

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

TEMA:

Análisis del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Hacienda Patricia. Identificación de deficiencias y propuestas de mejora para optimizar las condiciones laborales

AUTOR:

Castellanos Yagual, Johnny Fabián

**Previo a la obtención del grado Académico de:
MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TABAJO**

TUTOR:

Psi. Alexandra Galarza Colamarco, Mgs.

GUAYAQUIL, ECUADOR

2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el **Ingeniero, Castellanos Yagual Johnny Fabian**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo.**

TUTOR DE CONTENIDO

Psi. Alexandra Galarza Colamarco, Mgs.

REVISORA

Lic. Andrea Jazmín Ocaña Ocaña, PhD.

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Dr. Ricardo Loaiza Cucalón, Mgs.

Guayaquil, a los 3 días del mes de octubre del año 2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Castellanos Yagual Johnny Fabian

DECLARO QUE:

El Proyecto de investigación “**Análisis del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Hacienda Patricia. Identificación de deficiencias y propuestas de mejora para optimizar las condiciones laborales**” previa a la obtención del **Grado académico de Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del estudio de caso en mención.

Guayaquil, a los 3 días del mes de octubre del año 2025

EL AUTOR



Castellanos Yagual Johnny Fabian



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

SISTEMA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

AUTORIZACIÓN

Yo, Castellanos Yagual Johnny Fabian

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución el **Análisis del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Hacienda Patricia. Identificación de deficiencias y propuestas de mejora para optimizar las condiciones laborales**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 3 días del mes de octubre del año 2025



Castellanos Yagual Johnny Fabian



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
INFORME DE COMPILACIÓN**

TEMA: Análisis del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Hacienda Patricia. Identificación de deficiencias y propuestas de mejora para optimizar las condiciones laborales

MAESTRANTE: Castellanos Yagual Johnny Fabian

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, II COHORTE



Link: [detailed-report_es_estudio-de-caso-revisiontxt \(2\).pdf](#)

Elaborado por: Castellanos Yagual Johnny Fabian Director del
Trabajo de Titulación: Psi. Alexandra Galarza, Mgs.

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi más profundo agradecimiento en primer lugar, a las autoridades de la Universidad Católica, por brindarme la oportunidad de formarme en una institución de excelencia académica, cuyos altos estándares de calidad han sido clave en mi desarrollo profesional. Agradezco la visión y el compromiso de la universidad con la educación de posgrado.

Extiendo mi sincero reconocimiento a mi tutor de tesis, por su invaluable guía, su paciencia y sus acertadas sugerencias. Su conocimiento y su apoyo fueron fundamentales para superar los desafíos inherentes a esta investigación y para la consecución de los objetivos planteados.

Finalmente, a mis compañeros maestrantes, por su compañerismo, su apoyo mutuo y por las enriquecedoras discusiones que contribuyeron a mi crecimiento académico. Compartir esta experiencia con ustedes ha sido un privilegio que atesoro.

Castellanos Yagual Johnny Fabian

DEDICATORIA

El logro de este trabajo lo dedico a quienes apoyaron incondicionalmente en su desarrollo. Primero, a Dios, por haberme dado la luz, fortaleza, salud y sabiduría para enfrentar este gran desafío.

A mi esposa, por su paciencia infinita, su apoyo incondicional y por creer en mí incluso en los días en que yo mismo dudaba. Sin tus palabras de aliento y tu comprensión, este camino habría sido mucho más difícil.

A mis amados hijos, que fueron mi mayor motivación porque cada sacrificio valió la pena. Este logro es también de ellos, pues es una prueba de que con dedicación y esfuerzo podemos alcanzar lo que nos proponemos.

A mis padres, que desde mi niñez me inculcaron la responsabilidad, el respeto y la honestidad. Cada lección que me dieron fue un cimiento sólido para mi vida.

Gracias a ustedes, que son la verdadera razón de mi éxito. Este título de Magíster en Seguridad no es solo un logro profesional, sino un símbolo de amor, fe y perseverancia familiar.

Castellanos Yagual Johnny Fabian

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN	1
PLANTEAMIENTO DEL CASO.....	3
MARCO TEÓRICO.....	7
METODOLOGÍA	10
ANÁLISIS Y RESULTADOS.....	13
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	17
CONCLUSIONES	19
RECOMENDACIONES.....	21
REFERENCIAS.....	22
ANEXOS	24
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN.....	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Análisis preliminar del incumplimiento de la normativa SST en la Hacienda Patricia	6
Tabla 2 Cuadro de involucrados para el estudio cualitativo	11

RESUMEN

Esta investigación se centra en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el sector bananero, un área productiva de gran importancia en la que el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad empresarial dependen del estricto cumplimiento normativo. A través de un estudio de caso en la Hacienda Patricia, ubicada en la provincia de Santa Elena, se identificaron deficiencias significativas en la implementación de la SST, lo que compromete la salud e integridad de la fuerza laboral y genera riesgos considerables.

El estudio aplicó una metodología mixta y utilizó un muestreo aleatorio estratificado para encuestar a 171 trabajadores para lo que corresponde al enfoque cuantitativo acompañado con el enfoque cualitativo determinado por un análisis documental exhaustivo de la normativa relevante como el Acuerdo Ministerial MDT-2024-196, Decreto 255 y las ISO 45001, sumando también los registros internos de la hacienda. Los principales hallazgos revelan una situación crítica por el bajo porcentaje de cumplimiento normativo, el escaso nivel de conocimiento en SST de los trabajadores y una alta incidencia de riesgos y accidentes laborales. Para abordar esta problemática, se proponen seis estrategias de mejora proactivas que están diseñadas para alinearse con la normativa, con el objetivo de transformar la cultura de seguridad, asegurar el bienestar de los trabajadores y fomentar la sostenibilidad en la Hacienda Patricia.

Palabras clave: seguridad y salud en el trabajo, riesgos laborales, cultura de seguridad, estrategias de mejora

ABSTRACT

This research focuses on Occupational Safety and Health (OSH) management in the banana sector, a highly important productive area in which worker well-being and business sustainability depend on strict regulatory compliance. