o cada trabajador. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

4.3.5. Riesgos Identificados en ACT Jefes de Patrulla. De acuerdo a la Matriz Número 6 de los Agentes Civiles de Tránsito del Grupo de Jefes de Patrulla, se puede identificar que los riesgos a los que ellos se exponen son:

4.3.5.1. Riesgos Mecánicos:

Atropello o golpe con vehículo: Comprende los atropellos de trabajadores por vehículos que circulen por el área en la que se encuentre laborando. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

4.3.5.2. Riesgos Físicos:

Exposición a temperaturas extremas: El trabajador sufre alteraciones fisiológicas por encontrarse expuesto a ambientes específicos de: Calor extremo (atmosférico o ambiental). Frío extremo (atmosférico o ambiental). Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Exposición a radiación solar: Posibilidad de lesión o afección por la acción de los rayos solares. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Temperatura, ambiente: Las actividades del puesto de trabajo son realizadas al aire libre y en áreas calurosas o frías que puede dar lugar a fatiga y aun deterioro o falta de productividad del trabajo realizado. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Ruido: El ruido es un contaminante físico que se transmite por el aire mediante un movimiento ondulatorio. Se genera ruido en: motores eléctricos o de combustión interna, escapes de aire comprimido, rozamientos o impactos de partes metálicas y máquinas. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

4.3.5.3. Riesgos Ergonómicos:

Puesto de trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (PVD): Se ha producido una revolución tecnológica cuyo exponente más importante sea quizá el uso del ordenador (pantalla de visualización de datos PVD). Se revisarán los aspectos referentes a las condiciones de trabajo que deben reunir la sala, la pantalla, el teclado, la impresora, la

mesa, la silla, así como otras cuestiones colaterales como la luz, instalación eléctrica, fatiga visual o fatiga postural. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Posiciones Forzadas: La carga física del trabajo se produce como consecuencia de las actividades físicas que se realizan para la consecución de dicha tarea. Consecuencia directa de una carga física excesiva será la fatiga muscular, que se traducirá en patología osteomuscular, aumento del riesgo de accidente, disminución de la productividad y calidad del trabajo, en un aumento de la insatisfacción personal o en malestar. La fatiga física se estudia en cuanto a trabajos estáticos y dinámicos. En cuanto a la posición, clasificaremos los trabajos en cuanto a que se realicen de pie, sentado o de forma alternativa. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

4.3.5.4. Riesgos Psicosociales:

Trabajo a presión: Comprende trabajo por peticiones inmediatas. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Amenaza delincencial: Comprende a las amenazas por parte de individuos durante la jornada de trabajo. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Alta responsabilidad: En el puesto de trabajo existe mucha responsabilidad, y las cosas se piden con mucha premura, confundiendo lo importante de lo urgente, por lo que ocasiona, stress laboral, tanto por las personas de la organización, como los usuarios externos. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Agresión o maltrato (palabra y obra): Agresión por parte de los ciudadanos o de las personas amonestadas por infracciones de tránsito; sean estas de palabra u obra. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Trato con clientes y usuarios: Al estar expuesto a los reclamos de los clientes el trato no es el más apropiado por parte de los usuarios. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Trabajo nocturno: Se refiere al trabajo en relación de dependencia que se realiza de noche, dentro de las regulaciones referidas a la jornada de trabajo. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Trabajo rotativo: trabajo en el cual la cuadrilla, grupo, o equipo de colaboradores se sucede en los mismos puestos de trabajo para realizar la misma labor; trabajando cada cuadrilla, grupo o equipo cierto tiempo o "turno" con el fin de que la empresa pueda mantener la actividad durante mayor tiempo que el fijado por jornada o cada trabajador. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

4.3.6. Riesgos Identificados en ACT Conductores. De acuerdo a la Matriz Número 7 de los Agentes Civiles de Tránsito del Grupo de Conductores, se puede identificar que los riesgos a los que ellos se exponen son:

4.3.6.1. Riesgos Mecánicos:

Caída de personas al mismo nivel: Caída en un lugar de paso, o un lugar de trabajo, caída contra objetos, tipo de suelo deslizante o irregular. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

4.3.6.2. Riesgos Físicos:

Exposición a temperaturas extremas: El trabajador sufre alteraciones fisiológicas por encontrarse expuesto a ambientes específicos de: Calor extremo (atmosférico o ambiental). Frío extremo (atmosférico o ambiental). Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Exposición a radiación solar: Posibilidad de lesión o afección por la acción de los rayos solares. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Temperatura, ambiente: Las actividades del puesto de trabajo son realizadas al aire libre y en áreas calurosas o frías que puede dar lugar a fatiga y aun deterioro o falta de productividad del trabajo realizado. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Ruido: El ruido es un contaminante físico que se transmite por el aire mediante un movimiento ondulatorio. Se genera ruido en: motores eléctricos o de combustión interna, escapes de aire comprimido, rozamientos o impactos de partes metálicas y máquinas. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

4.3.6.3. Riesgos Ergonómicos:

Posiciones Forzadas: La carga física del trabajo se produce como consecuencia de las actividades físicas que se realizan para la consecución de dicha tarea. Consecuencia directa de una carga física excesiva será la fatiga muscular, que se traducirá en patología osteomuscular, aumento del riesgo de accidente, disminución de la productividad y calidad del trabajo, en un aumento de la insatisfacción personal o en malestar. La fatiga física se estudia en cuanto a trabajos estáticos y dinámicos. En cuanto a la posición, clasificaremos los trabajos en cuanto a que se realicen de pie, sentado o de forma alternativa. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

4.3.6.4. Riesgos Psicosociales:

Trabajo a presión: Comprende trabajo por peticiones inmediatas. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Amenaza delincuencia: Comprende a las amenazas por parte de individuos durante la jornada de trabajo. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Alta responsabilidad: En el puesto de trabajo existe mucha responsabilidad, y las cosas se piden con mucha premura, confundiendo lo importante de lo urgente, por lo que ocasiona, stress laboral, tanto por las personas de la organización, como los usuarios externos. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Agresión o maltrato (palabra y obra): Agresión por parte de los ciudadanos o de las personas amonestadas por infracciones de tránsito; sean estas de palabra u obra. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Trato con clientes y usuarios: al estar expuesto a los reclamos de los clientes el trato no es el más apropiado por parte de los usuarios. Identificándose, así como un RIESGO MEDIO.

Trabajo nocturno: Se refiere al trabajo en relación de dependencia que se realiza de noche, dentro de las regulaciones referidas a la jornada de trabajo. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Trabajo rotativo: Trabajo en el cual la cuadrilla, grupo, o equipo de colaboradores, sucede en los mismos puestos de trabajo para realizar la misma labor; trabajando cada cuadrilla, grupo o equipo cierto tiempo o "turno" con el fin de que la empresa. Identificándose, así como un RIESGO ALTO pueda mantener la actividad durante mayor tiempo que el fijado por jornada o cada trabajador. Identificándose, así como un RIESGO ALTO.

Los formatos de la Matriz de Riesgos Laborales aplicada en la Identificación de Riesgos Laborales en los Agentes Civiles de Tránsito de los grupos de Segway, Motorizados, Jefe de Patrulla y Conductores se puede observar en el Anexo 4.

4.4. Matriz de Riesgos simplificada y clasificada sobre los diferentes tipos de riesgos hallados por cada uno de los Agentes Civiles de Tránsito.

Matriz. 3 Riesgos Agentes Civiles de Tránsito

		PEDESTRES	UNIDAD AMBIENTAL	SEGWAY	MOTORIZA	JEFE DE PATRULLA	CONDUCTORES	ADMINISTRATIVOS
RIESGOS MECANICOS	Atropello o golpe con vehículo	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	BAJO	BAJO
	Choque contra objetos móviles	MEDIO	ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	BAJO	BAJO
	Superficies irregulares	MEDIO	MEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO
	Punzamiento extremidades inferiores	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	BAJO	BAJO	BAJO
	Caída de personas al mismo nivel	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	BAJO	MEDIO	BAJO
	Caídas, manipulación de objetos	BAJO	MEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	MEDIO
RIESGO FISICO	Iluminación	BAJO	MEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	MEDIO
	Exposición a temperaturas extremas	ALTO	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO	MEDIO	MEDIO
	Exposición a radiación solar	ALTO	MEDIO	MEDIO	ALTO	MEDIO	MEDIO	BAJO
	Temperatura, ambiente	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	MEDIO	MEDIO	BAJO
	Ruido	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	MEDIO	BAJO
RIESGO ERGONOMICO	Puesto de trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (PVD)	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	MEDIO	BAJO	MEDIO
	Posiciones Forzadas	ALTO	MEDIO	MEDIO	ALTO	MEDIO	ALTO	MEDIO
	Movimientos Repetitivos	MEDIO	BAJO	MEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	MEDIO
FACTORES PSICOSOCIALES	Trabajo a presión	MEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	MEDIO
	Amenaza delincuencia	ALTO	MEDIO	MEDIO	ALTO	MEDIO	ALTO	BAJO
	Alta responsabilidad	ALTO	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO
	Agresión o maltrato (palabra y obra)	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO	MEDIO	MEDIO	BAJO
	Sobrecarga mental	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO
	Trato con clientes y usuarios	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
	Trabajo nocturno	ALTO	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	BAJO
	Trabajo rotativo	ALTO	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	BAJO

Fuente: Información EMOV EP
Autor: Eliana Avila C.

La tabla presentada en el gráfico 1 del Capítulo 4, muestra un resumen acerca del impacto de cada uno de los tipos de riesgos en la que los Agentes Civiles de Tránsito están expuestos.

Por lo tanto, se puede concluir que dentro del grupo de los Agentes Civiles de Tránsito; en el grupo de los Administrativos se encuentran expuestos más a riesgos ergonómicos; mientras que los grupos de los Agentes Civiles de Tránsito que desempeñan sus actividades saliendo de las instalaciones de la empresa están expuestos a riesgos relacionados con lo mecánico, físico, en cierta parte con lo ergonómico y en gran escala con los psicosocial.

4.5. Tipología de Riesgos Laborales de los Agentes Civiles de Tránsito.

Se ha establecido una tipología de los riesgos a los que se encuentran expuestos los Agentes Civiles de Tránsito en base a los riesgos identificados en la Matriz con sus actividades diarias; estructurándolos así en riesgos Mecánicos, Físicos, Ergonómicos y Psicosociales.

TIPOLOGÍA DE RIESGOS LABORALES ACT			
RIESGOS MECANICOS	Atropello o golpe con vehículo	Comprende los atropellos de trabajadores por vehículos que circulen por el área en la que se encuentre laborando	Alto
	Superficies irregulares	Los empleados podrían tener afecciones osteomusculares (lesión dolorosa) por distensión de varios ligamentos en las articulaciones de las extremidades inferiores por efecto a caminar o transitar por superficies irregulares	Medio
	Punzamiento extremidades inferiores	Incluye los accidentes que son consecuencia de pisadas sobre objetos cortantes o punzantes (clavos, chinchetas, chapas, etc.) pero que no originan caídas.	Medio
	Choque contra objetos móviles	Falta de diferenciación entre los pasillos definidos para el tráfico de personas y los destinados al paso de vehículos.	Medio
	Caída de personas al mismo nivel	Caída en un lugar de paso, o un lugar de trabajo, caída contra objetos, tipo de suelo deslizante o irregular	Bajo
	Caídas, manipulación de objetos	Considera riesgos de accidentes por caídas de materiales, herramientas, aparatos, etc., que se estén manejando o transportando manualmente o con ayudas mecánicas, siempre que el accidentado sea el trabajador que este manipulando el objeto que cae.	Bajo

Dentro de los riesgos mecánicos se ha establecido una tipología desde el nivel **ALTO**, **MEDIO** y **BAJO**; siendo así se ha determinado que el Atropello o golpe con vehículo se encuentra en el nivel **ALTO**, siguiendo la tipología encontramos en el nivel **MEDIO** Superficies irregulares y Punzamiento extremidades inferiores, y Choque contra objetos Móviles, pasando al nivel **BAJO** dentro de la tipología se han ubicado los riesgos mecánicos referentes a Caídas de personas al mismo nivel y Caídas, manipulación de objetos.

RIESGO FISICO	Exposición a temperaturas extremas	El trabajador sufre alteraciones fisiológicas por encontrarse expuesto a ambientes específicos de: Calor extremo (atmosférico o ambiental). Frío extremo (atmosférico o ambiental).	Alto
	Ruido	El ruido es un contaminante físico que se transmite por el aire mediante un movimiento ondulatorio. Se genera ruido en: Motores eléctricos o de combustión interna. Escapes de aire comprimido. Rozamientos o impactos de partes metálicas. Máquinas.	Alto
	Exposición a radiación solar	Posibilidad de lesión o afección por la acción de los rayos solares	Medio
	Temperatura, ambiente	Las actividades del puesto de trabajo son realizadas al aire libre y en áreas calurosas o frías que puede dar lugar a fatiga y aun deterioro o falta de productividad del trabajo realizado	Medio
	Iluminación	Según el tipo de trabajo a realizar se necesita un determinado nivel de iluminación. Un bajo nivel de iluminación, además de causar daño a la visión, contribuye a aumentar el riesgo de accidentes. Un elevado nivel de iluminación crea molestias y cansancio visual. Iluminación del puesto de trabajo no adecuada a las características de trabajo u operación.	Bajo

En lo que respecta a los Riesgos Físicos se ha establecido la tipología de nivel **ALTO** y **BAJO** siendo así dentro del nivel ALTO se ha ubicado la Exposición a temperaturas extremas y el Ruido; en lo que respecta a Exposición a radiación solar y Temperatura ambiente se ubican dentro del nivel MEDIO y por último en el nivel BAJO se ubica el riesgo de Iluminación.

RIESGO ERGONOMICO	Posiciones Forzadas	La carga física del trabajo se produce como consecuencia de las actividades físicas que se realizan para la consecución de dicha tarea. Consecuencia directa de una carga física excesiva será la fatiga muscular, que se traducirá en patología osteomuscular, aumento del riesgo de accidente, disminución de la productividad y calidad del trabajo, en un aumento de la insatisfacción personal o en confort. La fatiga física se estudia en	Alto
	Movimientos Repetitivos	Grupo de movimientos continuos, mantenidos durante un trabajo que implica al mismo conjunto osteo muscular provocando en el mismo fatiga muscular, sobrecarga, dolor y por último lesión	Medio
	Puesto de trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (PVD)	Se ha producido una revolución tecnológica cuyo exponente más importante sea quizá el uso del ordenador (pantalla de visualización de datos PVD). Se revisarán los aspectos referentes a las condiciones de trabajo que deben reunir la sala, la pantalla, el teclado, la impresora, la mesa, la silla, así como otras cuestiones colaterales como la luz, instalación eléctrica, fatiga visual o fatiga postural.	Bajo

La Tipología presentada dentro de los Riesgos Ergonómicos se han establecido como ALTO, MEDIO Y BAJO; perteneciendo al nivel ALTO el riesgo de Posiciones Forzadas, en el nivel MEDIO los Movimientos repetitivos y dentro del nivel BAJO el puesto de trabajo con pantalla de visualización de datos (PVD).

FACTORES PSICOSOCIALES	Amenaza delincencial	Comprende a las amenazas por parte de individuos durante la jornada de trabajo	Alto
	Alta responsabilidad	En el puesto de trabajo existe mucha responsabilidad, y las cosas se piden con mucha premura, confundiendo lo importante de lo urgente, por lo que ocasiona, stress laboral, tanto por las personas de la organización, como los usuarios externos	Alto
	Agresión o maltrato (palabra y obra)	Agresión por parte de los ciudadanos o de las personas amonestadas por infracciones de tránsito; sean estas de palabra u obra	Alto
	Trabajo nocturno	Se refiere al trabajo en relación de dependencia que se realiza de noche, dentro de las regulaciones referidas a la jornada de trabajo.	Alto
	Trabajo rotativo	trabajo en el cual la cuadrilla, grupo, o equipo de colaboradores se sucede en los mismos puestos de trabajo para realizar la misma labor; trabajando cada cuadrilla, grupo o equipo cierto tiempo o "turno" con el fin de que la empresa pueda mantener la actividad durante mayor tiempo que el fijado por jornada o cada trabajador.	Alto
	Trabajo a presión	Comprende trabajo por peticiones inmediatas	Medio
	Trato con clientes y usuarios	Al estar expuesto a los reclamos de los clientes el trato no es el más apropiado por parte de los usuarios	Medio
	Sobrecarga mental	Al acumular trabajo se ocasiona carga mental	Bajo

Finalizando la tipología encontramos a los Riesgos Psicosociales; estableciendo una tipología de Nivel ALTO, MEDIO y BAJO; ubicándose dentro del nivel ALTO los riesgos de: Amenaza delincencial, Alta responsabilidad, Agresión o maltrato (palabra y obra), Trabajo

nocturno y Trabajo rotativo; formando parte del nivel MEDIO se encuentran los riesgos de Trabajo a Presión, Trato con clientes y usuarios y finalmente dentro del nivel BAJO se encuentra el riesgo de Sobrecarga mental.

4.6. Tipología Riesgos Agentes Civiles de Tránsito Administrativos.

TIPOLOGÍA RIESGOS AGENTES CIVILES ADMINISTRATIVO				
RIESGOS MECANICOS	Caídas, manipulación de objetos	Considera riesgos de accidentes por caídas de materiales, herramientas, aparatos, etc., que se estén manejando o transportando manualmente o con ayudas mecánicas, siempre que el accidentado sea el trabajador que este manipulando el objeto que cae.	Manejo de archivadores en muebles con pisos	Medio

La tipología dentro de los riesgos mecánicos en los Agentes Civiles de Tránsito del grupo de administrativos se determina que ubicado en un nivel Medio se encuentra: **Caídas, manipulación de objetos:**

Por otro lado, dentro de los riesgos Físicos se establece una tipología de **Iluminación** y la **Exposición a temperaturas extremas** en un nivel Medio.

RIESGO FISICO	Iluminación	Según el tipo de trabajo a realizar se necesita un determinado nivel de iluminación. Un bajo nivel de iluminación, además de causar daño a la visión, contribuye a aumentar el riesgo de accidentes. Un elevado nivel de iluminación crea molestias y cansancio visual. Iluminación del puesto de trabajo no adecuada a las características de trabajo u operación.	Trabajar en oficinas con poca claridad; topa la luz del sol con las pantallas de computadora	Medio
	Exposición a temperaturas extremas	El trabajador sufre alteraciones fisiológicas por encontrarse expuesto a ambientes específicos de: Calor extremo (atmosférico o ambiental). Frio extremo (atmosférico o ambiental).	Dar tránsito a horas pico en la ciudad	Medio

RIESGO ERGONOMICO	Posiciones Forzadas	La carga física del trabajo se produce como consecuencia de las actividades físicas que se realizan para la consecución de dicha tarea. Consecuencia directa de una carga física excesiva será la fatiga muscular, que se traducirá en patología osteomuscular, aumento del riesgo de accidente, disminución de la productividad y calidad del trabajo, en un aumento de la insatisfacción personal o en confort. La fatiga física se estudia en cuanto a trabajos estáticos y dinámicos. En cuanto a la posición, clasificaremos los trabajos en cuanto a que se realicen de pie, sentado o de forma alternativa.	Mantenerse de pie durante todo 8 horas consecutivas; mantenerse agachados durante operativos con las motos; mantenerse en mala posición al usar el Segway	Medio
	Movimientos Repetitivos	Grupo de movimientos continuos, mantenidos durante un trabajo que implica al mismo conjunto osteo muscular provocando en el mismo fatiga muscular, sobrecarga, dolor y por último lesión	En el puesto de trabajo los movimientos son de izquierda a derecha repetitivamente lo que a lo largo del día produce dolor en la cintura y dolor de brazos	Medio
	Puesto de trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (PVD)	Se ha producido una revolución tecnológica cuyo exponente más importante sea quizá el uso del ordenador (pantalla de visualización de datos PVD). Se revisarán los aspectos referentes a las condiciones de trabajo que deben reunir la sala, la pantalla, el teclado, la impresora, la mesa, la silla, así como otras cuestiones colaterales como la luz,	Trabajar frente a un computador ; con la ubicación de las manos a la altura del teclado y permanecer sentado	Medio

Dentro de la tipología de los riesgos ergonómicos encontramos que tanto las **Posiciones Forzadas** como los **Movimientos repetitivos** y el **Puesto de trabajo con Pantalla de Visualización** se ubican en un nivel Medio de Riesgo.

FACTORES PSICOSOCIALES	Trabajo a presión	Comprende trabajo por peticiones inmediatas	Realizar operativos de control de buen estado de vehículos de imprevisto y de manera inmediata	Medio
	Alta responsabilidad	En el puesto de trabajo existe mucha responsabilidad, y las cosas se piden con mucha premura, confundiendo lo importante de lo urgente, por lo que ocasiona, stress laboral, tanto por las personas de la organización, como los usuarios externos	Realizar su trabajo extendiendo su horario normal en la jornada de trabajo, en el control de numeración de citaciones y entrega diaria de las mismas a todos los grupos de agentes	Medio
	Trato con clientes y usuarios	Al estar expuesto a los reclamos de los clientes el trato no es el mas apropiado por parte de los usuarios	Dar información a la ciudadanía en general en caso de contravenciones o ubicación de la ciudad y sus calles	Medio

Por su parte dentro de los factores Psicosociales y su tipología encontramos el **Trabajo a presión**, **Alta responsabilidad** y el **Trato con los clientes** son considerados dentro del nivel Medio de riesgo.

4.7. Medidas Preventivas para los Agentes Civiles de Tránsito.

En la siguiente Matriz 4, se presentan las medidas preventivas para los Agentes Civiles de Tránsito en sus distintas actividades y sus distintos riesgos. Es así que se puede identificar que en las actividades se registran riesgos en general y en otros casos se establece más de una medida preventiva que se adhiere al riesgo según el grupo al que pertenece el Agente Civil de Tránsito.

Tabla. 12 Medidas Preventivas Agentes Civiles de Tránsito					
RIESGOS MECANICOS	Atropello o golpe con vehículo	1. Analizar la posibilidad de dotar de chalecos reflectivos con franjas mas anchas	2. Señalización correcta en las vías (conos, cintas)	3. Recibir capacitación de como proceder en situaciones de Emergencia; cumpliendo leyes de tránsito	
	Choque contra objetos móviles	1. Mejor señalización en las calles	2. Señalización correcta en las vías (conos) (cintas)	3. Capacitar en Manejo a la defensiva de acuerdo al cumplimiento de la ley de tránsito	
	Superficies irregulares	1. Capacitar al personal para que tengan las precauciones necesarias en cuanto al procedimiento			
	Punzamiento extremidades inferiores	1. Dotar de plantilla anti penetración y/o zapatos con suela anti penetración			
	Caída de personas al mismo nivel	1. Analizar la posibilidad de dotar de zapatos antideslizantes y capacitar acerca de estos riesgos			
	Caídas, manipulación de objetos	1. Contar con el equipo necesario para el manejo de las herramientas de control vehicular; canguros o mamelucos con bolsillos aptos para los mismos			

RIESGO FISICO	Iluminación	1. Pantalla protectora del computador, gafas protectoras	2. Se dota de linterna. Revisión periódica del estado de la misma	
	Exposición a temperaturas extremas	1. Analizar la posibilidad de dotar de ropa adecuada para el calor extremo y el frío	2. Contar con aire acondicionado; analizar la posibilidad de dotar de rodapiés dentro de las oficinas	
	Exposición a radiación solar	1. Dotación de gorras con visera mas anchas y analizar posibilidad de dotar protector solar y protección en los brazos	2. Analizar posibilidad de dotar protector solar	3. Analizar la posibilidad de dotar de protector solar y cubrir el brazo que queda expuesto al sol(mitones)
	Temperatura, ambiente	1. Analizar la posibilidad de dotación de uniformes térmicos impermeable	2. Analizar la posibilidad de dotación de uniformes térmicos impermeable ; es necesario contar con mascarillas por el contacto con los usuarios	
	Ruido	1. Realizar un estudio de dosimetría y realizar controles médicos		

RIESGO ERGONOMICO	Puesto de trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (PVD)	1. Dotarles de equipo de oficina necesarios y a mas de eso capacitarles en el uso correcto de los mismos		
	Posiciones Forzadas	1. Pausas activas , chequeo médico de control y analizar la posibilidad de dotar de zapatos ortopédicos ,	2. Dotarles de equipo de oficina necesarios y a mas de eso capacitarles en el uso correcto de los mismos.	3. Chequeo médico constante . Pausas activas, analizar la posibilidad de dotar de rodadores para ubicarse bajo el vehículo, impidiendo el contacto directo con el suelo.
	Movimientos Repetitivos	1. Rotación de zonas de congestionamiento de tráfico y horas pico de la ciudad.	2. Dotarles de equipo de oficina necesarios y a mas de eso capacitarles en el uso correcto de los mismos y hábitos posturales.	3. Pausas activas.

FACTORES PSICOSOCIALES	Trabajo a presión	1. Capacitar continuamente al personal en control de tráfico y procedimientos de accidentes de tránsito.	2. Dar a conocer que las actividades a desempeñarse en su puesto de trabajo cuentan con un tiempo determinado para la entrega de los mismos.	3. Conocer planes de operativos y procedimientos en dichos casos y recibir capacitación de como proceder en situaciones de Emergencia; cumpliendo leyes de tránsito.
	Amenaza delincencial	1. Cursos de defensa personal		
	Alta responsabilidad	1. Plan de inducción que incluya el conocimiento del perfil, actividades y emergencias que se pueden presentar en el mismo.		
	Agresión o maltrato (palabra y obra)	1. Cursos de autocontrol y Capacitación de procedimientos legales de tránsito.	2. Cursos de autocontrol y asertividad.	3. Cursos de autocontrol y Capacitación de procedimientos legales.
	Trato con clientes y usuarios	1. Capacitar atención al cliente y relaciones humanas / Rotación de zonas de congestionamiento vehicular.		
	Trabajo nocturno	1. Inducción en el sistema de rotación de la empresa.		
	Trabajo rotativo	1. Inducción en el sistema de rotación de la empresa.		

4.8. Conclusiones.

La empresa EMOV EP, cuenta con una persona encargada del área de Seguridad Laboral, siendo esta parte del Departamento de Talento Humano y compartiendo actividades dentro de la misma; es importante considerar que al momento la empresa cuenta con un alrededor de 460 empleados. Con respecto al área de los Agentes Civiles de tránsito no se encuentra muy bien establecida a nivel jerárquico en mandos altos y medios por lo que se llega a confusiones de cargo e incluso de actividades y por último los uniformes que los Agentes Civiles de Tránsito utilizan para desempeñar sus actividades no son del todo un equipo de trabajo que garantice su seguridad y su salud. Por otro lado, los riesgos a los cuales se exponen los Agentes Civiles de Tránsito se han podido identificar dentro de una clasificación, siendo así tenemos a:

Los Riesgos Mecánicos, dentro de los cuales podemos identificar:

- Atropello o golpe con vehículo
- Choque contra objetos móviles

Los Riesgos Físicos:

- Exposición a temperaturas extremas
- Exposición a radiación solar
- Ruido

Los Riesgos Ergonómicos, dentro de las actividades de los agentes civiles de tránsito, se ven reflejados en:

- Posiciones Forzadas

Por último, con respecto a los Riesgos Psicosociales se ha podido evidenciar a los siguientes:

- Agresión o maltrato (palabra y obra)
- Trato con clientes y usuarios
- Trabajo nocturno y rotativo

4.9. Recomendaciones.

Siendo la EMOV EP, una empresa que cuenta con un alrededor de 460 colaboradores, es necesario contar con un departamento de Seguridad Laboral y a su vez éste con su Jefe respectivo, al igual que según la normativa del Decreto Ejecutivo 2393, se cuente con la disponibilidad a tiempo completo de un Médico y un Comité de Seguridad.

Por otro lado, es importante tomar en cuenta una reestructuración de los niveles jerárquicos dentro del área de Agentes Civiles de Tránsito y a su vez contar con el personal que asista a reuniones en donde se traten temas de Seguridad Laboral, contando de la misma manera con la presencia del Gerente General. En cuanto a los uniformes que portan los agentes civiles de tránsito, tomar en cuenta que se está dotando del equipo de trabajo suficiente y necesario no solamente para cumplir funciones en cuanto a presencia como autoridades del tránsito, si no que vaya acompañado de un equipo de trabajo que cuente con la calidad adecuada que garantice la salud de los trabajadores, obteniendo un mejor desempeño de su parte.

Por lo tanto, en cuanto a los riesgos identificados es necesario plantear recomendaciones que éstas a su vez puedan generar un impacto positivo dentro de la prevención de riesgos y así manejar un sistema de seguridad laboral dentro de la empresa EMOV EP, en tal virtud, se plantea lo siguiente:

El atropello o golpe con vehículo, es necesario contar con chalecos con franjas reflectivas más anchas, al mismo tiempo que el manejar una señalización correcta a nivel vial y capacitaciones en procedimientos de emergencia cumplirían dentro de las medidas preventivas para disminuir dicho riesgo.

En lo que respecta a La exposición a Temperaturas extremas se puede considerar la dotación de ropa adecuada para el frío en caso del trabajo por las noches y ropa más liviana para trabajo y actividades durante el día, más aún tratándose de labores que se desempeñan en las calles de la ciudad.

La Exposición a radiación solar es considerada un riesgo alto dentro de las actividades desempeñadas por los Agentes Civiles de Tránsito es así que la dotación de equipo necesario de trabajo para estos riesgos como gorras más anchas, y cubre brazos es indispensable para minimizar dicho riesgo.

El ruido es un riesgo general en todos los trabajos, pero más aun tratándose de labores que se desempeñan al aire libre y es inevitable el ruido generado por el ambiente en general, es por ello que es importante realizar un estudio de dosimetría y de esta manera controles médicos que vayan dando pautas de prevención en caso de existir enfermedades por dicho riesgo.

Las Posiciones Forzadas son sin duda un riesgo adherido a las actividades de un Agentes Civil de Tránsito, sin embargo, se puede contar con pausas activas para el cansancio excesivo al igual que contar con chequeos médicos que nos garanticen la estabilidad de la salud del trabajador.

La Agresión o maltrato (palabra, obra), es importante saber manejarlo con cursos de autocontrol y asertividad, logrando así que los ACT puedan mantener un mejor nivel de comunicación con la ciudadanía en general; al mismo tiempo que va de la mano las Capacitaciones constantes en cuanto a la vigencia de las leyes de tránsito.

El trato con clientes y usuarios sin duda es un riesgo diario con el que corren las Agentes Civiles de Tránsito, siendo así es importante mantenerse con capacitaciones en Relaciones Humanas y de la misma manera rotar en zonas de congestionamiento vehicular.

Concluyendo con el Trabajo nocturno y rotativo es necesario que la empresa cuente con un plan de inducción adecuado en donde el trabajador este consiente de las actividades y su horario de trabajo al mismo tiempo que conoce sus responsabilidades e inclusive su pago por el mismo.

CAPITULO V.

ANEXOS.

CAPITULO V. ANEXOS.

Yo, Manolo del Castillo Cárdenas O.

GERENTE DE CONTROL DE TRANSPORTE Y TRÁNSITO DE LA
EMOV EP

CERTIFICO

Que la Señorita Eliana Patricia Avila Campoverde con CI 0106820384, realizó 5 entrevistas relacionadas con la identificación de Riesgos Laborales y Medidas Preventivas para el Área de Agentes Civiles de Tránsito; en las instalaciones de la Empresa Pública Municipal de Movilidad Tránsito y Transporte EMOV EP; para recopilar información adicional dentro de su trabajo de Tesis dentro de la empresa.

Autorizo a la Señorita Eliana Patricia Avila Campoverde a dar al presente certificado el uso que estime conveniente.

Atentamente,


Sr. Manolo del Castillo Cárdenas O.
GERENTE DE CONTROL DE TRANSPORTE Y TRÁNSITO DE LA
EMOV EP



EMPRESA PÚBLICA
MUNICIPAL DE MOVILIDAD,
TRÁNSITO Y TRANSPORTE

Carlos Arizaga Toral y
Tarquino Cordero,
vía a Misicata

Teléfonos:
(593-7) 2854 878 / 2855 694

Cuenca, Ecuador

www.emov.gob.ec

 @emov_ep

 EMOV EP Cuenca

Cuenca, 14 Mayo de 2015

Ingeniera:

Carla Zenteno Condo

SUGERENTE DE TALENTO HUMANO

Empresa Pública Municipal de Movilidad, Tránsito y Transporte.

Su despacho.

De mis consideraciones:

Por medio del presente me dirijo a Usted para poner su conocimiento el avance de la tesis "ANÁLISIS DE RIESGOS LABORALES Y MEDIDAS PREVENTIVAS PARA LOS ACT" el mismo que es desarrollado por mi persona, en tal virtud me permito presentar el Levantamiento de Perfiles de los Puestos, los mismos que se lo han realizado conjuntamente con los agentes civiles en sus distintas funciones, y de la misma manera han sido validados por el Ing. Manolo Cárdenas, Gerente de Control de Tránsito y Transporte. Por este motivo es necesario dejar constancia de la entrega de 19 perfiles levantados los mismos que se los podrá visualizar de manera digital e impreso.

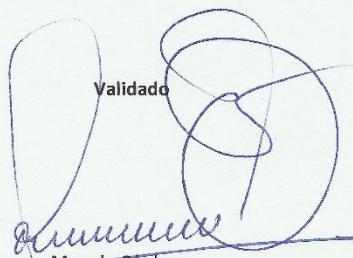
Por la favorable acogida que dé al presente, anticipo mis agradecimientos.

Atentamente,



Eliana Avila Campoverde
RESPONSABLE TESIS
EMOV EP

Validado


Manolo Cárdenas
GERENTE DE CONTROL TRANSITO EMOV EP

2855694
Ext 500
Pagué



14 MAY 2015

RECIBIDO
FIRMA:  HORA: 17:24

ACTA ENTREGA RECEPCION

A los 14 días del mes de abril del año 2015, se hace la entrega de 19 perfiles del área de los Agentes Civiles de Tránsito en la Empresa Pública Municipal de Tránsito y Transporte de Cuenca EMOV EP; por una parte en representación de la Universidad del Azuay y Responsable de la Tesis **"INDEFICACION DE RIESGOS LABORALES A LOS QUE ESTAN EXPUESTOS LOS ACT Y SUS MEDIDAS PREVENTIVAS"**, hace entrega la Srta. Eliana Patricia Avila Campoverde con CI 010682038 los 19 perfiles levantados, y por otra recibe en representación del Departamento de Talento Humano y en calidad de Subgerente de Talento Human la Ing. Carla Zenteno.



Entregue conforme
Eliana Avila Campoverde
RESPONSABLE TESIS



Recibí conforme
Ing. Carla Zenteno
TALENTO HUMANO

**Metodología para el levantamiento de perfiles de los puestos por competencias.
EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE EMOV EP.**

AREA: AGENTES CIVILES DE TRANSITO (ACT) FRANKLIN ASTUDILLO

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Nombre del Puesto:	Agente Civil de Tránsito
Nombre del Ocupante:	Franklin Astudillo
Puesto Superior Inmediato:	Subgerente de Planificación Operativa de Control de Tránsito y Transporte (E)
Nombre del superior:	Dr. Carlos Balarezo
Departamento:	ACT
Fecha:	25/03/2015

II. DEFINA LA MISIÓN DEL PUESTO (COMENZAR CON UN VERBO EN INFINITIVO TERMINADO EN AR-ER-IR)

Para facilitar la definición de la misión del puesto, no es más que preguntar al dueño del puesto: ¿Para qué existe el puesto?

Controlar ingresos y salidas durante el lapso del tiempo que el ciudadano infractor sea sentenciado a cumplir sus días de sanción dentro del centro.

III. DIMENSION.

CARGO:	Nombre de cargo	ACT CDIT
No. SUBORDINADOS:		_____
DIMENSIONES MATERIALES	Materiales que utiliza para su trabajo	Computador, radio de comunicación, esferos.

IV. LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES.

Recuerde utilizar verbos en tiempo infinitivo (terminados en AR-ER-IR)

Indicando así con una escala de:

5= Todos los días

4= Al menos una vez por semana
error

3= Al menos una vez cada quince días
tarea

2= Una vez al mes

1= Bimensual, trimestral, semestral

Significación letras:

F= frecuencia

CE= consecuencia del

CM= complejidad de la

TOTAL= CE*CM+F

No.	ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS EN LA POSICIÓN	F	CE	CM	TOT
1	Reportar novedades del CDIT a la central de radio	5	5	1	10
2	Contar detenidos dentro del CDIT	5	5	3	20
3	Revisar objetos prohibidos a tener dentro del CDIT	5	5	3	20
4	Pasar alimentos a los detenidos del CDIT	5	5	2	15
5	Ingresar las visitas a los horarios definidos en el CDIT	4	5	4	24

6	Controlar el ingreso de artículos de las visitas al CDIT	5	5	3	20
---	--	---	---	---	----

ACTIVIDADES ESENCIALES.

No.	ACTIVIDADES DE LA POSICIÓN	F	CE	CM	TOT
2	Contar detenidos dentro del CDIT	5	5	3	20
3	Revisar objetos prohibidos a tener dentro del CDIT	5	5	3	20
4	Pasar alimentos a los detenidos del CDIT	5	5	2	15
5	Ingresar las visitas a los horarios definidos en el CDIT	4	5	4	24
6	Controlar el ingreso de artículos de las visitas al CDIT	5	5	3	20

V. PERFIL DEL PUESTO.

CARGO:

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA.

Establecer la educación formal y capacitación adicional requerida para el desempeño del puesto, no se refiere a la educación de los ocupantes actuales del puesto (educación básica, tercer o cuarto nivel de estudio)

Nivel de educación	Titulo requerido	Áreas de Conocimiento formal
Formación básica		
Bachiller	Ciencias Básicas	Informática, atención al cliente, relaciones humanas, office
Licencia Profesional		
Estudiante universitario		

Tecnólogo		
Título 3er nivel		
<u>Post Grado:</u>		
Diplomado		
Maestría		
Doctorado		

VI. CAPACITACIÓN ADICIONAL.

Son cursos, seminarios, pasantías que ayudan a desempeñar eficientemente un cargo. Conocimientos que no se dan en la preparación académica.

CAPACITACIÓN	NÚMERO DE HORAS
Relaciones Humanas	60
Informática	20

VII. CONOCIMIENTOS ACADEMICOS.

Diferentes conocimientos de **técnicas** necesarias para la ejecución del puesto. Se determina si estos conocimientos serán requerimiento de selección o de capacitación.

Conocimientos académicos/técnicas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Office	X	
Informática	X	
COIP en materia de tránsito	X	X

VIII. CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS.

Conocimientos generales que se involucran al puesto (clientes, leyes, clientes internos,) y en la descripción, como estos conocimientos influyen para la ejecución del cargo.

Debe calificar cada uno de los conocimientos y destrezas del puesto, según la siguiente escala:

1= durante el desempeño del puesto (la organización capacita a la persona)

2= antes y durante del desempeño del puesto

3= antes de desempeñar el puesto (la persona debe tener la competencia)

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento
1- Información institucional de nivel estratégico	Conocimiento de: misión, visión, factores, claves de éxito, objetivos, estrategias, políticas, planes operativos, actividades, tácticas y prioridades de la organización	1 2 <u>3</u>
2- Naturaleza del área/departamento	Conocer la misión, procesos, funciones, metodología y enfoques de trabajo del área	1 <u>2</u> 3
3- Personas y otras áreas	Conocer personas y otras áreas de la institución	<u>1</u> 2 3
4- Leyes y Regulaciones	Conocer leyes, reglamentos, regulaciones, protocolos internos y/o externos relevantes al trabajo	1 <u>2</u> 3
5- Otros grupos	Conocimiento de personas/grupos como: socios, inversionistas, representantes de organismos externos, etc.	<u>1</u> 2 3
6- Datos empresariales	Estadísticas de producción, financieras, de recursos humanos, sistemas etc.	1 <u>2</u> 3

IX. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS.

Estas destrezas se determinan directamente de las actividades esenciales del puesto. Son aquellas que tienen directa relación con el puesto.

GRADOS REQUERIDOS:

A= 100%

B= 75%

C= 50%

D= 25%

Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerid	Requerim Selección	Requerim. Capacit
Adaptabilidad	Capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio	B	X	
Calidad de trabajo	Implica tener conocimientos de los temas del área y trabajo que este a su responsabilidad	A	X	
Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerid	Requerim Selección	Requerim. Capacit
Temple	Capacidad para justificar o explicar los problemas surgidos, fracasos o acontecimientos negativos	A	X	
Orientación al cliente interno y externo	Demostrar sensibilidad por las necesidades o exigencias que un conjunto de clientes internos o externos	A	X	

	puedan requerir en el presente o futuro			
--	---	--	--	--

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES O CARDINALES.

Son aquellas que son tan relevantes que una empresa desea que todo su personal las posea y desarrolle. (Compromiso, ética, prudencia, justicia, fortaleza) Diccionario.

Destrezas /habilidades generales	Definición.	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Compromiso	Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes.	X	
Ética	Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando políticas organizacionales	X	
Prudencia	Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas, políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa	X	
Justicia	Actitud permanente de dar a cada uno lo que le corresponde en los negocios en relación con el manejo de personal y usuarios.	X	

XI. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA (MARQUE X).

Dimensiones de la experiencia	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	-Tres meses <u> X </u> -Seis meses <u> </u> -Un año <u> </u> -Uno a tres años <u> </u> -Tres a cinco años <u> </u> -Más de cinco años <u> </u>
2. Experiencia en puestos similares	NO
3. Tiempo de adaptación al puesto	15 días

Fecha de elaboración	25/03/2015
Realizado por:	Franklin Astudillo
Validado por:	MANOLO CARDENAS

**METODOLOGÍA PARA EL LEVANTAMIENTO DE PERFILES DE LOS PUESTOS POR
COMPETENCIAS
EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE EMOV EP
AREA: AGENTES CIVILES DE TRANSITO (ACT).**

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Nombre del Puesto:	Agente Civil de Tránsito
Nombre del Ocupante:	Erika Fernández
Puesto Superior Inmediato:	Cristian Andrade
Nombre del superior:	Supervisor
Departamento:	ACT
Fecha:	19-01-2015

II. DEFINA LA MISIÓN DEL PUESTO (COMENZAR CON UN VERBO EN INFINITIVO TERMINADO EN AR-ER-IR).

Para facilitar la definición de la misión del puesto, no es más que preguntar al dueño del puesto: ¿Para qué existe el puesto?

Redactar partes policiales a los agentes civiles de tránsito para ser entregados a los juzgados y a la fiscalía acerca de los accidentes e infracciones de tránsito que se dan en la ciudad de Cuenca.

III. DIMENSION.

CARGO:	Nombre de cargo	ACT Central de Radio
No. SUBORDINADOS:		_____
DIMENSIONES MATERIALES	Materiales que utiliza para su trabajo	Computador, hojas, suministros de oficina, radio, impresora, citaciones

IV. LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES.

Recuerde utilizar verbos en tiempo infinitivo (terminados en AR-ER-IR)

Indicando así con una escala de:

5= Todos los días

4= Al menos una vez por semana
error

3= Al menos una vez cada quince días
tarea

2= Una vez al mes

1= Bimensual, trimestral, semestral

Significación letras:

F= frecuencia

CE= consecuencia del

CM= complejidad de la

TOTAL= CE*CM+F

No.	ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS EN LA POSICIÓN	F	CE	CM	TOT
1	Redactar partes policiales	5	5	3	18
2	Redactar partes informativos para control interno	5	5	2	15
3	Verificar matriculas, licencias a través del SITCON Y ANT	5	5	5	30
4	Escanear partes para el control interno y elaborar estadísticas	5	5	1	10

5	Sacar copias de los partes para ser entregados a los ACT	5	5	1	10
6	Informar a los usuarios y ACT acerca de las novedades de trabajo.	5	5	2	15

ACTIVIDADES ESENCIALES.

No.	ACTIVIDADES DE LA POSICIÓN	F	CE	CM	TOT
1	Redactar partes policiales	5	5	3	18
2	Redactar partes informativos para control interno	5	5	2	15
3	Verificar matriculas, licencias a través del SITCON Y ANT	5	5	5	30
6	Informar a los usuarios y ACT acerca de las novedades de trabajo.	5	5	2	15

V. PERFIL DEL PUESTO.

CARGO:

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA.

Establecer la educación formal y capacitación adicional requerida para el desempeño del puesto, no se refiere a la educación de los ocupantes actuales del puesto (educación básica, tercer o cuarto nivel de estudio)

Nivel de educación	Titulo requerido	Áreas de Conocimiento formal
Formación básica		
Bachiller	Informática	Excel, Word, sistemas para instalación de sistema interno de las empresas
Licencia Profesional		
Estudiante universitario		

Tecnólogo		
Título 3er nivel	Ing. En Sistemas	Sistemas, software
<u>Post Grado:</u>		
Diplomado		
Maestría		
Doctorado		

VI CAPACITACIÓN ADICIONAL.

Son cursos, seminarios, pasantías que ayudan a desempeñar eficientemente un cargo. Conocimientos que no se dan en la preparación académica.

CAPACITACIÓN	NÚMERO DE HORAS
Informática	20
Atención al cliente	15

VII. CONOCIMIENTOS ACADEMICOS.

Diferentes conocimientos de **técnicas** necesarias para la ejecución del puesto. Se determina si estos conocimientos serán requerimiento de selección o de capacitación.

Conocimientos académicos/técnicas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Buena redacción	X	X
Ortografía	X	
Rápido tipeo	X	
Conocimientos informativos del trabajo		X
Actualización de datos del sistema		X

VIII. CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS.

Conocimientos generales que se involucran al puesto (clientes, leyes, clientes internos,) y en la descripción, como estos conocimientos influyen para la ejecución del cargo.

Debe calificar cada uno de los conocimientos y destrezas del puesto, según la siguiente escala:

1= durante el desempeño del puesto (la organización capacita a la persona)

2= antes y durante del desempeño del puesto

3= antes de desempeñar el puesto (la persona debe tener la competencia)

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento
1-Información institucional de nivel estratégico	Conocimiento de: misión, visión, factores, claves de éxito, objetivos, estrategias, políticas, planes operativos, actividades, tácticas y prioridades de la organización	1 <u>2</u> 3
2-Naturaleza del área/departamento	Conocer la misión, procesos, funciones, metodología y enfoques de trabajo del área	1 <u>2</u> 3
3-Personas y otras áreas	Conocer personas y otras áreas de la institución	1 <u>2</u> 3
4-Leyes y Regulaciones	Conocer leyes, reglamentos, regulaciones, protocolos internos y/o externos relevantes al trabajo	1 2 <u>3</u>
5-Otros grupos	Conocimiento de personas/grupos como: socios, inversionistas, representantes de organismos externos, etc.	1 <u>2</u> 3
6-Datos empresariales	Estadísticas de producción, financieras, de recursos humanos, sistemas etc.	<u>1</u> 2 3

IX. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS.

Estas destrezas se determinan directamente de las actividades esenciales del puesto. Son aquellas que tienen directa relación con el puesto.

GRADOS REQUERIDOS:

A= 100%

B= 75%

C= 50%

D= 25%

Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerid	Requerim Selección	Requerim. Capacit
Adaptabilidad/Flexibilidad	Capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio	B	X	X
Colaboración	Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar	A	X	X
Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerid	Requerim Selección	Requerim. Capacit
Calidad de trabajo	Implica tener amplios conocimientos de los temas de área que este bajo su responsabilidad	A	X	X

Habilidad Analítica	Capacidad de identificar los problemas, reconocer la información significativa dándole un orden y prioridad lógica	A	X	X
---------------------	--	---	---	---

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES O CARDINALES.

Son aquellas que son tan relevantes que una empresa desea que todo su personal las posea y desarrolle. (Compromiso, ética, prudencia, justicia, fortaleza) Diccionario.

Destrezas /habilidades generales	Definición	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Compromiso	Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes.	X	
Ética	Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando políticas organizacionales	X	
Perseverancia	Predisposición a mantenerse firme y constante en la persecución de acciones y emprendimientos de manera estable hasta lograr el objetivo.	X	

XI. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA (MARQUE X).

Dimensiones de la experiencia	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	-Tres meses _____ -Seis meses _____ -Un año _____X_____ -Uno a tres años _____ -Tres a cinco años _____ -Más de cinco años _____
2. Experiencia en puestos similares	SI
3. Tiempo de adaptación al puesto	6 meses

Fecha de elaboración	05/01/2015
Realizado por:	Erika Fernández
Validado por:	MANOLO CARDENAS

METODOLOGÍA PARA EL LEVANTAMIENTO DE PERFILES DE LOS PUESTOS POR COMPETENCIAS.

EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE EMOV EP

AREA: AGENTES CIVILES DE TRANSITO (ACT).

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Nombre del Puesto:	Agente Civil de Tránsito
Nombre del Ocupante:	Andrea Campoverde Álvarez
Puesto Superior Inmediato:	Subgerente de Control de Tránsito y Transporte
Nombre del superior:	Arq. Martin Muñoz
Departamento:	Digitación Citaciones
Fecha:	19-01-2015

II. DEFINA LA MISIÓN DEL PUESTO (COMENZAR CON UN VERBO EN INFINITIVO TERMINADO EN AR-ER-IR).

Para facilitar la definición de la misión del puesto, no es más que preguntar al dueño del puesto: ¿Para qué existe el puesto?

Entregar libretines de citaciones y asignar a cada ACT y recibir las mismas para revisar y subir al sistema de la ANT, como también llevar un control interno de las mismas, en cuanto a numeración del libretin de citaciones.

III. DIMENSION.

CARGO:	Nombre de cargo	ACT Citaciones
No. SUBORDINADOS:		_____
DIMENSIONES MATERIALES	Materiales que utiliza para su trabajo	Computadora, teléfono, archivador, saca grapas, clips, radio, sellos, ligas folders, impresora

IV. LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES.

Recuerde utilizar verbos en tiempo infinitivo (terminados en AR-ER-IR)

Indicando así con una escala de:

5= Todos los días

4= Al menos una vez por semana
error

3= Al menos una vez cada quince días
tarea

2= Una vez al mes

1= Bimensual, trimestral, semestral

Significación letras:

F= frecuencia

CE= consecuencia del

CM= complejidad de la

TOTAL= CE*CM+F

No.	Actividades desempeñadas en la posición	F	CE	CM	TOT
1	Entregar libretines de citaciones tanto el blog como los adhesivos	5	4	4	21
2	Asignar los talonarios al sistema SITCON de la ANT	5	5	5	30
3	Elaborar un acta entrega recepción de las citaciones	5	5	4	25
4	Llevar un registro en Excel de los rangos de libretines de cada ACT	5	5	5	30

5	Receptar citaciones de los ACT	5	5	5	30
6	Revisar las citaciones para llevar un orden de asignación	5	5	5	30
7	Subir al registro de citaciones que entregan los ACT	5	5	5	30
8	Entregar al departamento de digitación con un acta entrega recepción	5	5	4	25
9	Recibir desde digitación las citaciones a través de un acta entrega recepción	5	5	3	20
10	Revisar citaciones recibidas desde digitación	5	5	4	25
11	Archivar citaciones	5	5	3	20
12	Elaborar boletas de ex parcelación de detenidos	5	5	4	25
13	Enviar al juzgado de transito 2 copias de cada parte	5	5	4	25
14	Recibir el oficio enviado al Juzgado con las copias y archivar	5	4	4	21
15	Realizar estadísticas semanales y mensuales de infracciones en base a los partes	5	5	5	30
16	Elaborar estadísticas para la ANT	5	5	5	30
17	Elaborar oficios para la ANT con licencias caducadas	3	5	5	28
18	Elaborar certificados de las personas detenidas para sus trabajos	3	5	5	30
19	Llevar el orden de caja chica	2	5	5	27
20	Realizar memos por citaciones tardías entregadas por los ACT	2	5	5	27
21	Realizar circulares en caso del mal uso de las citaciones	2	5	5	27

ACTIVIDADES ESENCIALES.

No.	Actividades de la posición.	F	CE	CM	TOT
2	Asignar los talonarios al sistema SITCON de la ANT	5	5	5	30
4	Llevar un registro en Excel de los rangos de libretines de cada ACT	5	5	5	30
5	Receptar citaciones de los ACT	5	5	5	30
7	Subir al registro de citaciones que entregan los ACT	5	5	5	30
15	Realizar estadísticas semanales y mensuales de infracciones en base a los partes	5	5	5	30
16	Elaborar estadísticas para la ANT	5	5	5	30

V. PERFIL DEL PUESTO.

CARGO:

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA.

Establecer la educación formal y capacitación adicional requerida para el desempeño del puesto, no se refiere a la educación de los ocupantes actuales del puesto (educación básica, tercer o cuarto nivel de estudio).

Nivel de educación	Titulo requerido	Áreas de Conocimiento formal
Formación básica		
Bachiller		
Licencia Profesional		
Estudiante universitario		
Tecnólogo		

Título 3er nivel	Ing. Comercial	Estadística, computo numérico en Excel, contabilidad.
<u>Post Grado:</u>		
Diplomado		
Maestría		
Doctorado		

VI. CAPACITACIÓN ADICIONAL.

Son cursos, seminarios, pasantías que ayudan a desempeñar eficientemente un cargo. Conocimientos que no se dan en la preparación académica.

CAPACITACIÓN	NÚMERO DE HORAS
Excel	20
SITCON	20

VII. CONOCIMIENTOS ACADEMICOS.

Diferentes conocimientos de **técnicas** necesarias para la ejecución del puesto. Se determina si estos conocimientos serán requerimiento de selección o de capacitación.

Conocimientos académicos/técnicas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Excel	X	
Sistema de la EMOV		X
Sistema del manejo de facturas de la EMOV		X
Manejo del SITCON		X

VIII. CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS.

Conocimientos generales que se involucran al puesto (clientes, leyes, clientes internos,) y en la descripción, como estos conocimientos influyen para la ejecución del cargo.

Debe calificar cada uno de los conocimientos y destrezas del puesto, según la siguiente escala:

1= durante el desempeño del puesto (la organización capacita a la persona)

2= antes y durante del desempeño del puesto

3= antes de desempeñar el puesto (la persona debe tener la competencia)

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento
1-Información institucional de nivel estratégico	Conocimiento de: misión, visión, factores, claves de éxito, objetivos, estrategias, políticas, planes operativos, actividades, tácticas y prioridades de la organización	<u>1</u> 2 3
2-Naturaleza del área/departamento	Conocer la misión, procesos, funciones, metodología y enfoques de trabajo del área	<u>1</u> <u>2</u> 3
3-Personas y otras áreas	Conocer personas y otras áreas de la institución	<u>1</u> 2 3
4-Leyes y Regulaciones	Conocer leyes, reglamentos, regulaciones, protocolos internos y/o externos relevantes al trabajo	<u>1</u> 2 3
5-Otros grupos	Conocimiento de personas/grupos como: socios, inversionistas, representantes de organismos externos, etc.	<u>1</u> 2 3
6-Datos empresariales	Estadísticas de producción, financieras, de recursos humanos, sistemas etc.	1 <u>2</u> 3

IV. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS.

Estas destrezas se determinan directamente de las actividades esenciales del puesto. Son aquellas que tienen directa relación con el puesto.

GRADOS REQUERIDOS:

A= 100%

B= 75%

C= 50%

D= 25%

Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerim Selección	Requerim. Capacit
Adaptabilidad	Capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio	A	X	X
Colaboración	Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar.	A	X	
Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerim Selección	Requerim. Capacit
Calidad de trabajo	Implica tener amplios conocimientos de los temas del área que este bajo su responsabilidad	A	X	X

Habilidad Analítica	Capacidad de identificar los problemas, reconocer la información significativa dándole un orden y prioridad lógica	A	X	
Iniciativa	Predisposición a actuar de forma proactiva y no solo pensar en lo que hay que hacer en el futuro.	A	X	

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES O CARDINALES.

Son aquellas que son tan relevantes que una empresa desea que todo su personal las posea y desarrolle. (Compromiso, ética, prudencia, justicia, fortaleza) Diccionario.

Destrezas /habilidades generales	Definición	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Compromiso	Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes.	X	
Ética	Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando políticas organizacionales	X	
Prudencia	Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa.	X	

XI. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA (MARQUE X).

Dimensiones de la experiencia	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	-Tres meses _____ -Seis meses _____ -Un año _____X_____ -Uno a tres años _____ -Tres a cinco años _____ -Más de cinco años _____
2. Experiencia en puestos similares	SI (estadísticas)
3. Tiempo de adaptación al puesto	1 o 2 meses

Fecha de elaboración	19/01/2015
Realizado por:	Andrea Campoverde
Validado por:	MANOLO CARDENAS

METODOLOGÍA PARA EL LEVANTAMIENTO DE PERFILES DE LOS PUESTOS POR COMPETENCIAS.

EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE EMOV EP

AREA: AGENTES CIVILES DE TRANSITO (ACT).

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Nombre del Puesto:	Agente Civil de Tránsito
Nombre del Ocupante:	José Luis Vásquez
Puesto Superior Inmediato:	Gerente Control Transporte y Tránsito
Nombre del superior:	Manolo Cárdenas
Departamento:	ACT
Fecha:	29-12-2014

II. DEFINA LA MISIÓN DEL PUESTO (COMENZAR CON UN VERBO EN INFINITIVO TERMINADO EN AR-ER-IR).

Para facilitar la definición de la misión del puesto, no es más que preguntar al dueño del puesto: ¿Para qué existe el puesto?

Planificar las ordenes de servicio y cuerpo de cada grupo de los ACT y sus distintos puntos o zonas de trabajo para lograr una buena distribución a nivel de la ciudad de Cuenca, evitando al máximo la colisión de vehículos y accidentes de tránsito.

III. DIMENSION.

CARGO:	Nombre de cargo	ACT de Sistemas
No. SUBORDINADOS:		
DIMENSIONES MATERIALES	Materiales que utiliza para su trabajo	Computador, destornilladores, playos, pinzas, alicate, dados y pernos

IV. LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES.

Recuerde utilizar verbos en tiempo infinitivo (terminados en AR-ER-IR).

Indicando así con una escala de:

5= Todos los días

4= Al menos una vez por semana
error

3= Al menos una vez cada quince días
tarea

2= Una vez al mes

1= Bimensual, trimestral, semestral

Significación letras:

F= frecuencia

CE= consecuencia del

CM= complejidad de la

TOTAL= CE*CM+F

No.	ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS EN LA POSICIÓN.	F	CE	CM	TOT
1	Realizar las órdenes de cuerpo y servicio	5	4	5	25
2	Verificar los alcoholímetros	4	5	3	19
3	Calibrar los radares	1	5	3	16
4	Verificar los sistemas del PRV-CDIT Y Partes	1	5	5	26
5	Verificar los equipos tecnológicos de las patrullas	2	5	5	27

6	Actualizar la base de datos de las patrullas	5	5	3	18
7	Verificar los videos de las patrullas y sus zonas de trabajo	1	5	3	16
8	Realizar el POA de compras de equipos tecnológicos de ACT	1	5	5	11

ACTIVIDADES ESENCIALES.

No.	ACTIVIDADES DE LA POSICIÓN.	F	CE	CM	TOT
1	Realizar las órdenes de cuerpo y servicio	5	4	5	25
2	Verificar los alcoholímetros	4	5	3	19
4	Verificar los sistemas del PRV-CDIT Y Partes	1	5	5	26
5	Verificar los equipos tecnológicos de las patrullas	2	5	5	27
6	Actualizar la base de datos de las patrullas	5	5	3	18

V. PERFIL DEL PUESTO.

CARGO:

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA.

Establecer la educación formal y capacitación adicional requerida para el desempeño del puesto, no se refiere a la educación de los ocupantes actuales del puesto (educación básica, tercer o cuarto nivel de estudio).

Nivel de educación	Titulo requerido	Áreas de Conocimiento formal
Formación básica		
Bachiller	Informática	Office
Licencia Profesional		
Estudiante universitario		

Tecnólogo		
Título 3er nivel	Ingeniero en Sistemas	Base de datos, electrónica y Hardware
<u>Post Grado:</u>		
Diplomado		
Maestría		
Doctorado		

VI CAPACITACIÓN ADICIONAL.

Son cursos, seminarios, pasantías que ayudan a desempeñar eficientemente un cargo. Conocimientos que no se dan en la preparación académica.

CAPACITACIÓN	NÚMERO DE HORAS
Equipos y Tecnología	100

VII. CONOCIMIENTOS ACADEMICOS.

Diferentes conocimientos de **técnicas** necesarias para la ejecución del puesto. Se determina si estos conocimientos serán requerimiento de selección o de capacitación.

Conocimientos académicos/técnicas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Electrónica	X	
Programación en base de datos	X	
Office	X	
Compras Públicas	X	X
Leyes y Reglamentos		X

VIII. CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS.

Conocimientos generales que se involucran al puesto (clientes, leyes, clientes internos,) y en la descripción, como estos conocimientos influyen para la ejecución del cargo.

Debe calificar cada uno de los conocimientos y destrezas del puesto, según la siguiente escala:

1= durante el desempeño del puesto (la organización capacita a la persona)

2= antes y durante del desempeño del puesto

3= antes de desempeñar el puesto (la persona debe tener la competencia)

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento
1-Información institucional de nivel estratégico	Conocimiento de: misión, visión, factores, claves de éxito, objetivos, estrategias, políticas, planes operativos, actividades, tácticas y prioridades de la organización	<u>1</u> 2 3
2-Naturaleza del área/departamento	Conocer la misión, procesos, funciones, metodología y enfoques de trabajo del área	1 2 <u>3</u>
3-Personas y otras áreas	Conocer personas y otras áreas de la institución	<u>1</u> 2 3
4-Leyes y Regulaciones	Conocer leyes, reglamentos, regulaciones, protocolos internos y/o externos relevantes al trabajo	1 <u>2</u> 3
5-Otros grupos	Conocimiento de personas/grupos como: socios, inversionistas, representantes de organismos externos, etc.	<u>1</u> 2 3
6-Datos empresariales	Estadísticas de producción, financieras, de recursos humanos, sistemas etc.	1 <u>2</u> 3

IX. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS.

Estas destrezas se determinan directamente de las actividades esenciales del puesto. Son aquellas que tienen directa relación con el puesto.

GRADOS REQUERIDOS:

A= 100%

B= 75%

C= 50%

D= 25%

Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerimiento Selección	Requerimiento Capacitación
Colaboración	Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar	A	X	
Calidad de trabajo	Implica tener amplios conocimientos de los temas del área que este bajo su responsabilidad	A	X	
Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerimiento Selección	Requerimiento Capacitación
Confiabilidad	Establecer relaciones basadas en el respeto mutuo y la confianza, tener coherencia entre las acciones (conducta y palabras)	A	X	

Habilidad Analítica	Capacidad de identificar los problemas, reconocer la información significativa dándole un orden y prioridad lógica	A	X	
---------------------	--	---	---	--

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES O CARDINALES.

Son aquellas que son tan relevantes que una empresa desea que todo su personal las posea y desarrolle. (Compromiso, ética, prudencia, justicia, fortaleza) Diccionario.

Destrezas /habilidades generales	Definición	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Compromiso	Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes.	X	
Ética	Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando políticas organizacionales	X	
Prudencia	Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas, políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa	X	

XI. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA (MARQUE X).

Dimensiones de la experiencia.	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	-Tres meses _____ -Seis meses _____ -Un año _____X_____ -Uno a tres años _____ -Tres a cinco años _____ -Más de cinco años _____
3. Experiencia en puestos similares	SI
4. Tiempo de adaptación al puesto	6 meses

Fecha de elaboración	29/12/2014
Realizado por:	José Luis Vásquez
Validado por:	MANOLO CARDENAS

METODOLOGÍA PARA EL LEVANTAMIENTO DE PERFILES DE LOS PUESTOS POR COMPETENCIAS.

EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE EMOV EP

AREA: AGENTES CIVILES DE TRANSITO (ACT).

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Nombre del Puesto:	Agente Civil de Tránsito.
Nombre del Ocupante:	Ivonne Contreras Orellana.
Puesto Superior Inmediato:	Subgerente de Control de Tránsito y Transporte
Nombre del superior:	Arq. Martín Muñoz
Departamento:	Estadísticas
Fecha:	05/01/2014

II. DEFINA LA MISIÓN DEL PUESTO (COMENZAR CON UN VERBO EN INFINITIVO TERMINADO EN AR-ER-IR).

Para facilitar la definición de la misión del puesto, no es más que preguntar al dueño del puesto: ¿Para qué existe el puesto?

Determinar oportunamente las estadísticas de accidentes de tránsito, operativos y procedimientos para entregar la información tanto a autoridades locales como nacionales.

III. DIMENSION.

CARGO:	Nombre de cargo	ACT Estadísticas
No. SUBORDINADOS:		
DIMENSIONES MATERIALES	Materiales que utiliza para su trabajo	Computador, radio, esferos, teléfono, archivadores, grapadora, partes a fiscalía

IV. LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES.

Recuerde utilizar verbos en tiempo infinitivo (terminados en AR-ER-IR).

Indicando así con una escala de:

5= Todos los días

4= Al menos una vez por semana
error

3= Al menos una vez cada quince días
tarea

2= Una vez al mes

1= Bimensual, trimestral, semestral

Significación letras:

F= frecuencia

CE= consecuencia del

CM= complejidad de la

TOTAL= CE*CM+F

No.	ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS EN LA POSICIÓN	F	CE	CM	TOT
1	Reportar siniestros de tránsito a la Agencia Nacional de Tránsito	4	5	4	24
2	Reportar operativos realizados	4	5	4	24
3	Reportar quincenal y mensualmente la accidentabilidad y productividad	3	5	5	28
4	Informar a la Gerencia sobre procedimientos realizados durante accidentes de tránsito	5	4	2	13
5	Entregar partes y órdenes a la Fiscalía y a usuarios	5	4	2	13
6	Reportar el control de los operativos	3	5	4	23
7	Llamar por el radio a los ACT para informar cambio de turnos de trabajo	5	5	2	15
8	Comunicar cualquier cambio de turnos o información de trabajo de operativos	5	5	3	16

ACTIVIDADES ESCENCIALES.

No.	ACTIVIDADES DE LA POSICIÓN.	F	CE	CM	TOT
1	Reportar siniestros de tránsito a la Agencia Nacional de Tránsito	4	5	4	24
2	Reportar operativos realizados	4	5	4	24
3	Reportar quincenal y mensualmente la accidentabilidad y productividad	3	5	5	28
4	Reportar el control de los operativos	3	5	4	23
5	Comunicar cualquier cambio de turnos o información de trabajo de operativos	5	5	3	16

V. PERFIL DEL PUESTO.

CARGO:

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA.

Establecer la educación formal y capacitación adicional requerida para el desempeño del puesto, no se refiere a la educación de los ocupantes actuales del puesto (educación básica, tercer o cuarto nivel de estudio).

Nivel de educación	Titulo requerido	Áreas de Conocimiento formal
Formación básica		
Bachiller	Ciencias de la Administración	Contabilidad, Word, Excel, estadísticas
Licencia Profesional		
Estudiante universitario		
Tecnólogo		
Título 3er nivel	Ingeniero Comercial, Contador	Contabilidad, Excel avanzado en formulas, manejo de representación de datos en gráficos.
<u>Post Grado:</u>		
Diplomado		
Maestría		
Doctorado		

VI. CAPACITACIÓN ADICIONAL.

Son cursos, seminarios, pasantías que ayudan a desempeñar eficientemente un cargo. Conocimientos que no se dan en la preparación académica.

CAPACITACIÓN.	NÚMERO DE HORAS.
Argis	120
SPSS	40
Estadística	40

VII. CONOCIMIENTOS ACADEMICOS.

Diferentes conocimientos de **técnicas** necesarias para la ejecución del puesto. Se determina si estos conocimientos serán requerimiento de selección o de capacitación.

Conocimientos académicos/técnicas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Excel	X	
Google Maps	X	
Access	X	
Sitcom		X

VIII. CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS.

Conocimientos generales que se involucran al puesto (clientes, leyes, clientes internos,) y en la descripción, como estos conocimientos influyen para la ejecución del cargo.

Debe calificar cada uno de los conocimientos y destrezas del puesto, según la siguiente escala:

1= durante el desempeño del puesto (la organización capacita a la persona)

2= antes y durante del desempeño del puesto

3= antes de desempeñar el puesto (la persona debe tener la competencia)

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento
1-Información institucional de nivel estratégico	Conocimiento de: misión, visión, factores, claves de éxito, objetivos, estrategias, políticas, planes operativos, actividades, tácticas y prioridades de la organización	<u>1</u> 2 3
2-Naturaleza del área/departamento	Conocer la misión, procesos, funciones, metodología y enfoques de trabajo del área	1 <u>2</u> 3
3-Personas y otras áreas	Conocer personas y otras áreas de la institución	1 <u>2</u> 3
4-Leyes y Regulaciones	Conocer leyes, reglamentos, regulaciones, protocolos internos y/o externos relevantes al trabajo	1 <u>2</u> 3
5-Otros grupos	Conocimiento de personas/grupos como: socios, inversionistas, representantes de organismos externos, etc.	<u>1</u> 2 3
6-Datos empresariales	Estadísticas de producción, financieras, de recursos humanos, sistemas etc.	1 <u>2</u> 3

IX. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS.

Estas destrezas se determinan directamente de las actividades esenciales del puesto. Son aquellas que tienen directa relación con el puesto.

GRADOS REQUERIDOS:

A= 100%

B= 75%

C= 50%

D= 25%

Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerim. Selección	Requerim. Capacit
Adaptabilidad	Capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio	B		X
Calidad de trabajo	Implica tener conocimientos de los temas del área y trabajo que este a su responsabilidad	A	X	
Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerim. Selección	Requerim. Capacit
Habilidad analítica	Se relaciona con el tipo y alcance de razonamiento y la forma que la persona organiza cognitivamente el trabajo.	A	X	

Orientación al cliente interno y externo	Demostrar sensibilidad por las necesidades o exigencias que un conjunto de clientes internos o externos puedan requerir en el presente o futuro	A	X	
--	---	---	---	--

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES O CARDINALES.

Son aquellas que son tan relevantes que una empresa desea que todo su personal las posea y desarrolle. (Compromiso, ética, prudencia, justicia, fortaleza) Diccionario.

Destrezas /habilidades generales	Definición	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Compromiso	Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes.	X	
Ética	Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando políticas organizacionales	X	
Prudencia	Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas, políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa	X	
Iniciativa	Hace referencia a la actitud permanente de adelantarse a su accionar, la manera de actuar de manera proactiva.	X	

Flexibilidad	Disposición para adaptarse fácilmente, en distintas y variadas situaciones con personas o grupos diversos.	X	
--------------	--	---	--

XI. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA (MARQUE X).

Dimensiones de la experiencia.	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	-Tres meses _____ -Seis meses _____ -Un año _____X_____ -Uno a tres años _____ -Tres a cinco años _____ -Más de cinco años _____
3. Experiencia en puestos similares	SI
4. Tiempo de adaptación al puesto	2 a 3 meses

Fecha de elaboración	05/01/2015
Realizado por:	Ivonne Contreras
Validado por:	MANOLO CARDENAS

**METODOLOGÍA PARA EL LEVANTAMIENTO DE PERFILES DE LOS PUESTOS POR
COMPETENCIAS.**

EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE EMOV EP

AREA: AGENTES CIVILES DE TRANSITO (ACT).

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Nombre del Puesto:	Agente Civil de Tránsito.
Nombre del Ocupante:	Andrés Cifuentes.
Puesto Superior Inmediato:	Jefe de Grupo.
Nombre del superior:	Cristian Andrade.
Departamento:	ACT
Fecha:	12/03/2015

**II. DEFINA LA MISIÓN DEL PUESTO (COMENZAR CON UN VERBO EN INFINITIVO
TERMINADO EN AR-ER-IR).**

Para facilitar la definición de la misión del puesto, no es más que preguntar al dueño del puesto: ¿Para qué existe el puesto?

Acompañar y asistir al conductor de la patrulla en el control de tránsito en los puntos asignados.

III. DIMENSION.

CARGO:	Nombre de cargo	ACT Jefe de patrulla
No. SUBORDINADOS:		_____
DIMENSIONES MATERIALES	Materiales que utiliza para su trabajo	Libretines, esferos, pito, poncho de agua, patrullero, radio.

IV. LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES.

Recuerde utilizar verbos en tiempo infinitivo (terminados en AR-ER-IR).

Indicando así con una escala de:

5= Todos los días

4= Al menos una vez por semana
error

3= Al menos una vez cada quince días
tarea

2= Una vez al mes

1= Bimensual, trimestral, semestral

Significación letras:

F= frecuencia

CE= consecuencia del

CM= complejidad de la

TOTAL= CE*CM+F

No.	ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS EN LA POSICIÓN	F	CE	CM	TOT
1	Controlar el tránsito con los vehículos mal estacionados	5	4	3	17
2	Acudir a los accidentes de tránsito para controlar el trafico	4	2	4	12
3	Evitar congestionamiento vehicular en horas y zonas pico	5	3	3	14
4	Realizar operativos de alcoholemia	4	2	2	8
5	Servicio al usuario en general	5	3	1	8

ACTIVIDADES ESCENCIALES.

No.	Actividades de la posición	F	CE	CM	TOT
1	Controlar el tránsito con los vehículos mal estacionados	5	4	3	17
2	Acudir a los accidentes de tránsito para controlar el trafico	4	2	4	12
3	Evitar congestionamiento vehicular en horas y zonas pico	5	3	3	14

V. PERFIL DEL PUESTO.

CARGO:

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA.

Establecer la educación formal y capacitación adicional requerida para el desempeño del puesto, no se refiere a la educación de los ocupantes actuales del puesto (educación básica, tercer o cuarto nivel de estudio).

Nivel de educación	Titulo requerido	Áreas de Conocimiento formal
Formación básica		
Bachiller	Ciencias Sociales	Geografía, Historia
Licencia Profesional		
Estudiante universitario		
Tecnólogo		
Título 3er nivel		
<u>Post Grado:</u>		
Diplomado		

Maestría		
Doctorado		

VI. CAPACITACIÓN ADICIONAL.

Son cursos, seminarios, pasantías que ayudan a desempeñar eficientemente un cargo. Conocimientos que no se dan en la preparación académica.

CAPACITACIÓN	NÚMERO DE HORAS
Idiomas	40
Servicio al cliente	60
Procedimientos	40

VII. CONOCIMIENTOS ACADEMICOS.

Diferentes conocimientos de **técnicas** necesarias para la ejecución del puesto. Se determina si estos conocimientos serán requerimiento de selección o de capacitación.

Conocimientos académicos/técnicas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Leyes	X	X
Reglamentos de tránsito	X	X

VIII. CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS.

Conocimientos generales que se involucran al puesto (clientes, leyes, clientes internos,) y en la descripción, como estos conocimientos influyen para la ejecución del cargo.

Debe calificar cada uno de los conocimientos y destrezas del puesto, según la siguiente escala:

1= durante el desempeño del puesto (la organización capacita a la persona)

2= antes y durante del desempeño del puesto

3= antes de desempeñar el puesto (la persona debe tener la competencia)

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento
1-Información institucional de nivel estratégico	Conocimiento de: misión, visión, factores, claves de éxito, objetivos, estrategias, políticas, planes operativos, actividades, tácticas y prioridades de la organización	1 <u>2</u> 3
2-Naturaleza del área/departamento	Conocer la misión, procesos, funciones, metodología y enfoques de trabajo del área	1 <u>2</u> 3
3-Personas y otras áreas	Conocer personas y otras áreas de la institución	<u>1</u> 2 3
4-Leyes y Regulaciones	Conocer leyes, reglamentos, regulaciones, protocolos internos y/o externos relevantes al trabajo	1 <u>2</u> 3
5-Otros grupos	Conocimiento de personas/grupos como: socios, inversionistas, representantes de organismos externos, etc.	1 2 <u>3</u>
6-Datos empresariales	Estadísticas de producción, financieras, de recursos humanos, sistemas etc.	1 <u>2</u> 3

IX. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS.

Estas destrezas se determinan directamente de las actividades esenciales del puesto. Son aquellas que tienen directa relación con el puesto.

GRADOS REQUERIDOS:

A= 100%

B= 75%

C= 50%

D= 25%

Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerimiento Selección	Requerimiento Capacitación
Adaptabilidad	Capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio	A	X	
Colaboración	Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar.	A	X	
Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerimiento Selección	Requerimiento Capacitación
Calidad de trabajo	Implica tener amplios conocimientos de los temas del área que este bajo su responsabilidad	A	X	X
Dinamismo	Habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes alternativas con interlocutores diversos	B	X	

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES O CARDINALES.

Son aquellas que son tan relevantes que una empresa desea que todo su personal las posea y desarrolle. (Compromiso, ética, prudencia, justicia, fortaleza) Diccionario.

Destrezas /habilidades generales	Definición	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Ética	Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando políticas organizacionales	X	
Prudencia	Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa	X	
Justicia	Actitud permanente de dar a cada uno o que le corresponde en relación con los usuarios, velando siempre por el cumplimiento de las políticas organizacionales	X	
Orientación a cliente	Implica un deseo de ayudar o servir a los usuarios, de comprender y satisfacer sus necesidades, aun aquellas no expresadas.	X	

XI. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA (MARQUE X).

Dimensiones de la experiencia	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	-Tres meses _____ -Seis meses _____ -Un año _____ -Uno a tres años ____X____ -Tres a cinco años _____ -Más de cinco años _____
3. Experiencia en puestos similares	NO
4. Tiempo de adaptación al puesto	4 meses

Fecha de elaboración	12/03/2015
Realizado por:	Andrés Cifuentes
Validado por:	MANOLO CARDENAS

**METODOLOGÍA PARA EL LEVANTAMIENTO DE PERFILES DE LOS PUESTOS POR
COMPETENCIAS.**

EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE EMOV EP
AREA: AGENTES CIVILES DE TRANSITO (ACT).

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Nombre del Puesto:	Agente Civil de Tránsito
Nombre del Ocupante:	Diego Enrique Bernal Ramón
Puesto Superior Inmediato:	Jefe de Matriculación
Nombre del superior:	Pilar León
Departamento:	ACT
Fecha:	24/03/2015

II. DEFINA LA MISIÓN DEL PUESTO (COMENZAR CON UN VERBO EN INFINITIVO TERMINADO EN AR-ER-IR).

Para facilitar la definición de la misión del puesto, no es más que preguntar al dueño del puesto: ¿Para qué existe el puesto?

Facilitar a la ciudadanía el requerimiento en cuanto a citaciones de matriculación y traspasos de dominios de los vehículos a matricularse en la ciudad de Cuenca.

III. DIMENSION.

CARGO:	Nombre de cargo	ACT Matriculación
No. SUBORDINADOS:		_____
DIMENSIONES MATERIALES	Materiales que utiliza para su trabajo	Suministros de oficina, boletas de citación codificadas, radio

IV. LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES.

Recuerde utilizar verbos en tiempo infinitivo (terminados en AR-ER-IR).

Indicando así con una escala de:

5= Todos los días

4= Al menos una vez por semana
error

3= Al menos una vez cada quince días
tarea

2= Una vez al mes

1= Bimensual, trimestral, semestral

Significación letras:

F= frecuencia

CE= consecuencia del

CM= complejidad de la

TOTAL= CE*CM+F

No.	Actividades desempeñadas en la posición	F	CE	CM	TOT
1	Notificar la llegada al puesto de trabajo al Jefe de Zona a través del radio	5	5	1	10
2	Llenar boletas de citación para registrar el no traspaso de dominio	5	5	3	20
3	Informar a la ciudadanía acerca del tema legal de tránsito	5	5	5	30

ACTIVIDADES ESENCIALES.

No.	Actividades de la posición	F	CE	CM	TOT
2	Llenar boletas de citación para registrar el no traspaso de dominio	5	5	3	20
3	Informar a la ciudadanía acerca del tema legal de tránsito	5	5	5	30

V. PERFIL DEL PUESTO.

CARGO:

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA.

Establecer la educación formal y capacitación adicional requerida para el desempeño del puesto, no se refiere a la educación de los ocupantes actuales del puesto (educación básica, tercer o cuarto nivel de estudio)

Nivel de educación	Título requerido	Áreas de Conocimiento formal
Formación básica		
Bachiller	Ciencias Sociales	Cultura General
Licencia Profesional		
Estudiante universitario	Sociología, Idiomas	Relaciones Humanas, geografía, ubicación de mapas del Azuay.

Tecnólogo		
Título 3er nivel		
<u>Post Grado:</u>		
Diplomado		
Maestría		
Doctorado		

VI. CAPACITACIÓN ADICIONAL.

Son cursos, seminarios, pasantías que ayudan a desempeñar eficientemente un cargo. Conocimientos que no se dan en la preparación académica.

CAPACITACIÓN	NÚMERO DE HORAS
Leyes de Tránsito	160
Relaciones Humanas	60
Procedimientos	40
Primeros Auxilios	40

VII. CONOCIMIENTOS ACADEMICOS.

Diferentes conocimientos de **técnicas** necesarias para la ejecución del puesto. Se determina si estos conocimientos serán requerimiento de selección o de capacitación.

Conocimientos académicos/técnicas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Escritura	X	
Códigos de citaciones	X	
Artículos de citaciones		
Reglamento de Tránsito	X	X

VIII. CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS.

Conocimientos generales que se involucran al puesto (clientes, leyes, clientes internos,) y en la descripción, como estos conocimientos influyen para la ejecución del cargo.

Debe calificar cada uno de los conocimientos y destrezas del puesto, según la siguiente escala:

1= durante el desempeño del puesto (la organización capacita a la persona)

2= antes y durante del desempeño del puesto

3= antes de desempeñar el puesto (la persona debe tener la competencia)

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento
1-Información institucional de nivel estratégico	Conocimiento de: misión, visión, factores, claves de éxito, objetivos, estrategias, políticas, planes operativos, actividades, tácticas y prioridades de la organización	<u>1</u> 2 3
2-Naturaleza del área/departamento	Conocer la misión, procesos, funciones, metodología y enfoques de trabajo del área	1 <u>2</u> 3
3-Personas y otras áreas	Conocer personas y otras áreas de la institución	<u>1</u> 2 3
4-Leyes y Regulaciones	Conocer leyes, reglamentos, regulaciones, protocolos internos y/o externos relevantes al trabajo	1 <u>2</u> 3
5-Otros grupos	Conocimiento de personas/grupos como: socios, inversionistas, representantes de organismos externos, etc.	<u>1</u> 2 3

6-Datos empresariales	Estadísticas de producción, financieras, de recursos humanos, sistemas etc.	1	<u>2</u>	3
-----------------------	---	---	----------	---

IX. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS.

Estas destrezas se determinan directamente de las actividades esenciales del puesto. Son aquellas que tienen directa relación con el puesto.

GRADOS REQUERIDOS:

A= 100%

B= 75%

C= 50%

D= 25%

Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerimiento Selección	Requerimiento Capacitación
Adaptabilidad/ Flexibilidad	Capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio	A	X	
Franqueza/ Confiabilidad/ Integridad	Establecer relaciones basadas en el respeto mutuo y la confianza. Tener coherencia entre acciones, conducta y palabras.	A	X	
Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerimiento Selección	Requerimiento Capacitación
Disciplina personal	Apoyar e instrumentar decisiones	A	X	

	comprometido por completo con el logro de objetivos comunes. Ser justo y compasivo en la toma de decisiones en situaciones difíciles.			
Comunicación	Capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva.	A	X	

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES O CARDINALES.

Son aquellas que son tan relevantes que una empresa desea que todo su personal las posea y desarrolle. (Compromiso, ética, prudencia, justicia, fortaleza) Diccionario.

Destrezas /habilidades generales	Definición	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Compromiso	Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas, políticas de la organización, sabiendo discernir lo bueno lo malo para la empresa	X	
Ética	Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando políticas organizacionales	X	
Orientación al cliente	Implica tener un deseo de ayudar o servir a los usuarios, comprender y satisfacer sus necesidades, aun aquellas no expresadas.	X	
Calidad de trabajo	Excelencia en el trabajo a realizar, implica tener amplios conocimientos en temas del área que es responsable	X	

XI. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA (MARQUE X).

Dimensiones de la experiencia	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	-Tres meses <u> X </u> -Seis meses <u> </u> -Un año <u> </u> -Uno a tres años <u> </u> -Tres a cinco años <u> </u> -Más de cinco años <u> </u>
3. Experiencia en puestos similares	NO
4. Tiempo de adaptación al puesto	1 semana

Fecha de elaboración	24/03/2015
Realizado por:	Diego Bernal Ramón
Validado por:	MANOLO CARDENAS

**METODOLOGÍA PARA EL LEVANTAMIENTO DE PERFILES DE LOS PUESTOS POR
COMPETENCIAS,**

EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE EMOV EP

AREA: AGENTES CIVILES DE TRANSITO (ACT).

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Nombre del Puesto:	Agente Civil de Tránsito
Nombre del Ocupante:	Raúl Patricio Tacuri Quito
Puesto Superior Inmediato:	Subgerente de Planificación Operativa de Control de Tránsito y Transporte
Nombre del superior:	Dr. Carlos Balarezo
Departamento:	Patio de Retención Vehicular
Fecha:	28/01/2015

**II. DEFINA LA MISIÓN DEL PUESTO (COMENZAR CON UN VERBO EN INFINITIVO
TERMINADO EN AR-ER-IR)**

Para facilitar la definición de la misión del puesto, no es más que preguntar al dueño del puesto: ¿Para qué existe el puesto?

Custodiar el patio de retención vehicular y realizar el ingreso de los vehículos involucrados en accidentes de tránsito verificando el estado de ingreso al patio de retención vehicular y de la misma manera su salida al momento del pago de las respectivas multas.

III. DIMENSION.

CARGO:	Nombre de cargo	ACT Coordinador del Patio de Retención Vehicular (PRTV)
No. SUBORDINADOS:		<u>3</u>
DIMENSIONES MATERIALES	Materiales que utiliza para su trabajo	Formatos para el ingreso de vehículos, sellos de seguridad, cámara fotográfica, grapadora, perforadora, computadora, impresora, copiadora, radio de comunicación, cuaderno de bitácora, carpetas, archivadores, clips, linternas

IV. LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES.

Recuerde utilizar verbos en tiempo infinitivo (terminados en AR-ER-IR).

Indicando así con una escala de:

5= Todos los días

4= Al menos una vez por semana
error

3= Al menos una vez cada quince días
tarea

2= Una vez al mes

1= Bimensual, trimestral, semestral

Significación letras:

F= frecuencia

CE= consecuencia del

CM= complejidad de la

TOTAL= CE*CM+F

No.	Actividades desempeñadas en la posición	F	CE	CM	TOT
1	Ingresar vehículos al patio	5	5	3	18
2	Custodiar el patio de retención	5	5	2	15
3	Egresar vehículos del patio después del respectivo procedimiento y orden de salida	5	3	2	11
4	Realizar informe sobre vehículos retenidos	4	2	4	12
5	Verificar el estado en el que ingresan los vehículos	5	3	2	11
6	Verificar el estado en el que el vehículo sale del patio de retención	5	4	3	17
7	Tomar fotografías de los vehículos ingresados	5	5	1	10

ACTIVIDADES ESENCIALES.

No.	Actividades de la posición	F	CE	CM	TOT
1	Ingresar vehículos al patio	5	5	3	18
2	Custodiar el patio de retención	5	5	2	15
6	Verificar el estado en el que el vehículo sale del patio de retención	5	4	3	17
4	Realizar informe sobre vehículos retenidos	4	2	4	12

V. PERFIL DEL PUESTO.

CARGO:

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA.

Establecer la educación formal y capacitación adicional requerida para el desempeño del puesto, no se refiere a la educación de los ocupantes actuales del puesto (educación básica, tercer o cuarto nivel de estudio).

Nivel de educación	Titulo requerido	Áreas de Conocimiento formal
Formación básica		
Bachiller	Mecánica Automotriz	Conjuntos mecánicos, mecánica básica
Licencia Profesional		
Estudiante universitario		
Tecnólogo		
Título 3er nivel		
<u>Post Grado:</u>		
Diplomado		
Maestría		
Doctorado		

VI. CAPACITACIÓN ADICIONAL.

Son cursos, seminarios, pasantías que ayudan a desempeñar eficientemente un cargo. Conocimientos que no se dan en la preparación académica.

CAPACITACIÓN	NÚMERO DE HORAS
Servicio al cliente	20

VII. CONOCIMIENTOS ACADEMICOS.

Diferentes conocimientos de **técnicas** necesarias para la ejecución del puesto. Se determina si estos conocimientos serán requerimiento de selección o de capacitación.

Conocimientos académicos/técnicas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Conjuntos mecánicos (sistema de dirección, suspensión, sistema de frenos, carrocería)	X	

VIII. CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS.

Conocimientos generales que se involucran al puesto (clientes, leyes, clientes internos,) y en la descripción, como estos conocimientos influyen para la ejecución del cargo.

Debe calificar cada uno de los conocimientos y destrezas del puesto, según la siguiente escala:

1= durante el desempeño del puesto (la organización capacita a la persona)

2= antes y durante del desempeño del puesto

3= antes de desempeñar el puesto (la persona debe tener la competencia)

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento
1- Información institucional de nivel estratégico	Conocimiento de: misión, visión, factores, claves de éxito, objetivos, estrategias, políticas, planes operativos, actividades, tácticas y prioridades de la organización	1 <u>2</u> 3
2- Naturaleza del área/departamento	Conocer la misión, procesos, funciones, metodología y enfoques de trabajo del área	1 2 <u>3</u>

3-Personas y otras áreas	Conocer personas y otras áreas de la institución	<u>1</u> 2 3
4-Leyes y Regulaciones	Conocer leyes, reglamentos, regulaciones, protocolos internos y/o externos relevantes al trabajo	1 2 <u>3</u>
5-Otros grupos	Conocimiento de personas/grupos como: socios, inversionistas, representantes de organismos externos, etc.	<u>1</u> 2 3
6-Datos empresariales	Estadísticas de producción, financieras, de recursos humanos, sistemas etc.	<u>1</u> 2 3

IX. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS.

Estas destrezas se determinan directamente de las actividades esenciales del puesto. Son aquellas que tienen directa relación con el puesto.

GRADOS REQUERIDOS:

A= 100%

B= 75%

C= 50%

D= 25%

Destrezas Especificas	Detalle	Grado Requerido	Requerim Selección	Requerim. Capacit
Calidad de trabajo	Implica tener amplios conocimientos de los temas del área que este bajo su responsabilidad	A	X	

Franqueza- Confiabilidad- Integridad	Establecer relaciones basadas en el respeto mutuo y la confianza, tener coherencia entre acciones conductas y palabras.	A	X	
Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerimiento Selección	Requerimiento Capacitación
Colaboración	Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar	A	X	

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES O CARDINALES.

Son aquellas que son tan relevantes que una empresa desea que todo su personal las posea y desarrolle. (Compromiso, ética, prudencia, justicia, fortaleza) Diccionario.

Destrezas /habilidades generales	Definición	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Ética	Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando políticas organizacionales	X	
Temple	Serenidad y dominio en todas las circunstancias que se presenten	X	
Justicia	Actitud permanente de dar a cada uno lo que le corresponde en la relación con los usuarios , velando por el	X	

	cumplimiento de las políticas organizacionales		
Iniciativa	Predisposición a actuar de forma proactiva y no solo pensar en lo que hay que hacer en el futuro.	X	

XI. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA (MARQUE X).

Dimensiones de la experiencia	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	-Tres meses _____ -Seis meses _____ -Un año _____X_____ -Uno a tres años _____ -Tres a cinco años _____ -Más de cinco años _____
2. Experiencia en puestos similares	SI
3. Tiempo de adaptación al puesto	3 MESES

Fecha de elaboración	28/01/2015
Realizado por:	Raúl Tacuri
Validado por:	MANOLO CARDENAS

METODOLOGÍA PARA EL LEVANTAMIENTO DE PERFILES DE LOS PUESTOS POR COMPETENCIAS.

EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE EMOV EP

AREA: AGENTES CIVILES DE TRANSITO (ACT).

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Nombre del Puesto:	Agente Civil de Tránsito
Nombre del Ocupante:	Andrés Larrea
Puesto Superior Inmediato:	Supervisor de motos
Nombre del superior:	Milton Sichique
Departamento:	ACT
Fecha:	07/02/2015

II. DEFINA LA MISIÓN DEL PUESTO (COMENZAR CON UN VERBO EN INFINITIVO TERMINADO EN AR-ER-IR).

Para facilitar la definición de la misión del puesto, no es más que preguntar al dueño del puesto: ¿Para qué existe el puesto?

Controlar el tránsito en la vías asignadas y verificar el cumplimiento de las leyes de tránsito para salvaguardar las vidas de los usuarios viales..

III. DIMENSION.

CARGO:	Nombre de cargo	ACT Pedestre
No. SUBORDINADOS:		_____
DIMENSIONES MATERIALES	Materiales que utiliza para su trabajo	Bicicleta, esfero, libreta, citaciones, pito, radio, cámara, casco, cinturón, gas pimienta, esposas, chaleco reflectivo

IV. LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES.

Recuerde utilizar verbos en tiempo infinitivo (terminados en AR-ER-IR).

Indicando así con una escala de:

5= Todos los días

4= Al menos una vez por semana
error

3= Al menos una vez cada quince días
tarea

2= Una vez al mes

1= Bimensual, trimestral, semestral

Significación letras:

F= frecuencia

CE= consecuencia del

CM= complejidad de la

TOTAL= CE*CM+F

No.	Actividades desempeñadas en la posición	F	CE	CM	TOT
1	Formar en central de radio	5	5	4	25
2	Rondar el punto de asignación	5	5	5	30
3	Multar a usuarios que no respeten las señales de tránsito	4	5	5	29
4	Concientizar a usuarios sobre seguridad vial	5	5	5	30
5	Informar en la central de radio o al ECU 911 sobre incidentes	5	5	4	25

6	Tomar procedimiento en accidentes	4	5	5	29
7	Ayudar con información a ciudadanos	5	5	4	25
8	Solucionar conflictos de los ciudadanos (riñas)	3	5	5	28
9	Cerrar el tráfico vehicular por obras varias	4	5	5	29
10	Acudir a eventos varios a colaborar en seguridad vial	4	5	4	24
11	Ayudar a peatones vulnerables a cruzar la calle	5	5	5	30
12	Manejar el foto radar en operativos	5	5	5	30
13	Imprimir las fotos de operativos para audiencias	4	5	4	24
14	Asistir a audiencias por impugnación a citaciones	2	5	5	27
15	Asistir a audiencias por detenidos a comparecer el accidente	2	5	5	27

ACTIVIDADES ESENCIALES.

No.	Actividades de la posición	F	CE	CM	TOT
2	Rondar el punto de asignación	5	5	5	30
3	Multar a usuarios que no respeten las señales de tránsito	4	5	5	29
4	Concientizar a usuarios sobre seguridad vial	5	5	5	30
6	Tomar procedimiento en accidentes	4	5	5	29
11	Ayudar a peatones vulnerables a cruzar la calle	5	5	5	30
12	Manejar el foto radar en operativos	5	5	5	30

V. PERFIL DEL PUESTO.

CARGO:

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA.

Establecer la educación formal y capacitación adicional requerida para el desempeño del puesto, no se refiere a la educación de los ocupantes actuales del puesto (educación básica, tercer o cuarto nivel de estudio).

Nivel de educación	Título requerido	Áreas de Conocimiento formal
Formación básica		
Bachiller		
Licencia Profesional		
Estudiante universitario		
Tecnólogo		
Título 3er nivel	Leyes, Turismo	COIP, LOTTSV, Idiomas, servicio al cliente
<u>Post Grado:</u>		
Diplomado		
Maestría		
Doctorado		

VI. CAPACITACIÓN ADICIONAL.

Son cursos, seminarios, pasantías que ayudan a desempeñar eficientemente un cargo. Conocimientos que no se dan en la preparación académica.

CAPACITACIÓN	NÚMERO DE HORAS
Idiomas	120
Incae	70
Defensa personal	120

VII. CONOCIMIENTOS ACADEMICOS.

Diferentes conocimientos de **técnicas** necesarias para la ejecución del puesto. Se determina si estos conocimientos serán requerimiento de selección o de capacitación.

Conocimientos académicos/técnicas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Leyes	X	X
Inglés	X	X
Servicio al cliente (ciudadanía)	X	X

VIII. CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS.

Conocimientos generales que se involucran al puesto (clientes, leyes, clientes internos,) y en la descripción, como estos conocimientos influyen para la ejecución del cargo.

Debe calificar cada uno de los conocimientos y destrezas del puesto, según la siguiente escala:

1= durante el desempeño del puesto (la organización capacita a la persona)

2= antes y durante del desempeño del puesto

3= antes de desempeñar el puesto (la persona debe tener la competencia)

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento
1- Información institucional de nivel estratégico	Conocimiento de: misión, visión, factores, claves de éxito, objetivos, estrategias, políticas, planes operativos, actividades, tácticas y prioridades de la organización	1 <u>2</u> 3
2- Naturaleza del área/departamento	Conocer la misión, procesos, funciones, metodología y enfoques de trabajo del área	1 2 <u>3</u>

3-Personas y otras áreas	Conocer personas y otras áreas de la institución	1 <u>2</u> 3
4-Leyes y Regulaciones	Conocer leyes, reglamentos, regulaciones, protocolos internos y/o externos relevantes al trabajo	1 2 <u>3</u>
5-Otros grupos	Conocimiento de personas/grupos como: socios, inversionistas, representantes de organismos externos, etc.	<u>1</u> 2 3
6-Datos empresariales	Estadísticas de producción, financieras, de recursos humanos, sistemas etc.	1 <u>2</u> 3

IX. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS.

Estas destrezas se determinan directamente de las actividades esenciales del puesto. Son aquellas que tienen directa relación con el puesto.

GRADOS REQUERIDOS:

A= 100%

B= 75%

C= 50%

D= 25%

Destrezas Especificas	Detalle	Grado Requerido	Requerimiento Selección	Requerimiento Capacitación
Flexibilidad/Adaptabilidad	Capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio	A	X	

Colaboración	Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, otras áreas de la empresa u organismos externos a interactuar	A	X	
Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerimiento Selección	Requerimiento Capacitación
Calidad de trabajo	Implica tener conocimientos de los temas del área y trabajo que este a su responsabilidad	A	X	X
Orientación al cliente interno y externo	Demostrar sensibilidad por las necesidades o exigencias que un conjunto de clientes internos o externos puedan requerir en el presente o futuro	A	X	

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES O CARDINALES.

Son aquellas que son tan relevantes que una empresa desea que todo su personal las posea y desarrolle. (Compromiso, ética, prudencia, justicia, fortaleza) Diccionario.

Destrezas /habilidades generales	Definición	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Compromiso	Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes.	X	
Ética	Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando políticas organizacionales	X	
Temple	Serenidad y dominio en todas las circunstancias que se presenten	X	

XI. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA (MARQUE X).

Dimensiones de la experiencia	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	-Tres meses _____ -Seis meses <u> X </u> -Un año _____ -Uno a tres años _____ -Tres a cinco años _____ -Más de cinco años _____
2. Experiencia en puestos similares	NO
3. Tiempo de adaptación al puesto	3 meses

Fecha de elaboración	07/02/2015
Realizado por:	Andrés Larrea
Validado por:	MANOLO CARDENAS

**METODOLOGÍA PARA EL LEVANTAMIENTO DE PERFILES DE LOS PUESTOS POR
COMPETENCIAS.**

EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE EMOV EP

AREA: AGENTES CIVILES DE TRANSITO (ACT).

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Nombre del Puesto:	Agente Civil de Tránsito
Nombre del Ocupante:	Pablo Fernández
Puesto Superior Inmediato:	Coordinador Seguridad Vial
Nombre del superior:	Paul Cabrera
Departamento:	ACT
Fecha:	29/12/2014

**II. DEFINA LA MISIÓN DEL PUESTO (COMENZAR CON UN VERBO EN INFINITIVO
TERMINADO EN AR-ER-IR).**

Para facilitar la definición de la misión del puesto, no es más que preguntar al dueño del puesto: ¿Para qué existe el puesto?

Planificar proyectos con el objetivo de prevenir y reducir la accidentabilidad en la ciudad de Cuenca por causa de las principales razones que son manejar bajo influencias del alcohol, irrespeto a las señales de tránsito y exceso de velocidad, brindando así capacitación a instituciones educativas y más con temas a fines.

III. DIMENSION.

CARGO:	Nombre de cargo	ACT Coordinador del Área de Seguridad Vial
No. SUBORDINADOS:		
DIMENSIONES MATERIALES	Materiales que utiliza para su trabajo	Computador, infocus, flash memori, material de comunicación de difusión, dj de campaña mejor prevenir

IV. LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES.

Recuerde utilizar verbos en tiempo infinitivo (terminados en AR-ER-IR)

Indicando así con una escala de:

5= Todos los días

4= Al menos una vez por semana
error

3= Al menos una vez cada quince días
tarea

2= Una vez al mes

1= Bimensual, trimestral, semestral

Significación letras:

F= frecuencia

CE= consecuencia del

CM= complejidad de la

TOTAL= CE*CM+F

No.	Actividades desempeñadas en la posición	F	CE	CM	TOT
1	Planificar proyectos para prevenir accidentes de tránsito	5	5	5	30
2	Evaluar mensualmente el índice de accidentes de acuerdo a la intensidad de la campaña	5	5	5	30
3	Capacitar a niños de las instituciones en temas de movilidad y señales de tránsito	5	5	5	30
4	Capacitar a jóvenes de las instituciones en temas de movilidad y señales de tránsito	5	5	5	30
5	Capacitar a empresas públicas en temas de movilidad y señales de tránsito	4	5	5	29
6	Capacitar, a empresas privadas en temas de movilidad y señales de tránsito	4	4	4	20
7	Capacitar, al gremio de transportistas en temas de movilidad y señales de tránsito	3	5	5	18

ACTIVIDADES ESENCIALES.

No.	Actividades de la posición	F	CE	CM	TOT
1	Planificar proyectos para prevenir accidentes de tránsito	5	5	5	30
2	Evaluar mensualmente el índice de accidentes de acuerdo a la intensidad de la campaña	5	5	5	30
3	Capacitar a niños de las instituciones en temas de movilidad y señales de tránsito	5	5	5	30
4	Capacitar a jóvenes de las instituciones en temas de movilidad y señales de tránsito	5	5	5	30
5	Capacitar a empresas públicas en temas de movilidad y señales de tránsito	4	5	5	29

V. PERFIL DEL PUESTO.

CARGO:

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA.

Establecer la educación formal y capacitación adicional requerida para el desempeño del puesto, no se refiere a la educación de los ocupantes actuales del puesto (educación básica, tercer o cuarto nivel de estudio)

Nivel de educación	Título requerido	Áreas de Conocimiento formal
Formación básica		
Bachiller		
Licencia Profesional		
Estudiante universitario		
Tecnólogo		
Título 3er nivel	Ing. En Transito	Operatividad de tránsito, logística, seguridad vial
<u>Post Grado:</u>		
Diplomado		
Maestría		
Doctorado		

VI. CAPACITACIÓN ADICIONAL.

Son cursos, seminarios, pasantías que ayudan a desempeñar eficientemente un cargo. Conocimientos que no se dan en la preparación académica.

CAPACITACIÓN	NÚMERO DE HORAS
Servicio al cliente	32
Liderazgo PNL	60
Técnicas de manejo de grupos	60

VII. CONOCIMIENTOS ACADEMICOS.

Diferentes conocimientos de **técnicas** necesarias para la ejecución del puesto. Se determina si estos conocimientos serán requerimiento de selección o de capacitación.

Conocimientos académicos/técnicas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Diseño vial		X
Manejo del SERCOP	X	X
Seguridad Vial	X	

VIII. CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS.

Conocimientos generales que se involucran al puesto (clientes, leyes, clientes internos,) y en la descripción, como estos conocimientos influyen para la ejecución del cargo.

Debe calificar cada uno de los conocimientos y destrezas del puesto, según la siguiente escala:

1= durante el desempeño del puesto (la organización capacita a la persona)

2= antes y durante del desempeño del puesto

3= antes de desempeñar el puesto (la persona debe tener la competencia)

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento
1-Información institucional de nivel estratégico	Conocimiento de: misión, visión, factores, claves de éxito, objetivos, estrategias, políticas, planes operativos, actividades, tácticas y prioridades de la organización	<u>1</u> 2 3
2-Naturaleza del área/departamento	Conocer la misión, procesos, funciones, metodología y enfoques de trabajo del área	<u>1</u> <u>2</u> 3
3-Personas y otras áreas	Conocer personas y otras áreas de la institución	<u>1</u> 2 3
4-Leyes y Regulaciones	Conocer leyes, reglamentos, regulaciones, protocolos internos y/o externos relevantes al trabajo	<u>1</u> <u>2</u> 3
5-Otros grupos	Conocimiento de personas/grupos como: socios, inversionistas, representantes de organismos externos, etc.	<u>1</u> 2 3
6-Datos empresariales	Estadísticas de producción, financieras, de recursos humanos, sistemas etc.	<u>1</u> <u>2</u> 3

IX. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS.

Estas destrezas se determinan directamente de las actividades esenciales del puesto. Son aquellas que tienen directa relación con el puesto.

GRADOS REQUERIDOS:

A= 100%

B= 75%

C= 50%

D= 25%

Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerimiento Selección	Requerimiento Capacitación
Calidad de trabajo	Implica tener conocimientos de los temas del área y trabajo que este a su responsabilidad	A		X
Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerimiento Selección	Requerimiento Capacitación
Colaboración	Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios con otras áreas de la empresa u organismos externos.	A		X
Liderazgo	Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada	A		X
Iniciativa	Predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin	A		X

	necesidad de que alguien lo empuje.			
Modalidades de contacto	Capacidad de demostrar una sólida habilidad de comunicación y asegurar una comunicación clara	A		X

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES O CARDINALES.

Son aquellas que son tan relevantes que una empresa desea que todo su personal las posea y desarrolle. (Compromiso, ética, prudencia, justicia, fortaleza) Diccionario.

Destrezas /habilidades generales	Definición	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Compromiso	Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes.	X	X
Ética	Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando políticas organizacionales	X	X
Prudencia	Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas, políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa	X	X

Justicia	Dar a cada uno lo que le corresponde, velando siempre por el cumplimiento de las políticas de la organización	X	X
Orientación a resultados	Capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado actuando con velocidad y urgencia ante decisiones importantes.		X

XI. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA (MARQUE X).

Dimensiones de la experiencia	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	-Tres meses _____ -Seis meses ____X____ -Un año _____ -Uno a tres años _____ -Tres a cinco años _____ -Más de cinco años _____
2.Experiencia en instituciones similares	SI
3. Experiencia en puestos similares	SI
4.Tiempo de adaptación al puesto	3 meses

Fecha de elaboración	05/01/2015
Realizado por:	Pablo Fernández
Validado por:	MANOLO CARDENAS

**METODOLOGÍA PARA EL LEVANTAMIENTO DE PERFILES DE LOS PUESTOS POR
COMPETENCIAS.**

EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE EMOV EP

AREA: AGENTES CIVILES DE TRANSITO (ACT).

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Nombre del Puesto:	Agente Civil de Tránsito
Nombre del Ocupante:	Erika Peñafiel
Puesto Superior Inmediato:	Subgerente de Planificación Operativa de Control de Tránsito y Transporte
Nombre del superior:	Dr. Carlos Balarezo
Departamento:	ACT
Fecha:	25-02-2015

**II. DEFINA LA MISIÓN DEL PUESTO (COMENZAR CON UN VERBO EN INFINITIVO
TERMINADO EN AR-ER-IR).**

Para facilitar la definición de la misión del puesto, no es más que preguntar al dueño del puesto: ¿Para qué existe el puesto?

Controlar el tráfico, accidentes e incidentes desde la central semafórica (cámaras) que existe en la ciudad para de esta manera informar a mi superior que envíe personal (efectivo) a lo que este aconteciendo.

III. DIMENSIÓN.

CARGO:	Nombre de cargo	ACT (Semaforización)
No. SUBORDINADOS:		
DIMENSIONES MATERIALES	Materiales que utiliza para su trabajo	Computadora, cámaras, radio, esferos y cuaderno

IV. LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES.

Recuerde utilizar verbos en tiempo infinitivo (terminados en AR-ER-IR).

Indicando así con una escala de:

5= Todos los días

4= Al menos una vez por semana
error

3= Al menos una vez cada quince días
tarea

2= Una vez al mes

1= Bimensual, trimestral, semestral

Significación letras:

F= frecuencia

CE= consecuencia del

CM= complejidad de la

TOTAL= CE*CM+F

No.	Actividades desempeñadas en la posición	F	CE	CM	TOT
1	Monitorear las cámaras en todos los puntos de la ciudad	5	4	1	9
2	Controlar el tráfico a través de las cámaras	5	5	5	20
3	Verificar algún accidente a través de las cámaras y su sucesión	5	3	1	8
4	Detectar los vehículos estacionados en zonas prohibidas	5	4	1	9
5	Utilizar la radio para comunicar acumulación de tráfico en distintas zonas	5	4	3	17
6	Comunicar la necesidad de la presencia de ACT en zonas afluentes	5	4	3	17

ACTIVIDADES ESENCIALES.

No.	Actividades de la posición	F	CE	CM	TOT
2	Controlar el tráfico a través de las cámaras	5	5	5	20
5	Utilizar la radio para comunicar acumulación de tráfico en distintas zonas	5	4	3	17
6	Comunicar la necesidad de la presencia de ACT en zonas afluentes	5	4	3	17

V. PERFIL DEL PUESTO.

CARGO:

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA.

Establecer la educación formal y capacitación adicional requerida para el desempeño del puesto, no se refiere a la educación de los ocupantes actuales del puesto (educación básica, tercer o cuarto nivel de estudio).

Nivel de educación	Titulo requerido	Áreas de Conocimiento formal
Formación básica		
Bachiller	Ciencias Sociales	Los perímetros, cantones, parroquias, direcciones.
Licencia Profesional		
Estudiante universitario		
Tecnólogo		
Título 3er nivel		
<u>Post Grado:</u>		
Diplomado		
Maestría		
Doctorado		

VI CAPACITACIÓN ADICIONAL.

Son cursos, seminarios, pasantías que ayudan a desempeñar eficientemente un cargo. Conocimientos que no se dan en la preparación académica.

CAPACITACIÓN	NÚMERO DE HORAS
Ley de tránsito en procedimientos	15

VII. CONOCIMIENTOS ACADEMICOS.

Diferentes conocimientos de **técnicas** necesarias para la ejecución del puesto. Se determina si estos conocimientos serán requerimiento de selección o de capacitación.

Conocimientos académicos/técnicas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Manejo y uso del Programa Scats		X

VIII. CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS.

Conocimientos generales que se involucran al puesto (clientes, leyes, clientes internos,) y en la descripción, como estos conocimientos influyen para la ejecución del cargo.

Debe calificar cada uno de los conocimientos y destrezas del puesto, según la siguiente escala:

1= durante el desempeño del puesto (la organización capacita a la persona)

2= antes y durante del desempeño del puesto

3= antes de desempeñar el puesto (la persona debe tener la competencia)

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento
1-Información institucional de nivel estratégico	Conocimiento de: misión, visión, factores, claves de éxito, objetivos, estrategias, políticas, planes operativos, actividades, tácticas y prioridades de la organización	1 <u>2</u> 3
2-Naturaleza del área/departamento	Conocer la misión, procesos, funciones, metodología y enfoques de trabajo del área	1 <u>2</u> 3
3-Personas y otras áreas	Conocer personas y otras áreas de la institución	<u>1</u> 2 3

4-Leyes y Regulaciones	Conocer leyes, reglamentos, regulaciones, protocolos internos y/o externos relevantes al trabajo	1 2 <u>3</u>
5-Otros grupos	Conocimiento de personas/grupos como: socios, inversionistas, representantes de organismos externos, etc.	1 <u>2</u> 3
6-Datos empresariales	Estadísticas de producción, financieras, de recursos humanos, sistemas etc.	1 <u>2</u> 3

IX. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS.

Estas destrezas se determinan directamente de las actividades esenciales del puesto. Son aquellas que tienen directa relación con el puesto.

GRADOS REQUERIDOS:

A= 100%

B= 75%

C= 50%

D= 25%

Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerimiento Selección	Requerimiento Capacitación
Adaptabilidad/Flexibilidad	Capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio	A	X	
Calidad de Trabajo	Implica tener conocimientos de los temas del área y	A	X	

	trabajo que este a su responsabilidad			
Destrezas Especificas	Detalle	Grado Requerido	Requerimiento Selección	Requerimiento Capacitación
Iniciativa	Predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento que lo empuje.	A		
Modalidad de contacto	Capacidad de demostrar una sólida habilidad de comunicación y asegurar una comunicación clara.	A	X	

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES O CARDINALES.

Son aquellas que son tan relevantes que una empresa desea que todo su personal las posea y desarrolle. (Compromiso, ética, prudencia, justicia, fortaleza) Diccionario.

Destrezas /habilidades generales	Definición	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Compromiso	Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes.	X	X

Prudencia	Sensatez y moderación en todos os actos, en la aplicación de normas y políticas de la organización sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa	X	
Perseverancia	Predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable hasta lograr el objetivo	X	

XI. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA (MARQUE X).

Dimensiones de la experiencia	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	-Tres meses <u> X </u> -Seis meses <u> </u> -Un año <u> </u> -Uno a tres años <u> </u> -Tres a cinco años <u> </u> -Más de cinco años <u> </u>
2. Experiencia en puestos similares	NO
3. Tiempo de adaptación al puesto	Un mes

Fecha de elaboración	25/02/2015
Realizado por:	Erika Peñafiel
Validado por:	MANOLO CARDENAS

METODOLOGÍA PARA EL LEVANTAMIENTO DE PERFILES DE LOS PUESTOS POR COMPETENCIAS.

EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE EMOV EP

AREA: AGENTES CIVILES DE TRANSITO (ACT).

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Nombre del Puesto:	Agente Civil de Tránsito
Nombre del Ocupante:	Shofre Eduardo Brito Montero
Puesto Superior Inmediato:	Jefe de Grupo
Nombre del superior:	Cristian Andrade
Departamento:	ACT
Fecha:	24/03/2015

II. DEFINA LA MISIÓN DEL PUESTO (COMENZAR CON UN VERBO EN INFINITIVO TERMINADO EN AR-ER-IR).

Para facilitar la definición de la misión del puesto, no es más que preguntar al dueño del puesto: ¿Para qué existe el puesto?

Controlar el estado de los buses que salen a los distintos cantones, previniendo así accidentes de tránsito.

III. DIMENSION.

CARGO:	Nombre de cargo	ACT Terminal Terrestre
No. SUBORDINADOS:		
DIMENSIONES MATERIALES	Materiales que utiliza para su trabajo	Listados de salidas de buses, radio, alcohólector, profundímetro.

IV. LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES.

Recuerde utilizar verbos en tiempo infinitivo (terminados en AR-ER-IR).

Indicando así con una escala de:

5= Todos los días

4= Al menos una vez por semana
error

3= Al menos una vez cada quince días
tarea

2= Una vez al mes

1= Bimensual, trimestral, semestral

Significación letras:

F= frecuencia

CE= consecuencia del

CM= complejidad de la

TOTAL= CE*CM+F

No.	Actividades desempeñadas en la posición	F	CE	CM	TOT
1	Revisar documentos del vehículo	5	5	5	30
2	Revisar documentos del conductor	5	5	5	30
3	Revisar el estado de las llantas del vehículo	5	5	5	30
4	Revisar las luces del vehículo	5	5	5	30
5	Controlar el horario de salida de los buses	5	4	3	17

6	Verificar el listado de los pasajeros	5	3	3	14
7	Hacer un control de alcoholemia en caso de previo anuncio	5	5	3	20

ACTIVIDADES ESENCIALES.

No.	Actividades de la posición	F	CE	CM	TOT
1	Revisar documentos del vehículo	5	5	5	30
2	Revisar documentos del conductor	5	5	5	30
3	Revisar el estado de las llantas del vehículo	5	5	5	30
4	Revisar las luces del vehículo	5	5	5	30
7	Hacer un control de alcoholemia en caso de previo anuncio	5	5	3	20

V. PERFIL DEL PUESTO.

CARGO:

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA.

Establecer la educación formal y capacitación adicional requerida para el desempeño del puesto, no se refiere a la educación de los ocupantes actuales del puesto (educación básica, tercer o cuarto nivel de estudio)

Nivel de educación	Titulo requerido	Áreas de Conocimiento formal
Formación básica		
Bachiller		
Licencia Profesional		
Estudiante universitario		
Tecnólogo		

Título 3er nivel	Turismo	Servicio al cliente, Zonas geográficas, idiomas
<u>Post Grado:</u>		
Diplomado		
Maestría		
Doctorado		

VI CAPACITACIÓN ADICIONAL.

Son cursos, seminarios, pasantías que ayudan a desempeñar eficientemente un cargo. Conocimientos que no se dan en la preparación académica.

CAPACITACIÓN	NÚMERO DE HORAS
Relaciones Humanas	80
Geografía Urbana	20
Turismo	20

VII. CONOCIMIENTOS ACADEMICOS.

Diferentes conocimientos de **técnicas** necesarias para la ejecución del puesto. Se determina si estos conocimientos serán requerimiento de selección o de capacitación.

Conocimientos académicos/técnicas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Mecánica básica	X	
Ubicación geográfica	X	

VIII. CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS.

Conocimientos generales que se involucran al puesto (clientes, leyes, clientes internos,) y en la descripción, como estos conocimientos influyen para la ejecución del cargo.

Debe calificar cada uno de los conocimientos y destrezas del puesto, según la siguiente escala:

1= durante el desempeño del puesto (la organización capacita a la persona)

2= antes y durante del desempeño del puesto

3= antes de desempeñar el puesto (la persona debe tener la competencia)

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento
1-Información institucional de nivel estratégico	Conocimiento de: misión, visión, factores, claves de éxito, objetivos, estrategias, políticas, planes operativos, actividades, tácticas y prioridades de la organización	<u>1</u> 2 3
2-Naturaleza del área/departamento	Conocer la misión, procesos, funciones, metodología y enfoques de trabajo del área	<u>1</u> 2 3
3-Personas y otras áreas	Conocer personas y otras áreas de la institución	<u>1</u> 2 3
4-Leyes y Regulaciones	Conocer leyes, reglamentos, regulaciones, protocolos internos y/o externos relevantes al trabajo	1 <u>2</u> 3
5-Otros grupos	Conocimiento de personas/grupos como: socios, inversionistas, representantes de organismos externos, etc.	1 <u>2</u> 3
6-Datos empresariales	Estadísticas de producción, financieras, de recursos humanos, sistemas etc.	<u>1</u> 2 3

IX. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS.

Estas destrezas se determinan directamente de las actividades esenciales del puesto. Son aquellas que tienen directa relación con el puesto.

GRADOS REQUERIDOS:

A= 100%

B= 75%

C= 50%

D= 25%

Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerimiento Selección	Requerimiento Capacitación
Adaptabilidad/flexibilidad	Capacidad de modificar a conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio.	A	X	
Colaboración	Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar	A	X	
Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerimiento Selección	Requerimiento Capacitación
Calidad de trabajo	Implica tener amplios conocimientos de los temas de área que este	A	X	X

	bajo su responsabilidad			
Comunicación	Capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva.	A	X	

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES O CARDINALES.

Son aquellas que son tan relevantes que una empresa desea que todo su personal las posea y desarrolle. (Compromiso, ética, prudencia, justicia, fortaleza) Diccionario.

Destrezas /habilidades generales	Definición	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Compromiso	Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes.	X	
Ética	Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando políticas organizacionales	X	
Orientación al cliente	Implica un deseo de ayudar o servir a los usuarios, de comprender y satisfacer sus necesidades aun aquellas no expresadas	X	X

XI. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA (MARQUE X).

Dimensiones de la experiencia	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	-Tres meses ___X___ -Seis meses _____ -Un año _____ -Uno a tres años_____ -Tres a cinco años_____ -Más de cinco años_____
2. Experiencia en puestos similares	
3. Tiempo de adaptación al puesto	15 días

Fecha de elaboración	24/03/2015
Realizado por:	Shofre Brito
Validado por:	MANOLO CARDENAS

METODOLOGÍA PARA EL LEVANTAMIENTO DE PERFILES DE LOS PUESTOS POR COMPETENCIAS.

EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE EMOV EP

AREA: AGENTES CIVILES DE TRANSITO (ACT).

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Nombre del Puesto:	Agente Civil de Tránsito
Nombre del Ocupante:	Sebastián Urgiles Clavijo
Puesto Superior Inmediato:	Jefe de Revisión Técnica Vehicular
Nombre del superior:	Ing. Riny Vasconez
Departamento:	Unidad Ambiental
Fecha:	29-12-2014

II. DEFINA LA MISIÓN DEL PUESTO (COMENZAR CON UN VERBO EN INFINITIVO TERMINADO EN AR-ER-IR).

Para facilitar la definición de la misión del puesto, no es más que preguntar al dueño del puesto: ¿Para qué existe el puesto?

Mitigar los índices de contaminación producida por fuentes móviles terrestres y controlar la evasión del proceso de revisión técnica vehicular, contribuyendo al monitoreo de la calidad de aire de la ciudad de Cuenca.

III. DIMENSION.

CARGO:	Nombre de cargo	ACT Unidad Ambiental
No. SUBORDINADOS:		
DIMENSIONES MATERIALES	Materiales que utiliza para su trabajo	Opacímetro, sonómetro, profundímetro, analizador de gases, regulador de voltaje, generador eléctrico, extensiones eléctricas, mesas, sillas, parasol, patrullero, computador, esferos, tableros, mascarillas, guantes, gafas, cinturones, botas, gorras, citaciones, overol, laptop, cascos, conos, repuestos, lentes de calibración

IV. LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES.

Recuerde utilizar verbos en tiempo infinitivo (terminados en AR-ER-IR).

Indicando así con una escala de:

5= Todos los días

4= Al menos una vez por semana
error

3= Al menos una vez cada quince días
tarea

2= Una vez al mes

1= Bimensual, trimestral, semestral

Significación letras:

F= frecuencia

CE= consecuencia del

CM= complejidad de la

TOTAL= CE*CM+F

No.	Actividades desempeñadas en la posición	F	CE	CM	TOT
1	Controlar la emisión de gases de los diferentes vehículos (escapes)	4	3	4	16
2	Revisar el sistema de luces vehiculares	3	4	3	15
3	Revisar limpiavidrios de los vehículos	3	4	3	15
4	Verificar los neumáticos de los vehículos para evitar llantas lisas	4	5	4	24
5	Controlar el estado general de las carrocerías de los vehículos	3	4	4	19
6	Recolectar muestras de combustible en la diferentes estaciones de servicios para controlar la calidad de los mismos	3	3	3	12
7	Retirar filtros de aire en la red de monitoreo de la calidad de aire	4	4	3	16
8	Emitir sanciones en caso de incumplimiento del control en los vehículos	4	2	1	6
9					

ACTIVIDADES ESENCIALES.

No.	Actividades de la posición	F	CE	CM	TOT
1	Controlar la emisión de gases de los diferentes vehículos (escapes)	4	3	4	16
2	Revisar el sistema de luces vehiculares	3	4	3	15
3	Revisar limpiavidrios de los vehículos	3	4	3	15
4	Verificar los neumáticos de los vehículos para evitar llantas lisas	4	5	4	24
5	Controlar el estado general de las carrocerías de los vehículos	3	4	4	19
6	Retirar filtros de aire en la red de monitoreo de la calidad de aire	4	4	3	16

V. PERFIL DEL PUESTO.

CARGO:

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA.

Establecer la educación formal y capacitación adicional requerida para el desempeño del puesto, no se refiere a la educación de los ocupantes actuales del puesto (educación básica, tercer o cuarto nivel de estudio).

Nivel de educación	Titulo requerido	Áreas de Conocimiento formal
Formación básica		
Bachiller		
Licencia Profesional		
Estudiante universitario		
Tecnólogo	Automotriz	Control Ambiental, Seguridad Industrial, combustibles, conocimiento de mecánica
Título 3er nivel	Ing. Industrial Ing. Mecánico Automotriz	Seguridad Industrial Control ambiental, normas, conjuntos mecánicos
<u>Post Grado:</u>		
Diplomado		
Maestría		
Doctorado		

VI. CAPACITACIÓN ADICIONAL.

Son cursos, seminarios, pasantías que ayudan a desempeñar eficientemente un cargo. Conocimientos que no se dan en la preparación académica.

CAPACITACIÓN	NÚMERO DE HORAS
Mantenimiento y calibración de equipos	10
Ordenanzas y procedimientos de RTV	20

VII. CONOCIMIENTOS ACADEMICOS.

Diferentes conocimientos de **técnicas** necesarias para la ejecución del puesto. Se determina si estos conocimientos serán requerimiento de selección o de capacitación.

Conocimientos académicos/técnicas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Manejo de software de análisis de gases		X
Conocimiento de normativa para monitoreo de combustible	X	X
Manejo de equipos de control, perfilador de neumáticos	X	X
Cuidado y mantenimiento de equipos		X
Conocimientos básicos Office	X	

VIII. CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS.

Conocimientos generales que se involucran al puesto (clientes, leyes, clientes internos,) y en la descripción, como estos conocimientos influyen para la ejecución del cargo.

Debe calificar cada uno de los conocimientos y destrezas del puesto, según la siguiente escala:

1= durante el desempeño del puesto (la organización capacita a la persona)

2= antes y durante del desempeño del puesto

3= antes de desempeñar el puesto (la persona debe tener la competencia)

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento
1-Información institucional de nivel estratégico	Conocimiento de: misión, visión, factores, claves de éxito, objetivos, estrategias, políticas, planes operativos, actividades, tácticas y prioridades de la organización	<u>1</u> 2 3
2-Naturaleza del área/departamento	Conocer la misión, procesos, funciones, metodología y enfoques de trabajo del área	<u>1</u> 2 3
3-Personas y otras áreas	Conocer personas y otras áreas de la institución	1 <u>2</u> 3
4-Leyes y Regulaciones	Conocer leyes, reglamentos, regulaciones, protocolos internos y/o externos relevantes al trabajo	1 <u>2</u> 3
5-Otros grupos	Conocimiento de personas/grupos como: socios, inversionistas, representantes de organismos externos, etc.	1 <u>2</u> 3
6-Datos empresariales	Estadísticas de producción, financieras, de recursos humanos, sistemas etc.	<u>1</u> 2 3

IX. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS.

Estas destrezas se determinan directamente de las actividades esenciales del puesto. Son aquellas que tienen directa relación con el puesto.

GRADOS REQUERIDOS:

A= 100%

B= 75%

C= 50%

D= 25%

Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerimiento Selección	Requerimiento Capacitación
Adaptabilidad y flexibilidad	Capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio	B	X	
Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerimiento Selección	Requerimiento Capacitación
Colaboración	Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios.	B	X	
Calidad de trabajo	Implica tener amplios conocimientos de los temas del área que este bajo su responsabilidad	A	X	
Dinamismo	Habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas	A	X	

Habilidad analítica	Alcance de razonamiento y la forma que un candidato organiza cognitivamente el trabajo.	A	X	
Trabajo en equipo	Capacidad de participar activamente en la prosecución de una meta común.	A	X	

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES O CARDINALES.

Son aquellas que son tan relevantes que una empresa desea que todo su personal las posea y desarrolle. (Compromiso, ética, prudencia, justicia, fortaleza) Diccionario.

Destrezas /habilidades generales	Definición	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Ética	Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando políticas organizacionales	X	
Justicia	Actitud permanente de dar a cada uno lo que le corresponde, respetando las normas de la empresa	X	
Orientación a los resultados	Capacidad de encaminar todos los actos al logro de los esperado	X	
Calidad de trabajo	Implica tener conocimientos acerca de los trabajos que tiene a su responsabilidad	X	

Perseverancia	Firmeza y constancia en la ejecución de los propósitos	X	
---------------	--	---	--

XI. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA (MARQUE X).

Dimensiones de la experiencia	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	-Tres meses _____ -Seis meses _____ -Un año _____X_____ -Uno a tres años _____ -Tres a cinco años _____ -Más de cinco años _____
3. Experiencia en puestos similares	SI Inspector de línea de revisión
4.Tiempo de adaptación al puesto	3 meses

Fecha de elaboración	29-12-2014
Realizado por:	Sebastián Urgiles
Validado por:	MANOLO CARDENAS

METODOLOGÍA PARA EL LEVANTAMIENTO DE PERFILES DE LOS PUESTOS POR COMPETENCIAS.

EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE EMOV EP

AREA: AGENTES CIVILES DE TRANSITO (ACT).

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Nombre del Puesto:	Agente Civil de Tránsito
Nombre del Ocupante:	Luis Sinchi
Puesto Superior Inmediato:	Supervisor
Nombre del superior:	Rubén Alarcón
Departamento:	ACT
Fecha:	30/12/2014

II. DEFINA LA MISIÓN DEL PUESTO (COMENZAR CON UN VERBO EN INFINITIVO TERMINADO EN AR-ER-IR).

Para facilitar la definición de la misión del puesto, no es más que preguntar al dueño del puesto: ¿Para qué existe el puesto?

Controlar, concientizar y organizar el tránsito como una manera de garantizar la seguridad en la ciudad de Cuenca.

III. DIMENSION.

CARGO:	Nombre de cargo	ACT Conductor de patrulla
No. SUBORDINADOS:	2	_____
DIMENSIONES MATERIALES	Materiales que utiliza para su trabajo	Patrulla, radio

IV. LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES.

Recuerde utilizar verbos en tiempo infinitivo (terminados en AR-ER-IR).

Indicando así con una escala de:

5= Todos los días

4= Al menos una vez por semana
error

3= Al menos una vez cada quince días
tarea

2= Una vez al mes

1= Bimensual, trimestral, semestral

Significación letras:

F= frecuencia

CE= consecuencia del

CM= complejidad de la

TOTAL= CE*CM+F

No.	Actividades desempeñadas en la posición	F	CE	CM	TOT
1	Hacer pasar los vehículos de una calle a otra	5	5	5	30
2	Hacer parar los vehículos de una intersección para hacer pasar a otra	5	5	5	30
3	Controlar el tránsito de la ciudad en distintas zonas para evitar el congestionamiento del mismo				

4	Realizar operativos para el radar en distintos puntos de la ciudad para controlar la velocidad en las distintas vías	4	5	5	29
5	Revisar el radar con el número de velocidad identificando el vehículo que esta como infractor en la velocidad estimada	4	5	5	29
6	Realizar operativos de alcoholemia para evitar accidentes de tránsito	4	5	5	29
7	Realizar varias preguntas al conductor para determinar la ingesta de alcohol	4	5	4	24
8	Realizar ejercicios al conductor de control de alcohol	4	5	4	24
9	Revisar que los equipos de corredor de tiempo de taxímetro no estén alterados	3	4	3	15
10	Realizar operativos de control de documentación en los vehículos para identificar usuarios y licencias en correcto estado	4	5	3	19

ACTIVIDADES ESENCIALES.

No.	Actividades de la posición	F	CE	CM	TOT
1	Hacer pasar los vehículos de una calle a otra	5	5	5	30
2	Hacer parar los vehículos de una intersección para hacer pasar a otra	5	5	5	30
3	Controlar el tránsito de la ciudad en distintas zonas para evitar el congestionamiento del mismo				
4	Realizar operativos para el radar en distintos puntos de la ciudad para controlar la velocidad en las distintas vías	4	5	5	29

5	Revisar el radar con el número de velocidad identificando el vehículo que esta como infractor en la velocidad estimada	4	5	5	29
6	Realizar operativos de alcoholemia para evitar accidentes de tránsito	4	5	5	29

V. PERFIL DEL PUESTO.

CARGO:

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA.

Establecer la educación formal y capacitación adicional requerida para el desempeño del puesto, no se refiere a la educación de los ocupantes actuales del puesto (educación básica, tercer o cuarto nivel de estudio).

Nivel de educación	Titulo requerido	Áreas de Conocimiento formal
Formación básica		
Bachiller		
Licencia Profesional	Tipo C	Vehículos de emergencia
Estudiante universitario		
Tecnólogo		
Título 3er nivel	Ing. En tránsito	Leyes y reglamentos
<u>Post Grado:</u>		
Diplomado		
Maestría		
Doctorado		

VI CAPACITACIÓN ADICIONAL.

Son cursos, seminarios, pasantías que ayudan a desempeñar eficientemente un cargo. Conocimientos que no se dan en la preparación académica.

CAPACITACIÓN	NÚMERO DE HORAS
Relaciones Humanas	120
Leyes	60
Procedimientos complejos	30

VII. CONOCIMIENTOS ACADEMICOS.

Diferentes conocimientos de **técnicas** necesarias para la ejecución del puesto. Se determina si estos conocimientos serán requerimiento de selección o de capacitación.

Conocimientos académicos/técnicas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Leyes de tránsito	X	X

VIII. CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS.

Conocimientos generales que se involucran al puesto (clientes, leyes, clientes internos,) y en la descripción, como estos conocimientos influyen para la ejecución del cargo.

Debe calificar cada uno de los conocimientos y destrezas del puesto, según la siguiente escala:

1= durante el desempeño del puesto (la organización capacita a la persona)

2= antes y durante del desempeño del puesto

3= antes de desempeñar el puesto (la persona debe tener la competencia)

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento
1-Información institucional de nivel estratégico	Conocimiento de: misión, visión, factores, claves de éxito, objetivos, estrategias, políticas, planes operativos, actividades, tácticas y prioridades de la organización	<u>1</u> 2 3
2-Naturaleza del área/departamento	Conocer la misión, procesos, funciones, metodología y enfoques de trabajo del área	<u>1</u> 2 3
3-Personas y otras áreas	Conocer personas y otras áreas de la institución	1 <u>2</u> 3
4-Leyes y Regulaciones	Conocer leyes, reglamentos, regulaciones, protocolos internos y/o externos relevantes al trabajo	1 <u>2</u> 3
5-Otros grupos	Conocimiento de personas/grupos como: socios, inversionistas, representantes de organismos externos, etc.	1 <u>2</u> 3
6-Datos empresariales	Estadísticas de producción, financieras, de recursos humanos, sistemas etc.	1 <u>2</u> 3

IX. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS.

Estas destrezas se determinan directamente de las actividades esenciales del puesto. Son aquellas que tienen directa relación con el puesto.

GRADOS REQUERIDOS:

A= 100%

B= 75%

C= 50%

D= 25%

Destrezas Especificas	Detalle	Grado Requerido	Requerimiento Selección	Requerim. Capacit
Adaptabilidad/Flexibilidad	Capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio	A	X	
Colaboración	Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, otras áreas de la empresa u organismos externos a interactuar	A	X	
Destrezas Especificas	Detalle	Grado Requerido	Requerimiento Selección	Requerim. Capacit
Franqueza/confiabilidad	Ser realista y franco mantener relaciones basadas en el respeto mutuo	B	X	
Iniciativa	Rápida ejecutividad ante pequeñas dificultades que surgen en el día a día de la actividad	A		X
Comunicación	Capacidad de escuchar, hacer preguntas y expresar ideas y conceptos de manera efectiva	A	X	X

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES O CARDINALES.

Son aquellas que son tan relevantes que una empresa desea que todo su personal las posea y desarrolle. (Compromiso, ética, prudencia, justicia, fortaleza) Diccionario.

Destrezas /habilidades generales	Definición	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Compromiso	Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes.	X	
Ética	Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando políticas organizacionales	X	X
Justicia	Actitud permanente de dar a cada uno lo que le corresponde en el manejo de personal, velando siempre por el cumplimiento de normas organizacionales	X	X
Calidad de Trabajo	Implica tener amplios conocimientos en el tema y área del cual se es responsable.	X	X
Temple	Serenidad y dominio en todas las circunstancias. Implica otras competencias como prudencia y fortaleza. Seguir adelante en circunstancias adversas	X	X

XI. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA (MARQUE X).

Dimensiones de la experiencia	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	-Tres meses _____ -Seis meses _____ -Un año _____X_____ -Uno a tres años _____ -Tres a cinco años _____ -Más de cinco años _____
2. Experiencia en puestos similares	SI
3. Tiempo de adaptación al puesto	6 meses

Fecha de elaboración	30/12/2014
Realizado por:	Luis Sinchi
Validado por:	MANOLO CARDENAS

METODOLOGÍA PARA EL LEVANTAMIENTO DE PERFILES DE LOS PUESTOS POR COMPETENCIAS.

EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE EMOV EP

AREA: AGENTES CIVILES DE TRANSITO (ACT).

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Nombre del Puesto:	Agente Civil de Tránsito
Nombre del Ocupante:	Luis Sinchi
Puesto Superior Inmediato:	Supervisor
Nombre del superior:	Rubén Alarcón
Departamento:	ACT
Fecha:	30/12/2014

II. DEFINA LA MISIÓN DEL PUESTO (COMENZAR CON UN VERBO EN INFINITIVO TERMINADO EN AR-ER-IR).

Para facilitar la definición de la misión del puesto, no es más que preguntar al dueño del puesto: ¿Para qué existe el puesto?

Controlar, concientizar y organizar el tránsito como una manera de garantizar la seguridad en la ciudad de Cuenca.

III. DIMENSION.

CARGO:	Nombre de cargo	ACT Conductor de patrulla
No. SUBORDINADOS:	2	_____
DIMENSIONES MATERIALES	Materiales que utiliza para su trabajo	Patrulla, radio

IV. LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES.

Recuerde utilizar verbos en tiempo infinitivo (terminados en AR-ER-IR)

Indicando así con una escala de:

5= Todos los días

4= Al menos una vez por semana
error

3= Al menos una vez cada quince días
tarea

2= Una vez al mes

1= Bimensual, trimestral, semestral

Significación letras:

F= frecuencia

CE= consecuencia del

CM= complejidad de la

TOTAL= CE*CM+F

No.	Actividades desempeñadas en la posición	F	CE	CM	TOT
1	Hacer pasar los vehículos de una calle a otra	5	5	5	30
2	Hacer parar los vehículos de una intersección para hacer pasar a otra	5	5	5	30
3	Controlar el tránsito de la ciudad en distintas zonas para evitar el congestionamiento del mismo				

4	Realizar operativos para el radar en distintos puntos de la ciudad para controlar la velocidad en las distintas vías	4	5	5	29
5	Revisar el radar con el número de velocidad identificando el vehículo que esta como infractor en la velocidad estimada	4	5	5	29
6	Realizar operativos de alcoholemia para evitar accidentes de tránsito	4	5	5	29
7	Realizar varias preguntas al conductor para determinar la ingesta de alcohol	4	5	4	24
8	Realizar ejercicios al conductor de control de alcohol	4	5	4	24
9	Revisar que los equipos de corredor de tiempo de taxímetro no estén alterados	3	4	3	15
10	Realizar operativos de control de documentación en los vehículos para identificar usuarios y licencias en correcto estado	4	5	3	19

ACTIVIDADES ESENCIALES.

No.	Actividades de la posición	F	CE	CM	TOT
1	Hacer pasar los vehículos de una calle a otra	5	5	5	30
2	Hacer parar los vehículos de una intersección para hacer pasar a otra	5	5	5	30
3	Controlar el tránsito de la ciudad en distintas zonas para evitar el congestionamiento del mismo				
4	Realizar operativos para el radar en distintos puntos de la ciudad para controlar la velocidad en las distintas vías	4	5	5	29

5	Revisar el radar con el número de velocidad identificando el vehículo que esta como infractor en la velocidad estimada	4	5	5	29
6	Realizar operativos de alcoholemia para evitar accidentes de tránsito	4	5	5	29

V. PERFIL DEL PUESTO.

CARGO:

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA.

Establecer la educación formal y capacitación adicional requerida para el desempeño del puesto, no se refiere a la educación de los ocupantes actuales del puesto (educación básica, tercer o cuarto nivel de estudio).

Nivel de educación	Titulo requerido	Áreas de Conocimiento formal
Formación básica		
Bachiller		
Licencia Profesional	Tipo C	Vehículos de emergencia
Estudiante universitario		
Tecnólogo		
Título 3er nivel	Ing. En tránsito	Leyes y reglamentos
<u>Post Grado:</u>		
Diplomado		
Maestría		
Doctorado		

VI CAPACITACIÓN ADICIONAL.

Son cursos, seminarios, pasantías que ayudan a desempeñar eficientemente un cargo. Conocimientos que no se dan en la preparación académica.

CAPACITACIÓN	NÚMERO DE HORAS
Relaciones Humanas	120
Leyes	60
Procedimientos complejos	30

VII. CONOCIMIENTOS ACADEMICOS.

Diferentes conocimientos de **técnicas** necesarias para la ejecución del puesto. Se determina si estos conocimientos serán requerimiento de selección o de capacitación.

Conocimientos académicos/técnicas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Leyes de tránsito	X	X

VIII. CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS.

Conocimientos generales que se involucran al puesto (clientes, leyes, clientes internos,) y en la descripción, como estos conocimientos influyen para la ejecución del cargo.

Debe calificar cada uno de los conocimientos y destrezas del puesto, según la siguiente escala:

1= durante el desempeño del puesto (la organización capacita a la persona)

2= antes y durante del desempeño del puesto

3= antes de desempeñar el puesto (la persona debe tener la competencia)

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento
1-Información institucional de nivel estratégico	Conocimiento de: misión, visión, factores, claves de éxito, objetivos, estrategias, políticas, planes operativos, actividades, tácticas y prioridades de la organización	<u>1</u> 2 3
2-Naturaleza del área/departamento	Conocer la misión, procesos, funciones, metodología y enfoques de trabajo del área	<u>1</u> 2 3
3-Personas y otras áreas	Conocer personas y otras áreas de la institución	1 <u>2</u> 3
4-Leyes y Regulaciones	Conocer leyes, reglamentos, regulaciones, protocolos internos y/o externos relevantes al trabajo	1 <u>2</u> 3
5-Otros grupos	Conocimiento de personas/grupos como: socios, inversionistas, representantes de organismos externos, etc.	1 <u>2</u> 3
6-Datos empresariales	Estadísticas de producción, financieras, de recursos humanos, sistemas etc.	1 <u>2</u> 3

IX. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS.

Estas destrezas se determinan directamente de las actividades esenciales del puesto. Son aquellas que tienen directa relación con el puesto.

GRADOS REQUERIDOS:

A= 100%

B= 75%

C= 50%

D= 25%

Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerimiento Selección	Requerimiento Capacitación
Adaptabilidad/Flexibilidad	Capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio	A	X	
Colaboración	Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, otras áreas de la empresa u organismos externos a interactuar	A	X	
Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerimiento Selección	Requerimiento Capacitación
Franqueza/confiabilidad	Ser realista y franco mantener relaciones basadas en el respeto mutuo	B	X	
Iniciativa	Rápida ejecutividad ante pequeñas dificultades que surgen en el día a día de la actividad	A		X
Comunicación	Capacidad de escuchar, hacer preguntas y expresar ideas y conceptos de manera efectiva	A	X	X

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES O CARDINALES.

Son aquellas que son tan relevantes que una empresa desea que todo su personal las posea y desarrolle. (Compromiso, ética, prudencia, justicia, fortaleza) Diccionario.

Destrezas /habilidades generales	Definición	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Compromiso	Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes.	X	
Ética	Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando políticas organizacionales	X	X
Justicia	Actitud permanente de dar a cada uno lo que le corresponde en el manejo de personal, velando siempre por el cumplimiento de normas organizacionales	X	X
Calidad de Trabajo	Implica tener amplios conocimientos en el tema y área del cual se es responsable.	X	X
Temple	Serenidad y dominio en todas las circunstancias. Implica otras competencias como prudencia y fortaleza. Seguir adelante en circunstancias adversas	X	X

XI. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA (MARQUE X).

Dimensiones de la experiencia	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	-Tres meses _____ -Seis meses _____ -Un año _____X_____ -Uno a tres años _____ -Tres a cinco años _____ -Más de cinco años _____
2. Experiencia en puestos similares	SI
3. Tiempo de adaptación al puesto	6 meses

Fecha de elaboración	30/12/2014
Realizado por:	Luis Sinchi
Validado por:	MANOLO CARDENAS

**METODOLOGÍA PARA EL LEVANTAMIENTO DE PERFILES DE LOS PUESTOS POR
COMPETENCIAS.**

EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE EMOV EP

AREA: AGENTES CIVILES DE TRANSITO (ACT).

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Nombre del Puesto:	Agente Civil de Tránsito
Nombre del Ocupante:	Alejandro Narváez
Puesto Superior Inmediato:	Jonathan Aguirre
Nombre del superior:	Supervisor
Departamento:	ACT
Fecha:	30/12/2014

**II. DEFINA LA MISIÓN DEL PUESTO (COMENZAR CON UN VERBO EN INFINITIVO
TERMINADO EN AR-ER-IR).**

Para facilitar la definición de la misión del puesto, no es más que preguntar al dueño del puesto: ¿Para qué existe el puesto?

Respaldar un cierto número de agentes en lo que respecta a procedimientos, operativos etc., y de la misma manera controlar el desempeño del personal y su rendimiento.

III. DIMENSIÓN.

CARGO:	Nombre de cargo	Supervisor de motos, pedestres y bicicletas
No. SUBORDINADOS:		<u>15</u>
DIMENSIONES MATERIALES	Materiales que utiliza para su trabajo	Moto, radios, cinturón policial.

IV. LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES.

Recuerde utilizar verbos en tiempo infinitivo (terminados en AR-ER-IR).

Indicando así con una escala de:

5= Todos los días

4= Al menos una vez por semana
error

3= Al menos una vez cada quince días
tarea

2= Una vez al mes

1= Bimensual, trimestral, semestral

Significación letras:

F= frecuencia

CE= consecuencia del

CM= complejidad de la

TOTAL= CE*CM+F

No.	Actividades desempeñadas en la posición	F	CE	CM	TOT
1	Realizar operativos de radar	4	4	5	24
2	Realizar operativos de alcoholemia	4	4	5	24
3	Realizar operativos de taxímetro	5	4	4	21
4	Asignar personal para los distintos operativos	5	5	5	30
5	Controlar la asistencia del personal en los puntos asignados	5	3	3	14
6	Comunicar por radio cualquier novedad dentro de los operativos	5	5	3	20
7	Pasar por la ruta asignada a cada agente	5	4	3	17

ACTIVIDADES ESENCIALES.

No.	Actividades de la posición	F	CE	CM	TOT
1	Realizar operativos de radar	4	4	5	24
2	Realizar operativos de alcoholemia	4	4	5	24
4	Asignar personal para los distintos operativos	5	5	5	30
6	Comunicar por radio cualquier novedad dentro de los operativos	5	5	3	20
7	Pasar por la ruta asignada a cada agente	5	4	3	17

V. PERFIL DEL PUESTO.

CARGO:

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA.

Establecer la educación formal y capacitación adicional requerida para el desempeño del puesto, no se refiere a la educación de los ocupantes actuales del puesto (educación básica, tercer o cuarto nivel de estudio).

Nivel de educación	Titulo requerido	Áreas de Conocimiento formal
Formación básica		
Bachiller		
Licencia Profesional	Licencia A y C	Para conducir moto y patrulla
Estudiante universitario		
Tecnólogo		
Título 3er nivel	Leyes	Procedimientos, normativas, reglamentos
<u>Post Grado:</u>		
Diplomado		
Maestría		
Doctorado		

VI. CAPACITACIÓN ADICIONAL.

Son cursos, seminarios, pasantías que ayudan a desempeñar eficientemente un cargo. Conocimientos que no se dan en la preparación académica.

CAPACITACIÓN	NÚMERO DE HORAS
Leyes	60
Relaciones Humanas	24
Defensa personal	120

VII. CONOCIMIENTOS ACADEMICOS.

Diferentes conocimientos de **técnicas** necesarias para la ejecución del puesto. Se determina si estos conocimientos serán requerimiento de selección o de capacitación.

Conocimientos académicos/técnicas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Derecho	X	X

VIII. CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS.

Conocimientos generales que se involucran al puesto (clientes, leyes, clientes internos,) y en la descripción, como estos conocimientos influyen para la ejecución del cargo.

Debe calificar cada uno de los conocimientos y destrezas del puesto, según la siguiente escala:

1= durante el desempeño del puesto (la organización capacita a la persona)

2= antes y durante del desempeño del puesto

3= antes de desempeñar el puesto (la persona debe tener la competencia)

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento
1-Información institucional de nivel estratégico	Conocimiento de: misión, visión, factores, claves de éxito, objetivos, estrategias, políticas, planes operativos, actividades, tácticas y prioridades de la organización	<u>1</u> 2 3
2-Naturaleza del área/departamento	Conocer la misión, procesos, funciones, metodología y enfoques de trabajo del área	<u>1</u> 2 3
3-Personas y otras áreas	Conocer personas y otras áreas de la institución	1 <u>2</u> 3

4-Leyes y Regulaciones	Conocer leyes, reglamentos, regulaciones, protocolos internos y/o externos relevantes al trabajo	1 2 <u>3</u>
5-Otros grupos	Conocimiento de personas/grupos como: socios, inversionistas, representantes de organismos externos, etc.	1 <u>2</u> 3
6-Datos empresariales	Estadísticas de producción, financieras, de recursos humanos, sistemas etc.	<u>1</u> 2 3

IX. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS.

Estas destrezas se determinan directamente de las actividades esenciales del puesto. Son aquellas que tienen directa relación con el puesto.

GRADOS REQUERIDOS:

A= 100%

B= 75%

C= 50%

D= 25%

Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerimiento Selección	Requerimiento Capacitación
Desarrollo de equipo	Habilidad de desarrollar el equipo hacia adentro, el desarrollo de los propios recursos humanos.	A	X	X

Liderazgo	Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada.	A	X	X
Destrezas Especificas	Detalle	Grado Requerid	Requerim Selecció n	Requerim. Capacit
Pensamiento estratégico	Habilidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades del mercado, la amenazas las fortalezas las debilidades de su propia organización	A	X	
Dinamismo/ Energía	Habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas con interlocutores muy diversos que cambian en espacios cortos de tiempo	A	X	

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES O CARDINALES.

Son aquellas que son tan relevantes que una empresa desea que todo su personal las posea y desarrolle. (Compromiso, ética, prudencia, justicia, fortaleza) Diccionario.

Destrezas /habilidades generales	Definición	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Compromiso	Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes.	X	X
Ética	Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando políticas organizacionales	X	
Justicia	Actitud permanente de dar a cada uno lo que le corresponde en el manejo de personal, velando siempre por el cumplimiento de normas organizacionales	X	
Calidad de Trabajo	Implica tener amplios conocimientos en el tema y área del cual se es responsable.	X	
Temple	Serenidad y dominio en todas las circunstancias. Implica otras competencias como prudencia y fortaleza. Seguir adelante en circunstancias adversas	X	X

XI. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA (MARQUE X).

Dimensiones de la experiencia	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	-Tres meses _____ -Seis meses _____ -Un año _____X_____ -Uno a tres años _____ -Tres a cinco años _____ -Más de cinco años _____
2. Experiencia en puestos similares	SI
3. Tiempo de adaptación al puesto	30 días

Fecha de elaboración	30/12/2014
Realizado por:	Alejandro Narváez
Validado por:	MANOLO CARDENAS

METODOLOGÍA PARA EL LEVANTAMIENTO DE PERFILES DE LOS PUESTOS POR COMPETENCIAS.

EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSITO Y TRANSPORTE EMOV EP

AREA: AGENTES CIVILES DE TRANSITO (ACT).

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Nombre del Puesto:	Agente Civil de Tránsito
Nombre del Ocupante:	Israel Peralta Idrovo
Puesto Superior Inmediato:	Cristian Álvarez
Nombre del superior:	Supervisor
Departamento:	ACT
Fecha:	30/12/2014

II. DEFINA LA MISIÓN DEL PUESTO (COMENZAR CON UN VERBO EN INFINITIVO TERMINADO EN AR-ER-IR).

Para facilitar la definición de la misión del puesto, no es más que preguntar al dueño del puesto: ¿Para qué existe el puesto?

Supervisar el personal que nos ha sido asignado en la zona centro y así controlar los procedimientos de control de tránsito de la mejor manera responsabilizándose de todas las actividades de tránsito de la zona centro.

III. DIMENSIÓN.

CARGO:	Nombre de cargo	Supervisor Zona Centro
No. SUBORDINADOS:		<u>5</u>
DIMENSIONES MATERIALES	Materiales que utiliza para su trabajo	Patrullas, radio, esposas, gas, cinturón, tolete

IV. LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES.

Recuerde utilizar verbos en tiempo infinitivo (terminados en AR-ER-IR).

Indicando así con una escala de:

5= Todos los días

4= Al menos una vez por semana
error

3= Al menos una vez cada quince días
tarea

2= Una vez al mes

1= Bimensual, trimestral, semestral

Significación letras:

F= frecuencia

CE= consecuencia del

CM= complejidad de la

TOTAL= CE*CM+F

No.	Actividades desempeñadas en la posición	F	CE	CM	TOT
1	Controlar el tránsito de la ciudad en la zona centro	5	5	5	30
	Realizar operativos para el radar en distintos puntos de la ciudad para controlar la velocidad en las distintas vías	4	5	5	29
2	Realizar el operativo de alcoholemia, asignando a las patrullas y personal necesario para el mismo	4	5	5	29

3	Participar en el proceso de control de alcoholemia haciendo varias preguntas al conductor para determinar la ingesta de alcohol	4	5	4	24
4	Realizar ejercicios al conductor de control de alcohol	4	5	5	29
5	Revisar que los equipos de corredor de tiempo de taxímetro no estén alterados	4	5	4	24
6	Realizar operativos de control de documentación en los vehículos para identificar usuarios y licencias en correcto estado	5	5	5	30
7	Asignar patrullas y ACT a distintos puntos de la zona centro para el control de tránsito	5	5	5	30
8	Revisar que los equipos de corredor de tiempo de taxímetro no estén alterados	4	4	4	20

ACTIVIDADES ESENCIALES.

No.	Actividades de la posición	F	CE	CM	TOT
1	Controlar el tránsito de la ciudad en la zona centro	5	5	5	30
2	Realizar operativos para el radar en distintos puntos de la ciudad para controlar la velocidad en las distintas vías	4	5	5	29
3	Realizar el operativo de alcoholemia, asignando a las patrullas y personal necesario para el mismo	4	5	5	29
4	Realizar ejercicios al conductor de control de alcohol	4	5	5	29
5	Realizar operativos de control de documentación en los vehículos para identificar usuarios y licencias en correcto estado	5	5	5	30
6	Asignar patrullas y ACT a distintos puntos de la zona centro para el control de tránsito	5	5	5	30

V. PERFIL DEL PUESTO.

CARGO:

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA.

Establecer la educación formal y capacitación adicional requerida para el desempeño del puesto, no se refiere a la educación de los ocupantes actuales del puesto (educación básica, tercer o cuarto nivel de estudio).

Nivel de educación	Titulo requerido	Áreas de Conocimiento formal
Formación básica		
Bachiller		
Licencia Profesional	Tipo C	Vehículos públicos
Estudiante universitario		
Tecnólogo		
Título 3er nivel	Ing. En tránsito, Abogado	Leyes en procedimientos, leyes en general
<u>Post Grado:</u>		
Diplomado		
Maestría		
Doctorado		

VI CAPACITACIÓN ADICIONAL.

Son cursos, seminarios, pasantías que ayudan a desempeñar eficientemente un cargo. Conocimientos que no se dan en la preparación académica.

CAPACITACIÓN	NÚMERO DE HORAS
Leyes de tránsito	100
Relaciones Humanas	50
Defensa persona	20

VII. CONOCIMIENTOS ACADEMICOS.

Diferentes conocimientos de **técnicas** necesarias para la ejecución del puesto. Se determina si estos conocimientos serán requerimiento de selección o de capacitación.

Conocimientos académicos/técnicas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Leyes de tránsito	X	X
Derecho		X

VIII. CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS.

Conocimientos generales que se involucran al puesto (clientes, leyes, clientes internos,) y en la descripción, como estos conocimientos influyen para la ejecución del cargo.

Debe calificar cada uno de los conocimientos y destrezas del puesto, según la siguiente escala:

1= durante el desempeño del puesto (la organización capacita a la persona)

2= antes y durante del desempeño del puesto

3= antes de desempeñar el puesto (la persona debe tener la competencia).

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento
1-Información institucional de nivel estratégico	Conocimiento de: misión, visión, factores, claves de éxito, objetivos, estrategias, políticas, planes operativos, actividades, tácticas y prioridades de la organización	<u>1</u> 2 3
2-Naturaleza del área/departamento	Conocer la misión, procesos, funciones, metodología y enfoques de trabajo del área	<u>1</u> 2 3
3-Personas y otras áreas	Conocer personas y otras áreas de la institución	<u>1</u> 2 3
4-Leyes y Regulaciones	Conocer leyes, reglamentos, regulaciones, protocolos internos y/o externos relevantes al trabajo	<u>1</u> 2 3
5-Otros grupos	Conocimiento de personas/grupos como: socios, inversionistas, representantes de organismos externos, etc.	1 <u>2</u> 3
6-Datos empresariales	Estadísticas de producción, financieras, de recursos humanos, sistemas etc.	1 <u>2</u> 3

IX. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS.

Estas destrezas se determinan directamente de las actividades esenciales del puesto. Son aquellas que tienen directa relación con el puesto.

GRADOS REQUERIDOS:

A= 100%

B= 75%

C= 50%

D= 25%

Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerimiento Selección	Requerimiento Capacitación
Desarrollo de equipo	Habilidad de desarrollar el equipo hacia adentro, el desarrollo de los propios recursos humanos.	A	X	
Liderazgo	Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada.	A	X	
Destrezas Específicas	Detalle	Grado Requerido	Requerimiento Selección	Requerimiento Capacitación
Pensamiento estratégico	Habilidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades del mercado, las amenazas las fortalezas las debilidades de su propia organización	A	X	X
Dinamismo/ Energía	Habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas con interlocutores muy diversos que cambian en espacios cortos de tiempo	A	X	

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES O CARDINALES.

Son aquellas que son tan relevantes que una empresa desea que todo su personal las posea y desarrolle. (Compromiso, ética, prudencia, justicia, fortaleza) Diccionario.

Destrezas /habilidades generales	Definición	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Compromiso	Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes.	X	X
Ética	Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando políticas organizacionales	X	
Justicia	Actitud permanente de dar a cada uno lo que le corresponde en el manejo de personal, velando siempre por el cumplimiento de normas organizacionales	X	
Calidad de Trabajo	Implica tener amplios conocimientos en el tema y área del cual se es responsable.	X	
Temple	Serenidad y dominio en todas las circunstancias. Implica otras competencias como prudencia y fortaleza. Seguir adelante en circunstancias adversas	X	

XI. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA (MARQUE X).

Dimensiones de la experiencia	Detalle
1. Tiempo de experiencia:	-Tres meses _____ -Seis meses _____ -Un año _____X_____ -Uno a tres años _____ -Tres a cinco años _____ -Más de cinco años _____
2. Experiencia en puestos similares	SI
3. Tiempo de adaptación al puesto	21 días

Fecha de elaboración	30/12/2014
Realizado por:	Israel Peralta Idrovo
Validado por:	MANOLO CARDENAS

ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE RIESGOS LABORALES

EMOV EP

1. Información de las actividades.

Nombre del cargo: Agente civil de tránsito

Lugar específico donde desempeña sus actividades laborales:

En la calle

Departamento: Peromonal a Pie

2. Información del cargo: su trabajo es por turnos:

1: a) Si ☒ b) NO ☐ indique el número de Turnos: 2 • indique el Número de horas por turno: 8

2. Se extiende su turno normal de trabajo?

a) Si ☐ b) NO ☐

cuántas horas? _____

3. ¿Cuáles son los posibles daños causados a su salud física y emocional por las actividades que usted realiza en su trabajo?

FÍSICAS

Dolor de articulaciones

Visión inflamada

Garganta irritada

b) no las conozco _____

EMOCIONALES

Presión elevada

Acoso.

4. ¿Conoce usted de algún control para la prevención de peligros laborales por parte de la empresa?

1. Si ☐ 2. No ☒

¿Cuáles? _____

5. ¿Cree usted que los controles que se ha dado por parte de la empresa han sido suficientes y efectivos para la regulación de los peligros existentes en sus actividades laborales?

1. Si ☐ 2. No ☒

En caso de que su respuesta sea NO señale el ¿Por qué?

a) Falta de política de prevención

b) Falta de información por parte de la empresa acerca de riesgos laborales

☒ c) Falta de equipamiento para prevenir accidentes laborales

6. ¿Qué medida de prevención de riesgos laborales considera usted que se debería implementar en su trabajo

Mejor dotación de calzado

Calzado impermeables

7.Cuál de los siguientes riesgos mecánicos considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo.

- ☒ a) Atropello o golpe con vehículo
- ☒ b) Choque contra objetos móviles
- ☒ c) Superficies irregulares
- ☒ d) Punzamiento extremidades inferiores
- ☒ e) Caída de personas al mismo nivel
- ☒ f) Caídas, manipulación de objetos
- ☒ g) Agresión física

8.Cuál de los siguientes factores físicos considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo.

- ☒ a) Iluminación
- ☒ b) Exposición a temperaturas extremas
- ☒ c) Exposición a radiación solar
- ☒ d) Temperatura, ambiente
- ☒ e) Ruido

9.Cuál de los siguientes riesgos ergonómicos considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo.

- ☒ a) Puesto de trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (PVD)
- ☒ b) Movimientos Repetitivos

10. Cuál de los siguientes riesgos psicosociales considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo

- a) Trabajo a presión
- b) Amenaza delincencial
- c) Alta responsabilidad
- d) Agresión o maltrato (palabra)
- e) Sobrecarga mental
- f) Trato con clientes y usuarios

ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE RIESGOS LABORALES
EMOV EP

1. Información de las actividades.

Nombre del cargo: ACT
Lugar específico donde desempeña sus actividades laborales:
Administrativo Departamento: ACT

2. Información del cargo: su trabajo es por turnos:

1: a) SI ☐ b) NO ☒ indique el número de Turnos: • indique el Número de horas por turno: 8

2, Se extiende su turno normal de trabajo?

a) SI ☐ b) NO ☒ cuántas horas?

3. ¿Cuáles son los posibles daños causados a su salud física y emocional por las actividades que usted realiza en su trabajo?

FÍSICAS

EMOCIONALES

<u>Vista</u>	<u>Estrés</u>
<u>Columna</u>	<u> </u>
<u>Dato de cabeza</u>	<u> </u>

b) no las conozco

4. ¿Conoce usted de algún control para la prevención de peligros laborales por parte de la empresa?

1. Si ☐ 2. No ☒

¿Cuáles?

5. ¿Cree usted que los controles que se ha dado por parte de la empresa han sido suficientes y efectivos para la regulación de los peligros existentes en sus actividades laborales?

1. Si ☐ 2. No ☒

En caso de que su respuesta sea NO señale el ¿Por qué?

- a) Falta de política de prevención
- b) Falta de información por parte de la empresa acerca de riesgos laborales
- c) Falta de equipamiento para prevenir accidentes laborales

6. ¿Qué medida de prevención de riesgos laborales considera usted que se debería implementar en su trabajo

- a) Equipo trabajo
- b) ropa "
- c) capacitación en riesgos
- d) cronograma medicina preventiva

- e) d. medico laboral
- f) capacitación primeros auxilios
- g) laboratorio psicológicos
- h) control interno, según
- i) d. seguridad ocupacional

Pantalla de protección
para la computadora

7.Cuál de los siguientes riesgos mecánicos considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo.

- a) Atropello o golpe con vehículo
- b) Choque contra objetos móviles
- c) Superficies irregulares
- d) Punzamiento extremidades inferiores
- e) Caída de personas al mismo nivel
- ☒ f) Caídas, manipulación de objetos
- g) Agresión física

8.Cuál de los siguientes factores físicos considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo.

- ☒ a) Iluminación
- b) Exposición a temperaturas extremas
- c) Exposición a radiación solar
- d) Temperatura, ambiente
- e) Ruido

9.Cuál de los siguientes riesgos ergonómicos considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo.

- ☒ a) Puesto de trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (PVD)
- b) Movimientos Repetitivos

10. Cuál de los siguientes riesgos psicosociales considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo

- ☒ a) Trabajo a presión
- ☐ b) Amenaza delincencial
- ☐ c) Alta responsabilidad
- ☐ d) Agresión o maltrato (palabra)
- ☒ e) Sobrecarga mental
- ☒ f) Trato con clientes y usuarios

ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE RIESGOS LABORALES
EMOV EP

1. Información de las actividades.

Nombre del cargo: ACT
Lugar específico donde desempeña sus actividades laborales:
Centro Ciudad Departamento: Suiz

2. Información del cargo: su trabajo es por turnos:

- 1: a) SI ☒ b). NO ☐ indique el número de Turnos: 3 • indique el Número de horas por turno: 8
2, Se extiende su turno normal de trabajo?
a) SI ☒ b) NO ☐ cuántas horas? 5

3. ¿Cuáles son los posibles daños causados a su salud física y emocional por las actividades que usted realiza en su trabajo?

FÍSICAS

dolor de piernas
dolor de brazos

EMOCIONALES

stress

b) no las conozco _____

4. ¿Conoce usted de algún control para la prevención de peligros laborales por parte de la empresa?

1. Si ☐ 2. No ☒

¿Cuáles? _____

5. ¿Cree usted que los controles que se ha dado por parte de la empresa han sido suficientes y efectivos para la regulación de los peligros existentes en sus actividades laborales?

1. Si ☐ 2. No ☒

En caso de que su respuesta sea NO señale el ¿Por qué?

- a) Falta de política de prevención
☒ b) Falta de información por parte de la empresa acerca de riesgos laborales
☒ c) Falta de equipamiento para prevenir accidentes laborales

6. ¿Qué medida de prevención de riesgos laborales considera usted que se debería implementar en su trabajo

Ropa adecuada
impermeable

7.Cuál de los siguientes riesgos mecánicos considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo.

- ☒ a) Atropello o golpe con vehículo
- ☒ b) Choque contra objetos móviles
- ☒ c) Superficies irregulares
- ☐ d) Punzamiento extremidades inferiores
- ☐ e) Caída de personas al mismo nivel
- ☐ f) Caídas, manipulación de objetos
- ☒ g) Agresión física

8.Cuál de los siguientes factores físicos considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo.

- ☐ a) Iluminación
- ☒ b) Exposición a temperaturas extremas
- ☒ c) Exposición a radiación solar
- ☐ d) Temperatura, ambiente
- ☒ e) Ruido

9.Cuál de los siguientes riesgos ergonómicos considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo.

- ☐ a) Puesto de trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (PVD)
- ☒ b) Movimientos Repetitivos

10. Cuál de los siguientes riesgos psicosociales considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo

- a) Trabajo a presión
- b) Amenaza delincencial
- ☒ c) Alta responsabilidad
- ☒ d) Agresión o maltrato (palabra)
- e) Sobrecarga mental
- ☒ f) Trato con clientes y usuarios

ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE RIESGOS LABORALES
EMOV EP

1. Información de las actividades.

Nombre del cargo: AGCT

Lugar específico donde desempeña sus actividades laborales:

Calle

Departamento: motó

2. Información del cargo: su trabajo es por turnos:

1: a) SI ☒ b) NO ☐ indique el número de Turnos: 3 • indique el Número de horas por turno:

2, Se extiende su turno normal de trabajo?

a) SI ☒ b) NO ☐ cuántas horas? 5 horas

3. ¿Cuáles son los posibles daños causados a su salud física y emocional por las actividades que usted realiza en su trabajo?

FÍSICAS

- Involación

- Concancio

EMOCIONALES

- Estrés

- Frustración

b) no las conozco

4. ¿Conoce usted de algún control para la prevención de peligros laborales por parte de la empresa?

1. SI ☐ 2. No ☒

¿Cuáles?

5. ¿Cree usted que los controles que se ha dado por parte de la empresa han sido suficientes y efectivos para la regulación de los peligros existentes en sus actividades laborales?

1. SI ☐ 2. No ☒

En caso de que su respuesta sea NO señale el ¿Por qué?

a) Falta de política de prevención

*b) Faltâ de información por parte de la empresa acerca de riesgos laborales

c) Falta de equipamiento para prevenir accidentes laborales

6. ¿Qué medida de prevención de riesgos laborales considera usted que se debería implementar en su trabajo

Equipamiento

7. Cuál de los siguientes riesgos mecánicos considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo.

- a) Atropello o golpe con vehículo
- b) Choque contra objetos móviles
- ☒ c) Superficies irregulares
- d) Punzamiento extremidades inferiores
- ☒ e) Caída de personas al mismo nivel
- f) Caídas, manipulación de objetos
- ☒ g) Agresión física

8. Cuál de los siguientes factores físicos considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo.

- ☒ a) Iluminación
- b) Exposición a temperaturas extremas
- c) Exposición a radiación solar
- d) Temperatura, ambiente
- ☒ e) Ruido

9. Cuál de los siguientes riesgos ergonómicos considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo.

- a) Puesto de trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (PVD)
- ☒ b) Movimientos Repetitivos

10. Cuál de los siguientes riesgos psicosociales considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo

- a) Trabajo a presión
- ☒ b) Amenaza delincuencia
- c) Alta responsabilidad
- ☒ d) Agresión o maltrato (palabra)
- e) Sobrecarga mental
- ☒ f) Trato con clientes y usuarios

ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE RIESGOS LABORALES

EMOV EP

1. Información de las actividades.

Nombre del cargo: JEFE PATRULLA
 Lugar específico donde desempeña sus actividades laborales:
Vías Carreteras Cuenca Departamento: CONTROL TRÁNSITO

2. Información del cargo: su trabajo es por turnos:

1: a) SI ☒ b) NO ☐ indique el número de Turnos: 4 • indique el Número de horas por turno: 8
 2, Se extiende su turno normal de trabajo?
 a) SI ☒ b) NO ☐ cuántas horas? Depende Procedimiento

3. ¿Cuáles son los posibles daños causados a su salud física y emocional por las actividades que usted realiza en su trabajo?

FÍSICAS

Piel Caída
Columna Vertebral

EMOCIONALES

Cuando no Pagan Puesto

FAMILIA

COMPARTESIMO

Psicologica.

b) no las conozco _____

4. ¿Conoce usted de algún control para la prevención de peligros laborales por parte de la empresa?

1. Si ☐ 2. No ☒

¿Cuáles? _____

5. ¿Cree usted que los controles que se ha dado por parte de la empresa han sido suficientes y efectivos para la regulación de los peligros existentes en sus actividades laborales?

1. Si ☐ 2. No ☒

En caso de que su respuesta sea NO señale el ¿Por qué?

- a) Falta de política de prevención
- b) Falta de información por parte de la empresa acerca de riesgos laborales
- c) Falta de equipamiento para prevenir accidentes laborales

6. ¿Qué medida de prevención de riesgos laborales considera usted que se debería implementar en su trabajo

SEGURIDAD Ocupacional

Seguridad De Bienes Empresariales

7. Cuál de los siguientes riesgos mecánicos considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo.

- a) Atropello o golpe con vehículo
- b) Choque contra objetos móviles
- c) Superficies irregulares
- d) Punzamiento extremidades inferiores
- e) Caída de personas al mismo nivel
- f) Caídas, manipulación de objetos
- g) Agresión física

Atropello o Golpe con Vehículo

Choque con objetos móviles

Agresión Física

8. Cuál de los siguientes factores físicos considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo.

- a) Iluminación
- b) Exposición a temperaturas extremas
- c) Exposición a radiación solar
- d) Temperatura, ambiente
- e) Ruido

9. Cuál de los siguientes riesgos ergonómicos considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo.

- a) Puesto de trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (PVD)
- b) Movimientos Repetitivos

10. Cuál de los siguientes riesgos psicosociales considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo

- a) Trabajo a presión
- b) Amenaza delincuencia
- c) Alta responsabilidad
- d) Agresión o maltrato (palabra)
- e) Sobrecarga mental
- f) Trato con clientes y usuarios

ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE RIESGOS LABORALES
EMOV EP

1. Información de las actividades.

Nombre del cargo: A-C-T

Lugar específico donde desempeña sus actividades laborales:

Calle Departamento: Patate

2. Información del cargo: su trabajo es por turnos:

1: a) SI ☒ b) NO ☐ indique el número de Turnos: 3 • indique el Número de horas por turno: 8

2, Se extiende su turno normal de trabajo?

a) SI ☒ b) NO ☐ cuántas horas? 4

3. ¿Cuáles son los posibles daños causados a su salud física y emocional por las actividades que usted realiza en su trabajo?

FÍSICAS

Dolor de espalda

Vibraciones

Piernas

EMOCIONALES

Agotamiento

Problemas familiares

b) no las conozco _____

4. ¿Conoce usted de algún control para la prevención de peligros laborales por parte de la empresa?

1. Si ☐ 2. No ☒

¿Cuáles? _____

5. ¿Cree usted que los controles que se ha dado por parte de la empresa han sido suficientes y efectivos para la regulación de los peligros existentes en sus actividades laborales?

1. Si ☐ 2. No ☒

En caso de que su respuesta sea NO señale el ¿Por qué?

- ☒ a) Falta de política de prevención
- ☒ b) Falta de información por parte de la empresa acerca de riesgos laborales
- ☒ c) Falta de equipamiento para prevenir accidentes laborales

6. ¿Qué medida de prevención de riesgos laborales considera usted que se debería implementar en su trabajo

Ropa Comoda

Proteccion para la vista

7. Cuál de los siguientes riesgos mecánicos considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo.

- ☒ a) Atropello o golpe con vehículo
 - ☒ b) Choque contra objetos móviles
 - c) Superficies irregulares
 - d) Punzamiento extremidades inferiores
 - e) Caída de personas al mismo nivel
 - f) Caídas, manipulación de objetos
 - g) Agresión física
- _____
- _____
- _____

8. Cuál de los siguientes factores físicos considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo.

- a) Iluminación
 - ☒ b) Exposición a temperaturas extremas
 - ☒ c) Exposición a radiación solar
 - ☒ d) Temperatura, ambiente
 - ☒ e) Ruido
- _____
- _____
- _____

9. Cuál de los siguientes riesgos ergonómicos considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo.

- a) Puesto de trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (PVD)
 - ☒ b) Movimientos Repetitivos
- _____
- _____
- _____

10.Cuál de los siguientes riesgos psicosociales considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo

- ✓ a) Trabajo a presión
- ✓ b) Amenaza delincencial
- ✓ c) Alta responsabilidad
- ✓ d) Agresión o maltrato (palabra)
- e) Sobrecarga mental
- f) Trato con clientes y usuarios

ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE RIESGOS LABORALES

EMOV EP

1. Información de las actividades.

Nombre del cargo: Agente Civil Tránsito

Lugar específico donde desempeña sus actividades laborales:

Departamento: Ambiente

2. Información del cargo: su trabajo es por turnos:

1: a) SI ___ b) NO X indique el número de Turnos: ___ • indique el Número de horas por turno: ___

2, Se extiende su turno normal de trabajo?

a) SI X b) NO ___ cuántas horas? 2

3. ¿Cuáles son los posibles daños causados a su salud física y emocional por las actividades que usted realiza en su trabajo?

FÍSICAS

EMOCIONALES

dolor de rodillas.

Presión laboral

dolor lumbares.

Estrés.

golpe en objetos o herramientas.

b) no las conozco ___

4. ¿Conoce usted de algún control para la prevención de peligros laborales por parte de la empresa?

1. Si ___ 2. No X

¿Cuáles? _____

5. ¿Cree usted que los controles que se ha dado por parte de la empresa han sido suficientes y efectivos para la regulación de los peligros existentes en sus actividades laborales?

1. Si ___ 2. No X

En caso de que su respuesta sea NO señale el ¿Por qué?

- a) Falta de política de prevención
- b) Falta de información por parte de la empresa acerca de riesgos laborales
- c) Falta de equipamiento para prevenir accidentes laborales

6. ¿Qué medida de prevención de riesgos laborales considera usted que se debería implementar en su trabajo

ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS LABORALES
ENVOYAR
1. Información de las actividades

7. Cuál de los siguientes riesgos mecánicos considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo.

- ☐ a) Atropello o golpe con vehículo
 - ☐ b) Choque contra objetos móviles
 - ☐ c) Superficies irregulares
 - ☐ d) Punzamiento extremidades inferiores
 - ☐ e) Caída de personas al mismo nivel
 - ☐ f) Caídas, manipulación de objetos
 - ☐ g) Agresión física
- ENCUESTA DE RIESGOS LABORALES
ENCUESTA DE RIESGOS LABORALES

8. Cuál de los siguientes factores físicos considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo.

- ☐ a) Iluminación
 - ☐ b) Exposición a temperaturas extremas
 - ☐ c) Exposición a radiación solar
 - ☐ d) Temperatura, ambiente
 - ☐ e) Ruido
- ENCUESTA DE RIESGOS LABORALES
ENCUESTA DE RIESGOS LABORALES

9. Cuál de los siguientes riesgos ergonómicos considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo.

- ☐ a) Puesto de trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (PVD)
 - ☐ b) Movimientos Repetitivos
- ENCUESTA DE RIESGOS LABORALES
ENCUESTA DE RIESGOS LABORALES

10. Cuál de los siguientes riesgos psicosociales considera usted que se pueden ver reflejados en sus actividades laborales de ACT. Puede elegir más de una opción; en caso de no existir el peligro que ud considere que se presenta en su trabajo, escríbalo

- ☒ a) Trabajo a presión
- ☐ b) Amenaza delincencial
- ☐ c) Alta responsabilidad
- ☒ d) Agresión o maltrato (palabra)
- ☐ e) Sobrecarga mental
- ☒ f) Trato con clientes y usuarios

Matriz Unidad Ambiental.

[illegible]

Matriz Segway.

[illegible]

Matriz Motorizados.

DOCUMENTO N°

DATOS DE LA EMPRESA/ENTIDAD

EMPRESA/ENTIDAD: DIRECCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL DE BUENOS AIRES - TRANSITO Y TRANSPORTE DE CUBICA

NOMBRE DEL TRABAJADOR: JUAN CARLOS DE LA CRUZ

CATEGORÍA DEL PUESTO: MANEJO DE TRÁFICO EN VEHÍCULO DE TRÁNSITO

FECHA DE ELABORACIÓN: 15/05/2024

Elaborado por: J. Carlos de la Cruz

Revisado por: J. Carlos de la Cruz

Aprobado por: J. Carlos de la Cruz

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

Evaluación de Riesgos

<

Matriz Conductores.

DOCUMENTO N°										MATRIZ DE RIESGOS LABORALES POR PUESTO DE TRABAJO										NOMBRE DEL REGISTRO DEL DOCUMENTO									
DATOS DE LA EMPRESA/ENTIDAD										Gestión Jefe / Coordinador / Responsable de Seguridad y Salud Ocupacional										William Guizada									
EMPRESA/ENTIDAD: EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE GOBIERNO, TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE CARGA										Responsable de Evaluación:										DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL									
PUESTO DE TRABAJO: AGENTE CON CONDUCTOR DE TRANSPORTE Y TRANSPORTE										Evaluación de Riesgos:										Blanca Ortiz									
PROCESO: TRANSPORTE Y TRANSPORTE										Evaluación de Riesgos:										2025-03-15									
SUBPROCESO: Identificación de riesgos laborales y medidas preventivas para los APT										Evaluación de Riesgos:										2025-03-15									
ÁREA DE TRABAJO: Movimiento de carga										Evaluación de Riesgos:										2025-03-15									
Descripción de actividades principales desarrolladas										Herramientas y equipos utilizados										Gestión Preventiva									
El Agente de trabajo, es el encargado de regular el orden y hacer cumplir las normas de tránsito establecidas para los distintos medios de transporte, ya sean buses o automóviles particulares. Su función consiste en vigilar los datos con respecto a las normas establecidas en materia de transporte, sobre otros vehículos, peajes o control, pasajeros en el caso de ser un transporte público.										1. espigas, 2. libreta de calificación,																			
Verificación de cumplimiento										Acciones a tomar y seguimiento										Evaluación de Riesgos									
RESPONSABLE										SI										No									
Observaciones										Descripción										Fecha de									
Estatus										Resp										Forma									
Factor de Riesgo										Descripción del Factor de Riesgo										Puntuación									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación										Evaluación de Riesgos										Evaluación de Riesgos									
Puntuación																													

Yo, Manolo Cárdenas

GERENTE DE CONTROL TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE LA EMOV EP

CERTIFICO

Que la Señorita Eliana Patricia Avila Campoverde con CI 0106820384, realizó el trabajo de tesis **IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS LABORALES A LOS CUALES ESTAN EXPUESTOS LOS ACT DE LA EMOV EP Y SUS MEDIDAS PREVENTIVAS**, previo a la Titulación de la Carrera de Psicología Organizacional; en el área de Agentes Civiles de Tránsito dentro de la Empresa Pública Municipal Tránsito y Transporte EMOV EP; cumpliendo así con responsabilidad y respeto su investigación dentro de la misma; motivo por el cual se aprueba su Tesis en su entrega final a la Gerencia de Control de Tránsito y Transporte con una excelente presentación y análisis ; se analizará así mismo la probabilidad de implementar ciertos criterios que se han presentado dentro del trabajo de titulación.

Autorizo a la Señorita Eliana Patricia Avila Campoverde a dar al presente certificado el uso que estime conveniente.

Atentamente,

Manolo Cárdenas

GERENTE DE CONTROL TRÁNSITO Y TRANSPORTE
EMOV EP



EMPRESA PÚBLICA
MUNICIPAL DE MOVILIDAD,
TRÁNSITO Y TRANSPORTE

Carlos Arizaga Toral y
Torquino Cordero,
vía a Misicota

Teléfonos:
(593-7) 2854 878 / 2855 694

Cuenca, Ecuador

www.emov.gob.ec





No 001-010-000079341

Av. 24 de Mayo 7-77 y Hernán Malo
(593-7) 4091000 Cuenca - Ecuador
RUC 0190131777001

Señor(es): AVILA CAMPOVERDE ELIANA PATRICIA Carrera: POR Fecha: 13-MAY-2016
RUC/Ci: 0106820384 Nombre: AVILA CAMPOVERDE ELIANA PATRICIA Cod: 49778
Direccion: AV. MIRAFLORES S/N COMBATE DE PANGOR
Cant. Derecho Valor Unitario Descuento Neto a Pagar
1 CERTIFICACION/COPIAS OTOS 16 3.50 0.00 3.50
Son: TRES \$5/100 Total : \$3.50

Universidad del Azuay

Cliente



Oficio No.432-14-FF-UDA
Cuenca, 23 de junio de 2014

Mst. César Palacios (Director)
Dr. Fabián Jaramillo (Tribunal)
Psic. Lab. Isabel Arteaga (Tribunal)
Ciudad

De mi consideración:

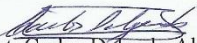
El Consejo de Facultad de Filosofía, en sesión del día 20 de junio del año en curso, aprobó el Diseño de Tesis de la estudiante: **Eliana Patricia Ávila Campoverde**, con el tema: **"IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS LABORALES A LOS CUALES ESTAN EXPUESTOS LOS ACT DE LA EMOV EP Y SUS MEDIDAS PREVENTIVAS"**. Tesis previa a la obtención del título de Psicóloga Organizacional.

De acuerdo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad, el Director está en la obligación de entregar a la Junta Académica, durante la semana siguiente a su designación, el horario de atención, así como pasar los informes mensuales de las sesiones realizadas.

La Srta. Ávila no egresa hasta la presente fecha; y, de conformidad con las correspondientes disposiciones reglamentarias el tiempo que deberá transcurrir para la presentación del trabajo de titulación no excederá el equivalente a 2 períodos académicos ordinarios (12 meses). En el caso que la estudiante no termine el trabajo de titulación podrá solicitar por única vez un plazo adicional de un período académico ordinario (6 meses).

La interesada está en la obligación de entregar al Director de Tesis copia certificada del diseño aprobado.

Atentamente,


Mst. Carlos Delgado Alvarez
Decano de la Facultad de Filosofía

c.c.: Estudiante
Junta Académica POR.

 **CERTIFICO: Que este Documento
es fiel copia del Original**
Cuenca, 13 de Mayo del 2015

Dra. Lourdes Erazo M.
SECRETARIA
Fol: 79341

20- Jun - 14



Cuenca, Junio 6 / 2014.

Mst.
Carlos Delgado.
DECANO DE LA FACULTAD DE FILOSOFIA.
Ciudad.

Estimado Señor Decano:

Adjunto a la presente, sírvase encontrar los diseños de tesis de los estudiantes del 10mo ciclo de la Escuela de Psicología Organizacional, los cuales ya fueron sustentados ante sus respectivos tribunales dentro de la asignatura de Taller de Graduación. Los tribunales hicieron algunas observaciones, que a su vez fueron ya realizadas por los estudiantes.

Con cada diseño se encuentra también el certificado de que el estudiante ha aprobado al menos el 80% de los créditos de la carrera, lo cual le habilita a presentar su diseño de tesis para que sea aprobado en Consejo de Facultad.

Adicionalmente adjuntamos la lista de distribución de diseños de tesis con sus respectivos títulos, directores y tribunales.

Por la favorable atención a la presente, anticipamos nuestros agradecimientos.

Atentamente,

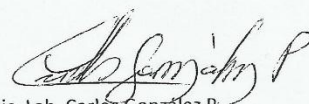
JUNTA ACADÉMICA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL


Psic. Ma. Isabel Arteaga

DIRECTORA ESC. PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.


Mst. Esteban Cañizares A.

MIEMBRO DE JUNTA.


Psic. Lab. Carlos González P.

MIEMBRO DE JUNTA.



Para Consejo de Facultad
10-06-2014



ACTA

SUSTENTACIÓN DE PROTOCOLO/DENUNCIA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

1.1 Nombre del estudiante: apellidos y nombres. Eliana Patricia Avila Capovado

1.1.1 Código: 49778

1.2 Director sugerido: apellido, nombre y título. Ing. Cesar Palacios

1.3 Codirector (opcional): apellido, nombre y título.

1.4 Tribunal: Dr. Fabian Jaramillo, Psic. Lab. Isabel Arteaga

1.5 Título propuesto: Identificación de Riesgos Laborales a los cuales están expuestos los ACT de la EMOV EP y sus medidas preventivas

1.6 Resolución:

1.6.1 Aceptado sin modificaciones ✓

1.6.2 Aceptado con las siguientes modificaciones:

- Responsable de dar seguimiento a las modificaciones (designado por la Junta Académica de entre los Miembros del Tribunal):

1.6.3 No aceptado

- Justificación:

Nombre y Firma
Ing. Cesar Palacios

Nombre y Firma
Estudiante
Eliana Avila

Nombre y Firma
Dr. Fabian Jaramillo

Nombre y Firma
Psic. Lab. Isabel Arteaga

Nombre y Firma
Secretario de Facultad

Fecha de sustentación: 16-04-2014





RÚBRICA PARA LA EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO DE TRABAJO DE TITULACIÓN

1.1 Nombre del estudiante: apellidos y nombres. AYALA CAMPOVERDE ELIANA PATRICIA

1.2 Director sugerido: apellido, nombre y título. PALACIOS CESAR MAGISTER

1.3 Codirector (opcional): apellido, nombre y título.

1.4 Título propuesto: IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS LABORALES A LOS CUALES ESTAN EXPOSTOS LOS ACT DE LA EMOCIÓN Y SUS MEDIDAS PREVENTIVAS

1.5 Revisores (tribunal): apellidos, nombres y títulos

ARTEAGA ISABEL PSIC. LAB.
JARAMILLO FABIAN MEDICO

1.6 Recomendaciones generales de la revisión:

	Cumple totalmente	Cumple parcialmente	No cumple	Observaciones (*)
Línea de investigación				
1. ¿El contenido se enmarca en la línea de investigación seleccionada?	✓			
Título Propuesto				
2. ¿Es informativo?	✓			
3. ¿Es conciso?	✓			
Estado del arte				
4. ¿Identifica claramente el contexto histórico, científico, global y regional del tema del trabajo?	✓			
5. ¿Describe la teoría en la que se enmarca el trabajo?	✓			
6. ¿Describe los trabajos relacionados más relevantes?	✓			
7. ¿Utiliza citas bibliográficas?	✓			
Problemática y/o pregunta de investigación				
8. ¿Presenta una descripción precisa y clara?	✓			
9. ¿Tiene relevancia profesional y social?	✓			
Hipótesis (opcional)				
10. ¿Se expresa de forma clara?	✓			
11. ¿Es factible de verificación?	✓			
Objetivo general				
12. ¿Concuerda con el problema formulado?	✓			
13. ¿Se encuentra redactado en tiempo verbal infinitivo?	✓			
Objetivos específicos				
14. ¿Concuerdan con el objetivo general?	✓			



15. ¿Son comprobables cualitativa o cuantitativamente?	✓			
Metodología				
16. ¿Se encuentran disponibles los datos y materiales mencionados?	✓			
17. ¿Las actividades se presentan siguiendo una secuencia lógica?	✓			
18. ¿Las actividades permitirán la consecución de los objetivos específicos planteados?	✓			
19. ¿Los datos, materiales y actividades mencionadas son adecuados para resolver el problema formulado?	✓			
Resultados esperados				
20. ¿Son relevantes para resolver o contribuir con el problema formulado?	✓			
21. ¿Concuerdan con los objetivos específicos?	✓			
22. ¿Se detalla la forma de presentación de los resultados?	✓			
23. ¿Los resultados esperados son consecuencia, en todos los casos, de las actividades mencionadas?	✓			
Supuestos y riesgos				
24. ¿Se mencionan los supuestos y riesgos más relevantes?	✓			
25. ¿Es conveniente llevar a cabo el trabajo dado los supuestos y riesgos mencionados?	✓			
Presupuesto				
26. ¿El presupuesto es razonable?	✓			
27. ¿Se consideran los rubros más relevantes?	✓			
Cronograma				
28. ¿Los plazos para las actividades son realistas?	✓			
Referencias				
29. ¿Se siguen las recomendaciones de normas internacionales para citar?	✓			
Expresión escrita				
30. ¿La redacción es clara y fácilmente comprensible?	✓			
31. ¿El texto se encuentra libre de faltas ortográficas?	✓			

(*) Breve justificación, explicación o recomendación.

- Opcional cuando cumple totalmente,
- Obligatorio cuando cumple parcialmente y NO cumple.





**DRA. LOURDES ERAZO MOSQUERA, SECRETARIA DE LA FACULTAD DE
FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
DEL AZUAY**

C E R T I F I C A :

Que la señorita **ELIANA PATRICIA AVILA CAMPOVERDE**, registrada con código Nro. 49778, se encuentra matriculada en el décimo ciclo "A" de la Escuela de **PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**, para el período marzo – julio de 2014. Cabe indicar que tiene aprobado 231 de 243 créditos de su carrera, esto equivale al 95,06%.

Es todo cuanto puedo certificar y autorizo a la peticionaria dar al presente certificado el uso más conveniente.

Cuenca, 20 de marzo de 2014.



UNIVERSIDAD DEL
AZUAY
FACULTAD DE
FILOSOFIA
SECRETARIA

Dra. Lourdes Erazo Mosquera
Secretaria de la Facultad de Filosofía



Factura No: 001-010-000053361

LEM/bd'c



FACULTAD DE FILOSOFIA

ESCUELA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

DIRECTOR: CESAR PALACIOS

ELIANA AVILA

DISEÑO DE PROYECTOS DE TESIS

IDENTIFICACION DE RIESGOS LABORALES A LOS CUALES ESTAN
EXPUESTOS LOS ACT DE LA EMOV EP Y SUS MEDIDAS PREVENTIVAS

AÑO LECTIVO

2013-2014





UNIVERSIDAD DEL
AZUAY

IDENTIFICACION DE RIESGOS LABORALES A LOS CUALES ESTAN EXPUESTOS LOS ACT DE LA EMOV EP Y SUS MEDIDAS PREVENTIVAS

Descripción del problema.

La Empresa Pública Municipal de Movilidad, Tránsito y Transporte ejerce su acción de gobierno en el marco de sus competencias constitucionales, está comprometida a promover y preservar el bienestar físico, mental y social de sus colaboradores.

El objetivo de esta línea de investigación es básicamente identificar cada uno de los riesgos a los que se encuentran expuestos los Agentes Civiles de Tránsito (ACT), y de la misma manera lograr una estandarización en cuanto a niveles de riesgos dentro de sus actividades diarias. Partiendo de que es necesario tomar en cuenta los diferentes turnos que desempeñan cada uno de ellos; pues es importante tomar una línea de diferenciación en cuanto a los riesgos que se presentan en las labores diurnas, no serán los mismos que en las labores desempeñadas en las noches; ni tampoco en los fines de semana. Al igual que no serán los mismos riesgos para el ACT motorizado, que para el que utiliza patrulla, ni tampoco el que permanece en la calle dando tránsito a la ciudadanía.

Justificación

Después de observar que dentro de la EMOV EP, no existen medidas tendientes a disminuir riesgos laborales, ni planes de prevención, dirigidos a los ACT he considerado necesaria la creación de un Manual de Seguridad y Salud Ocupacional que garantice el bienestar de sus colaboradores haciendo que el desarrollo de sus actividades sea inherente al mismo pues es importante determinar a la seguridad laboral como un pilar fundamental dentro de la gestión empresarial tomando como punto de referencia el mantenimiento de la eficiencia y la mejora de la producción para la empresa y su desarrollo. (Ocupacional, 2003)

De la misma manera es importante que a más de tomar como aspecto fundamental la producción y la eficiencia dentro de los procesos y actividades de una empresa es



importante cumplir con leyes, reglamentos, normas aplicadas a la Seguridad y Salud Ocupacional como lo manifiesta el Código de trabajo en sus artículos 38 y 410, en donde claramente se determina que los accidentes provenientes del trabajo son cargo del empleador y que a consecuencia de ello deberá indemnizar el daño, y que para que se cumpla una Seguridad dentro de la empresa, se vincula directamente la responsabilidad entre empleador al asegurar a sus trabajadores a condiciones laborales seguras, y del trabajador a acatar órdenes al cumplir los mismos reglamentos.

(Código del Trabajo, Artículo, 38, 410)

Al igual que la Constitución del Ecuador nos determina en su artículo 326, numeral 5 que

"Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice, su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar"

(Constitución de la República del Ecuador, Artículo 326, numeral 5).

Considerando así que la Salud Ocupacional evalúa, estudia y controla los factores ambientales que pueden existir en un lugar de trabajo con el objeto de mantener un completo bienestar psicosocial y económico del trabajador, actuando en tres niveles de atención como:

Primario: Prevenir que la gente se enferme.; es decir que al implementar un Manual de Seguridad y Salud Ocupacional, se estaría dando el primer paso tomando como principio de prevención de enfermedades que se relacionan con su desempeño laboral.

Secundario: Curarle en caso de que se dé una enfermedad; tomando como punto de partida la importancia de que en caso de que se presentará algún accidente, la importancia de saber cómo actuar en casos como esos.

Terciaria. Evitar consecuencias mayores mediante rehabilitación; una vez que se haya presentado dichos accidentes es importante evitar que el problema siga avanzando con una debida atención y seguimiento. (Jaramillo, 2011)



Marco Teórico

Manual de Seguridad y Salud Ocupacional En la Gerencia de Control de Transporte y Transito de la Empresa Pública Municipal de Movilidad, Tránsito y Transporte EMOV EP.

El bienestar laboral.

El bienestar laboral es considerado como un elemento primordial para la salud de los trabajadores, y de la misma manera una adecuada identificación de las condiciones y medio ambiente de trabajo, los procesos productivos e incluso la identificación de las necesidades de los trabajadores es indispensable para un mejor desempeño y desarrollo a nivel: social, económico y personal. Según los autores: Sara Barrios Casas y Tatiana Paravic Klijn nos manifiestan que para que exista un entorno laboral saludable, se debe promover la participación de todos los actores para de esta manera: controlar, mejorar y mantener la salud y el bienestar de los trabajadores. (Barrios & Paravic, 2006)

Es necesario determinar también que mediante la identificación de la importancia del bienestar laboral; y a su vez promocionando la salud se va a promover entornos saludables, fomentando el desarrollo en distintos niveles, como por ejemplo: personal, familiar y social; apoyando de esta manera al cumplimiento de metas u objetivos dentro de las organizaciones, logrando mejores niveles de productividad, eficiencia y eficacia, los mismos que van a favorecer tanto a los empleadores como a los empleados; tomando en cuenta que existen diversos factores ya sean políticos, económicos, sociales, culturales, ambientales y biológicos que pueden a su vez favorecer o perjudicar la salud de los trabajadores. (Barrios & Paravic, 2006).

En la actualidad varios empresarios toman muy en cuenta el bienestar de sus empleados en sus organizaciones; la razón de esto es sencilla, pues este tipo de incentivos no se relacionan con la entrega directa de dinero, sino que por el contrario se traduce en calidad

de vida, y por ende un clima organizacional adecuado, para un correcto desempeño de sus funciones.

Por lo que se realizó una investigación por parte de la firma global de consultoría Hay Group denominada "Prácticas de mejora de la calidad de vida laboral", en la misma que participaron 80 compañías nacionales de diferentes sectores económicos, los resultados de esta investigación arrojaron que el 70 de las 80 empresas participantes cuentan con algún programa de bienestar para sus colaboradores, de aquí un punto de referencia importante para que los directivos de las empresas tomen en cuenta este punto de bienestar laboral. Continuando con los resultados acerca del tema, se determinó; según Mauricio Luque, director PS para Colombia y Ecuador de Hay Group,

"que la razón por la que las personas renuncian a sus trabajos, no está relacionada directamente con su insatisfacción por el salario que perciben, sino con la falta de espacios en los que no reciban motivación para su desempeño y sus cargos, es decir que no se encuentran a gusto con su entorno laboral lo que da como resultado falta de motivación para poder desempeñarlo". (Portafolio, 2012)

De esta manera concluyendo que la parte de los recursos humanos dentro de la empresa se vería mejor si se la maneja proporcionándoles bienestar a los trabajadores, lo que a su vez asume mayor estabilidad laboral lo que por ende nos da un resultado de mayor compromiso y afiliación de los colaboradores para con la empresa.

La Cultura Organizacional y el Bienestar Laboral.

Según Robbins: "la cultura organizacional es un sistema de significados, compartidos por los miembros de una empresa, los cuales distinguen a una organización de las demás" (Robbins, 2009).

Definiéndola así, es importante conocer con qué tipo de cultura se maneja la organización para de esta manera poder orientarnos al bienestar de los trabajadores. Como



Robbins identifica ciertas orientaciones que tiene la organización, es útil nombrar a la Orientación a la gente, que básicamente se refiere al grado en que las decisiones de la dirección que se tomen dentro de las organizaciones tomen en cuenta el efecto de los resultados que se produce en las personas de la organización. (Robbins, 2009)

De esta manera se afirma que la cultura organizacional constituye un factor de influencia importante dentro del bienestar laboral, y a su vez considerar que por parte de la Gestión de la Organización se tome en cuenta aspectos relacionados con cada una de las actividades que desempeñan los trabajadores en las organizaciones y que sus líderes tomen conciencia sobre aspectos técnicos y socioculturales, y la relación directa que tiene la satisfacción laboral, el bienestar laboral con resultados netamente productivos y económicos. (Calderon, Murillo, & Torres, Cultura Organizacional y el Bienestar Laboral, 2003).

Con el surgimiento de la Teoría de las Relaciones Humanas, la cual básicamente en sus principios lo que buscaba era ciertas prestaciones por parte de la empresa hacia sus colaboradores; estos se referían básicamente a: permisos por enfermedad, vacaciones, servicios de salud, etc. Con una propuesta de **Barley y Kunda** evoluciona esta teoría a un ámbito de querer aumentar la lealtad por parte de los colaboradores en las empresas, manejándose con sistemas de motivación y de pertenencia en cuanto al involucramiento de la toma de decisiones por parte de los empleados. Ya en los años sesenta con: **Kast y Rosenzweig** comienza a vincularse al bienestar con la calidad de vida laboral, es decir trascender de un enfoque de "dar cosas" hacia una propuesta que apunte al desarrollo integral en la organización. (Calderon, Murillo, & Torres, Cultura Organizacional y el Bienestar Laboral, 2003)

De aquí la importancia de la relación que existe entre la cultura organizacional y el bienestar laboral, cada una actúa de diferentes maneras pero van hacia un mismo objetivo, es decir la cultura según **Robbins**: son las formas de dirigir, que transmitan confianza, credibilidad, que demuestren que los directivos se preocupan por el bienestar de sus colaboradores, que muestren sensibilidad por ellos, y que se manejen con una buena escucha para mantener y mejorar el bienestar laboral de las personas. Mientras que el



bienestar según Denison: se relaciona con la posibilidad de participación que tengan los empleados, para intervenir en decisiones acerca de su bienestar laboral y la organización de su trabajo que mejore la satisfacción personal y a su vez un mejor rendimiento. (Calderon; Murillo, & Torres, Cultura Organizacional y el Bienestar Laboral, 2003)

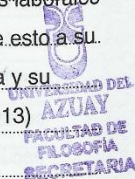
Seguridad y Salud en el trabajo.

Considerando que tanto la seguridad laboral y la salud ocupacional son determinados como disciplinas, que por un lado la seguridad laboral abarca desde el punto en sí, de la problemática relacionada con la actividad que ejerce la persona, hasta los efectos humanos y sociales. (Ministerio de Industria)

Y que por otro lado la salud ocupacional es la disciplina, que se encarga de dos puntos importantes: promover y a su vez mantener una salud ocupacional en un alto grado o porcentaje a nivel: físico, mental y social de los trabajadores de una empresa y de esta manera evitar el deterioro de la salud, causado por las condiciones a las que se exponen a diario. (Paritarios, El portal de la seguridad, prevención y salud ocupacional, Chile)

Es por esto que se ha estimado que: "Invertir en seguridad laboral es un buen negocio" De acuerdo con esta frase, se consideran que es de suma importancia conseguir que los empleadores y los trabajadores se comprometan a fortalecer la seguridad laboral en cada una de sus empresas, de la misma manera afirman que el ámbito de la Seguridad laboral no se la debe descuidar y que por el contrario la prevención siempre debe mantenerse bajo alerta.

Según datos estadísticos en Europa, se producen casi 5 millones de accidentes laborales por lo que esto afecta directamente al absentismo en sus puestos de trabajo y que esto a su vez, repercute en las empresas y sus economías nacionales, de ahí la importancia y su posición de mantenerse que invertir en este ámbito es de gran valor. (Gonzalo, 2013)



Por otro lado, referencias de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), establece como principio la protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y los accidentes de trabajo. Sin embargo para millones de trabajadores, esto no es una realidad por completo. Como relata este artículo según datos estadísticos cada año mueren unos dos millones de personas a causa de enfermedades y accidentes del trabajo. Afirman que unos 160 millones de personas sufren enfermedades relacionadas directamente con el trabajo que desempeñan y que cada año se producen unos 270 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo. (Trabajo)

Por lo que se determina que: "el ejercicio de una actividad profesional supone un esfuerzo y una necesidad para la mayoría de la población activa". (Díaz, 2009). Según la autora del libro nos explica que el trabajo, como cualquier otra actividad implica la exposición a riesgos que pueden afectar de manera directa a la salud de los trabajadores de distintas maneras, se identifica entre estos: los trabajos que mantienen expuestos a elementos tóxicos, y por otro lado se encontrarían los trabajos que llevan consigo un desgaste ya sea físico o psíquico. (Díaz, 2009)

Medidas de prevención en el trabajo:

Tomado en cuenta que la Prevención de Riesgos Laborales consiste en un conjunto de actividades que realizan en la empresa con la finalidad de descubrir anticipadamente los riesgos que se producen en cualquier trabajo en la realización de las actividades de sus colaboradores.

Es importante entonces, pues esta anticipación permite que se puedan planificar y adoptar una serie de medidas preventivas que estas a su vez evitará que se produzca un accidente laboral.

(Laborales, 2012)

La Prevención de Riesgos Laborales se basa en algunas ideas como por ejemplo:

Un accidente laboral no es un suceso inevitable: Un accidente laboral es la manifestación de que ha habido un fallo en la organización o desarrollo del trabajo o la actividad

Cuanto mejor y más detalladamente se estudie una tarea, más fácil será prever los riesgos asociados a la misma.

Por lo que es importante destacar que la práctica de la PRL sea una actividad que se encuentre plenamente integrada en la gestión de la empresa, junto con las demás: financiera, técnica, productiva, comercial, y de esta manera se cumple con dos pilares fundamentales dentro del desarrollo de la empresa: hacer que los empleados sientan el interés de la empresa hacia ellos y su seguridad y de la misma manera tener un reconocimiento hacia la empresa obteniendo un buen rendimiento y desempeño de los colaboradores en mención.

(Laborales, 2012)

PREGUNTAS DE INVESTIGACION

1. ¿Cuáles son los riesgos a los que se exponen en sus actividades diarias los ACT?
2. ¿Se puede identificar y al mismo tiempo determinar niveles de peligro a los que se exponen los ACT?

Según la primera pregunta establecida que es: **¿Cuáles son los riesgos a los que se exponen en sus actividades diarias los ACT?**, se busca básicamente determinar cuáles son las actividades que realizan diariamente los ACT, y de la misma manera identificar las actividades que implican riesgo.

Con respecto a la segunda pregunta; **Se puede identificar y al mismo tiempo determinar niveles de peligro a los que se exponen los ACT?**, se busca definir en base a una escala de riesgos cuales son los riesgos más leves y los más peligrosos según la actividad que realice.

1. Objetivo general:

Identificar los riesgos laborales a los cuales están expuestos los ACT y sus medidas preventivas.

Objetivos específicos:

- Describir los riesgos a los que se exponen a diario los ACT en sus actividades laborales.
- Establecer una jerarquía en los riesgos identificados, y así sus tipologías.
- Establecer medidas preventivas según los riesgos identificados

MARCO METODOLÓGICO

Dentro del caso de la elaboración de un **Manual de Seguridad y Salud Ocupacional En la Gerencia de Control de Transporte y Tránsito de la Empresa Pública Municipal de Movilidad, Tránsito y Transporte EMOV. EP.**, se vincularía con una investigación No experimental, Transeccional Descriptivo: en base a lo cual buscaría identificar cual es el momento que se vive o cuales son las experiencias que a diario atraviesan los Agentes Civiles de Tránsito (ACT), al no desenvolverse bajo un sistema que contenga un Manual de Seguridad y Salud Ocupacional, y de la misma manera cual sería la situación y la manera en la que desempeñan sus actividades, después de la implementación de un Manual de Seguridad y Salud Ocupacional.

Manteniendo así un enfoque mixto; en donde la metodología es hacer registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante, las entrevistas no estructuradas y encuestas en base a información antes obtenida, logrando así una información sostenible en cuanto a la realidad de los ACT. (Pita Fernández, 2002).

UNIVERSIDAD DEL
AZUAY
FACULTAD DE
FILOSOFÍA
SECRETARÍA

Según un estudio realizado y que ha alcanzado éxito para tomar las medidas de prevención necesarias, ha sido el de las investigaciones realizada por expertos en el caso de las actividades que desempeñan el Cuerpo de bomberos; bajo la dirección del doctor Sanz González (director de los Grupos de Investigación de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo), muestran las siguientes conclusiones: en cuanto a la edad como factor influyente dentro de accidentes laborales, por otro lado las exposiciones periódicas a agentes cancerígenos.

(Ares, 2008)

Por otro lado, estudios realizados en países que determinan la importancia de manejar con precaución y mucha cautela el tema de la seguridad y salud ocupacional para los trabajadores de la empresa definen que las investigaciones dentro de las cuales se define que:

El Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) es la agencia federal norteamericana, dependiente del Departamento de Salud y Servicios Humanos, encargada de investigar y de ofrecer recomendaciones para la prevención de enfermedades y lesiones del entorno en seguridad, higiene y salud laboral. debido a las investigaciones realizadas esta institución ha concluido que después de analizar los temas de seguridad en el trabajo se tienen que realizar las siguientes actividades dentro de las empresas con respecto a temas de seguridad laboral: (trabajo, 2011)

- Estudiar las condiciones de trabajo peligrosas cuando se lo solicitan
- Hacer recomendaciones y difundir información sobre la prevención de enfermedades y lesiones en el trabajo.
- Proporcionar formación a profesionales de la salud y de la seguridad laboral.

De la misma manera en Italia, se toman en cuenta aspectos que se tienen que llevar a cabo para una identificación clara de los riesgos laborales y estos son:

- Métodos de investigación, enfoques y estrategias.
- Mecanismos de acción y desarrollo de indicadores.
- Enfermedades y accidentes laborales.
- Valoración de riesgos.



- Ambiente laboral, personal y sectores de trabajo.
(trabajo, 2011)

METODOLOGIA

- entrevista
- encuestas
- observación

En cuanto a la entrevista definida como: una técnica de recopilación de información cara a cara, entre el entrevistador y el entrevistado; Según Symonds, (1931), sostiene que la entrevista es un método para reunir datos en donde se obtiene cierto tipo de información; la cual se realizaría a 5 ACT, pasando así a la siguiente etapa a elaborar encuestas ya estructuradas, en base a la información antes recibida, la cual se aplicaría a todo el personal del departamento de ACT

Para complementar esta información obtenida, me parece importante considerar a la técnica de a observación como un complemento factible para retroalimentar la información obtenida anteriormente. Definiendo así a la observación en donde una de sus ventajas es que se puede obtener la información tal y como se da en la realidad, pues según los autores: Sierra y Bravo (1984), es una inspección y estudio realizado por el investigador, mediante el empleo de sus propios sentidos, con o sin ayuda de aparatos técnicos; de las cosas o hechos de interés social, tal como son o tienen lugar espontáneamente". (Moran, 2007)

Unidad de análisis

El grupo con el que trabajaría dentro de la empresa con el método de la entrevista sería:

- ACT grupo diurno, recopilando información, experiencias y actividades diarias
- ACT grupo nocturno, pues es importante identificar actividades y riesgos a los que ellos se exponen en las actividades nocturnas, pues no se puede generalizar el

mismo nivel de riesgo para los ACT que laboran en la noche , con los ACT que laboran en el día

En segundo lugar complementando la información obtenida, la observación se realizara a todos los ACT en sus distintos turnos de labor, lo que implica una retroalimentación de la información antes recibida.

MARCO LOGICO



Bibliografía

- Ares, A. (2008). Cómo enfocar la seguridad y salud en una profesión de especial riesgo. *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales, Sección Salud Laboral*, 24.
- Barrios, S., & Paravic, T. (2006). PROMOCIÓN DE LA SALUD Y UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE.
- Calderon, G., Murillo, S., & Torres, K. (2003). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral. *Redalyc*.
- Calderon, G., Murillo, S., & Torres, K. (2003). Cultura Organizacional y el Bienestar Laboral. *Scientific Journals*, 137.
- Diaz, P. (2009). *Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud Ocupacional*. Ediciones Nobel, S.A.
- Dirección Nacional de Desarrollo Humano, Salud Ocupacional. (s.f.). MANUAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL. Colombia: Grupo Salud Coop.
- Gonzalo, A. (11 de 11 de 2013). Trabajando juntos para la prevención de riesgos. *Invertir en seguridad laboral es un buen negocio*.
- Jaramillo, F. (2011). *Seguridad y Salud Ocupacional*. Cuenca.
- Laborales, E. P. (2012). *Osalan*. Obtenido de http://www.osalan.euskadi.net/s94-osa0070/es/contenidos/informacion/empresarios_prl/es_prl_emp/prevencion.html
- Ministerio de Industria, T. y. (s.f.). La Seguridad Industrial fundamentos y aplicaciones. Madrid, España: Virtual Pro.
- Moran, J. L. (Julio de 2007). *Eumed.net*. Obtenido de <http://www.eumed.net/ce/2007b/jlm.htm>
- Nacional, A. E. (2012). *Normativas de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Cuenca: Grupo Grafico.
- Nacional, A. E. (2013). *Seguro General de Riesgos de Trabajo*. Cuenca: Grupo Grafico.
- Ocupacional, P. p. (2003). Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/2639/13/UPS-CT002225.pdf>
- Paritarios. (s.f.). *El portal de la seguridad, prevención y salud ocupacional, Chile*. Obtenido de http://www.paritarios.cl/salud_ocupacional.htm
- Paritarios. (s.f.). *El portal de la seguridad, prevención y salud ocupacional, Chile*. Obtenido de http://www.paritarios.cl/salud_ocupacional.htm
- Pita Fernández, S. P. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Fiesterra.com*, 9.
- Portafolio. (2 de Marzo de 2012). Un espacio agradable de trabajo influye en la creación empresarial. *El bienestar laboral ayuda a retener y atraer talento*.
- Quezada, W. (15 de Noviembre de 2013). Impacto del Manual de Seguridad y Salud Ocupacional para nuevos colaboradores Agentes de Transito. (E. Avila, Entrevistador)
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.

trabajo, I. N. (2011). *Diagnóstico y situación del entorno en seguridad, higiene y salud laboral*.
Mensor.

Trabajo, O. I. (s.f.). Seguridad y Salud en el trabajo: *Normas del Trabajo*, pág. 2.



OBJETIVO GENERAL: IDENTIFICAR RIESGOS LABORALES A LOS CUALES ESTAN EXPUESTOS LOS ACT DE LA EMOP EP Y SUS MEDIDAS PREVENTIVAS

RESULTADOS:		OBJETIVO ESPECIFICO 1: Describir los riesgos a los que se exponen a diario los ACT			
ACTIVIDADES		INDICADORES MEDIBLES Y VERIFICABLES	FUENTES DE VERIFICACION	RECURSOS	COSTO
1.1 Realizar entrevistas a personal de los ACT		Entrevista con 5 ACT	Expertos en el área	hojas, esferos	20
1.2 Encuestas		A todo el personal de ACT	Validado por supervisores de los ACT	hojas, esferos	20
1.3 Observacion		A todo el personal de ACT	Validado con la información antes obtenida	humanos, camara	50
				TOTAL	90

RESULTADOS		OBJETIVO ESPECIFICO 2: Establecer una jerarquía en los riesgos identificados y así, sus tipologías			
ACTIVIDADES		INDICADORES MEDIBLES Y VERIFICABLES	FUENTES DE VERIFICACION	RECURSOS	COSTO
2.1 Entrevista y analisis con un experto en Seguridad Industrial y un representante de cada área de ACT		entrevista con 5 ACT, y un experto en el área de Seguridad I.	Jefes y Teniente ACT	humanos, graadora, formato de preguntas, hojas, esferos, computador	150
2.2 Tabulación de datos		Base de datos categorizada y estandarizada de acuerdo a los riesgos establecidos según normas de Seguridad Industrial	Ing. William Quezada	computadora	10
2.3 Observación de campo		validación con información anterior y jefes o sueprvisores y personas expertas en el área	Jefes y Supervisores del Área	humanos, cámara, cuaderno, esfero	50
				TOTAL	210



OBJETIVO ESPECIFICO 3: Establecer medidas preventivas					
RESULTADOS ACTIVIDADES	INDICADORES MEDIBLES Y VERIFICABLES	FUENTES DE VERIFICACION	RECURSOS	COSTO	DURACION(DIAS)
Conversatorio con el Ing Industrial de la empresa acerca de los riesgos identificados	Conversatorio formalcon Ing Industrial de la empresa	Funcionari Ing. Insutrial	hojas, computadora	5	8
Socializacion de los riesgos con un experto en el área	Reunion con un experto del área	Firma de socialización	hojas, computadora	50	3
Elaborar medidas preventivas	Elaboracion de un folleto con las medidas preventivas	Folleto impreso	impresiones	120	30
			TOTAL	175	

OBJETIVO ESPECIFICO 4: Validación del proceso					
RESULTADOS ACTIVIDADES	INDICADORES MEDIBLES Y VERIFICABLES	FUENTES DE VERIFICACION	RECURSOS	COSTO	DURACION(DIAS)
Socializacion de los riesgos y medidas preventivas identificados	Exposicion de riesgos/ exposicion demedidas preventivas	Gerencia General	impresiones, computadora, infocus	250	1
			TOTAL	250	



 UNIVERSIDAD DEL

 AZUAY

 FACULTAD DE

 FLOSOFA

 SECRETARIA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**OBJETIVO ESPECIFICO 1:** Describir los riesgos a los que se exponen a diario los ACT

ACTIVIDADES	DURACION(DIAS)
Realizar entrevistas a personal de los ACT	20
Encuestas	30
Observacion	15

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Establecer medidas preventivas

ACTIVIDADES	DURACION(DIAS)
Entrevista y analisis con un experto en Seguridad Industrial y un representante de cada área de ACT	15
Tabulación de datos	10
Observación de campo	20

OBJETIVO ESPECIFICO 3: Establecer medidas preventivas

ACTIVIDADES	DURACION(DIAS)
Conversatorio con el Igm Industrial de la empresa acerca de los riesgos identificados	8
Socializacion de los riesgos con un experto en el área	3
Elaborar medidas preventivas	30

OBJETIVO ESPECIFICO 4: Validación del proceso

ACTIVIDADES	DURACION(DIAS)
Socializacion de los riesgos y medidas preventivas identificados	1


UNIVERSIDAD DEL
AZUAY
FACULTAD DE
FILOSOFIA
SECRETARIA

OBJETIVO GENERAL: IDENTIFICAR RIESGOS LABORALES A LOS CUALES ESTAN EXPUESTOS LOS ACT DE LA EMOP EP Y SUS MEDIDAS PREVENTIVAS

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Describir los riesgos a los que se exponen diariamente los ACT		
ACTIVIDADES	RECURSOS	COSTO
Realizar entrevistas al personal de los ACT	hojas, esferos	20
Encuestas	hojas, esferos	20
Observación	humanos, cámara	50
	TOTAL	90

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Establecer una jerarquía en los riesgos identificados y así, sus tipologías

ACTIVIDADES	RECURSOS	COSTO
entrevista y análisis con un experto en Seguridad Industrial y un representante de cada área de ACT	humanos, grabadora, formato de preguntas, hojas, esferos, computador	5
tabulación de datos	computadora	50
observación de campo	humanos, cámara, cuaderno, esfero	120
	TOTAL	175

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Establecer medidas preventivas			
ACTIVIDADES	RÉCURSOS	COSTO	
Conversatorio con el Igin Industrial de la empresa acerca de los riesgos identificados	humanos, grabadora, formato de preguntas, hojas, esferos, computador	150	
Socialización de los riesgos con un experto en el área	computadora	10	
Elaborar medidas preventivas	humanos, cámara, cuaderno, esfero	50	
	TOTAL		210

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Validación del proceso			
ACTIVIDADES	RÉCURSOS	COSTO	
Socialización de los riesgos y medidas preventivas identificados	impresiones, computadora, infocus	250	
	TOTAL		250

TOTAL : 725

UNIVERSIDAD DEL AZUAY.
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.
ESCUELA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.

LISTADO DE DISEÑOS DE TESIS ENTREGADOS PARA SU APROBACIÓN EN CONSEJO DE FACULTAD.

FECHA: VIERNES 06 DE JUNIO DE 2014.

ALUMNO	TEMA	DIRECTOR	TRIBUNAL	TRIBUNAL
Abad Tamariz Mónica Vanessa - Gutiérrez Jerves María Carolina	Plan de Prevención de Problemas Psicosociales que se presentan en colaboradores de turnos rotativos en Planta de la empresa Induglob	Mst. Mario Moyano	Psic. Ma. Isabel Arteaga	Psic. Carlos González.
Ávila Campoverde Eliana Patricia	Identificación de Riesgos Laborales a los cuales están expuestos los ACT de la EMOV EP y sus medidas preventivas.	Mst. César Palacios	Dr. Fabián Jaramillo	Psic. Ma. Isabel Arteaga
Franco Muñoz Inés Sofía	Levantamiento de perfiles por competencias para selección de personal con discapacidad aplicado a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Jardín Azuayo.	Psic. Lab. María Isabel Arteaga.	Mst. Ana Cristina Arteaga	Mst. Priscilla Palacios
Idrovo Angumba Kristina Jacquelin	Identificación y Abordaje de los Niveles de Estrés en la empresa SINAIFARM.	Mst. Esteban Cañizares	Mst. Mario Moyano	Mst. Ananda Zeas
Landázuri Saquicela Sanny Estherfannie	Elaboración de Profesiogramas en Comercial Salvador Pacheco Mora.	Dr. Fabián Jaramillo	Mst. César Palacios	Mst. Paulina Cueva
Machado Uzhca Karina Belén	Establecimiento del Direccionamiento Estratégico y Elaboración de un modelo para Gestión Estratégica de los departamentos de Almacenes Electro Éxito	Mst. Iván Coronel	Psic. Ma. Isabel Arteaga	Mst. Sebastián Calle
Martínez Bernabé María Belén - Terán Rivera María Soledad	Influencia de los Factores Psicosociales en accidentes laborales y en la salud de los trabajadores de Continental Tire Andina S.A.	Dr. Fabián Jaramillo	Mst. César Palacios	Psic. Carlos González.

Muñoz Andrade Jenny Katherine	Identificación de Riesgos Psicosociales y Propuesta de una Guía de acciones correctivas y preventivas para mejorar la seguridad interna en el área administrativa de la Universidad del Azuay	Mst. César Palacios	Dr. Fabián Jaramillo	Mst. Ananda Zeas
Negrete Montesdeoca Jéssica Valeria	Elaboración de un Instructivo sobre Seguridad Industrial para trabajadores de planta en Editorial Don Bosco	Mst. César Palacios	Dr. Fabián Jaramillo	Psic. Ma. Isabel Arteaga
Ordoñez Arévalo Juan José	Elaboración de programas de salud ocupacional en el rectorado, vicerrectorado general y académico de la Universidad Politécnica Salesiana Cuenca	Mst. César Palacios	Dr. Fabián Jaramillo	Psic. Carlos González.
Rojas Vintimilla Samantha Elizabeth	Evaluación de Riesgos Psicosociales en el área operativa de la Empresa Eléctrica Regional Centro Sur	Dr. Fabián Jaramillo	Mst. César Palacios	Mst. Paulina Cueva

Bibliografía:

- Barrios, S., & Paravic, T. (2006). PROMOCIÓN DE LA SALUD Y UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE.
- Bernal, J. J. (11 de Diciembre de 2012). *Cultura de Seguridad*. Obtenido de Como mejorar la seguridad en el entorno de trabajo: <http://www.pdcahome.com/3403/cultura-de-seguridad-que-es-como-implantarla-en-el-entorno-de-trabajo/>
- Branding, R. E. (Martes de Abril de 2013). *La seguridad laboral es el factor más importante para elegir una empresa en la que trabajar*. Obtenido de Formacion y Empleo: <http://www.20minutos.es/noticia/1794182/0/seguridad-laboral-factor/importante-elegir-empresa/trabajar-empleo/>
- C., Bárbara Guerrero. (29 de Enero de 2010). *MBA EDUCACION EJECUTIVA*. Recuperado el 07 de Octubre de 2014, de La importancia de invertir en la salud de los empleados: <http://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/la-importancia-de-invertir-en-la-salud-de-los-empleados>
- Calderon, G., Murillo, S., & Torres, K. (2003). Cultura Organizacional y el Bienestar Laboral. *Scientific Journals*, 137.
- Código del trabajo. (s.f.). *Seguridad Laboral*.
- Constitucion del Ecuador. (s.f.). *Derechos y Deberes de los Ecuatorianos*. Ecuador.
- Diaz, P. (2009). *Prevencion de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud Ocupacional*. Ediciones Nobel, S.A.
- Ecuador, C. D. (1988).
- Ecuador, M. d. (Octubre de 2005). *Normativa Legal de Seguridad y Salud*. Obtenido de Normativa Comunitaria Laboral: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Instrumento-Andino-Decisi%C3%B3n-584-y-Reglamento-del-Instrumento-957.pdf>
- Ecuador, M. d. (03 de Junio de 2013). Obtenido de http://www.academia.edu/6118101/APLICACI%C3%93N_DE_MATRIZ_DE_RIESGOS_LABORALES_LA_PROBABILIDAD_DE_OCURRENCIA_DEL_ACCIDENTE_INCLUYENDO_LAS_CONSECUENCIAS_VALOR
- GNA. (30 de Abril de 2014). Azuay registra 200 accidentes laborales. *El Mercurio*.
- Gonzalo, A. (11 de 11 de 2013). Trabajando juntos para la prevencion de riesgos. *Invertir en seguridad laboral es un buen negocio*.
- Greenwald, M. (01 de 10 de 2010). *MBA EDUCACION EJECUTIVA*. Obtenido de LA IMPORTANCIA DE INVERTIR EN LA SALUD DE LOS EMPLEADOS: <http://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/la-importancia-de-invertir-en-la-salud-de-los-empleados>
- Gropu, C. (2008). *Riesgo Lab. S.R.L.*. Obtenido de La Cultura de la Seguridad: <http://www.riesgolab.com/site/component/content/article/41-seguridad-ehigiene/219-la-cultura-de-la-seguridad.html>

- Laborales, E. P. (2012). *Osalan*. Obtenido de http://www.osalan.euskadi.net/s94-osa0070/es/contenidos/informacion/empresarios_prl/es_prl_emp/prevencion.html
- Madrid, C. d. (15 de Julio de 2015). *Análisis de Riesgos Laborales*. Obtenido de http://www.madrid.org/cs/StaticFiles/Emprendedores/Analisis_Riesgos/pages/pdf/metodologia/3IdentificaciondelosRiesgos_es.pdf
- Mercurio, E. (27 de Abril de 2013). El Mercurio. *Los accidentes laborales se visibilizaron más en el 2012*.
- Ministerio de Industria, T. y. (2015). *La Seguridad Industrial fundamentos y aplicaciones*. Madrid, España: Virtual Pro.
- OIT, O. I. (2014). Seguridad y Salud en el trabajo. *Normas del Trabajo*, pág. 2.
- Organizacion Mundial de Salud. (s.f.). *Concepto de*. Recuperado el 28 de Octubre de 2014, de <http://concepto.de/salud-segun-la-oms/#ixzz3GmswVEGY>
- Paritarios. (09 de Septiembre de 2014). El Portal de la Seguridad, Prevencion y Salud Ocupacional Chile. Chile. Obtenido de Accidentes del Trabajo, causas, clasificacion y control.
- Paritarios. (s.f.). *El portal de la seguridad, prevención y salud ocupacional, Chile*. Obtenido de http://www.paritarios.cl/salud_ocupacional.htm
- PIACT. (Diciembre de 2009). *Seguridad y Prevencion de Riesgos Laborales en Ecuador*. Obtenido de <http://sprlecuador.blogspot.com/>
- Portafolio. (2 de Marzo de 2012). Un espacio agradable de trabajo influye en la creación empresarial. *El bienestar laboral ayuda a retener y atraer talento*.
- Quezada, W. (15 de Enero de 2015). Medidas de Prevención de Riesgos Laborales. (E. Avila, Entrevistador)
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educacion.
- Salvador, J. C. (25 de Agosto de 2015). *Gestión Sanitaria*. Obtenido de Riesgos Laborales: <http://www.gestion-sanitaria.com/3-riesgos-laborales-conceptos-basicos.html>
- Santos, Y., & Teresa, D. L. (1 de Enero de 2008). *Gestiopolis*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/riesgos-laborales-identificacion-y-evaluacion.htm>
- Social, I. E. (10 de Junio de 2015). *Decreto Ejecutivo 2393*. Obtenido de Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente del trabajo: <http://www.utm.edu.ec/unidadriesgos/documentos/decreto2393.pdf>
- Social, I. E. (8 de Julio de 2015). *Seguro de Riesgos de Trabajo*. Obtenido de <http://www.iess.gob.ec/es/web/guest/cobertura1>
- Social, I. E. (s.f.).
- Trabajo, O. I. (s.f.). *La Salud y la Seguridad en el Trabajo*. Recuperado el 28 de Octubre de 2014, de INTRODUCCION A LA SALUD : http://training.italo.it/actrav_cdrom2/es/osh/intro/inmain.htm
- Trabajo, O. I. (s.f.). Seguridad y Salud en el trabajo. *Normas del Trabajo*, pág. 2.

Trabajo, O. I. (s.f.). Seguridad y Salud en el trabajo. *Normas del Trabajo*, pág. 2.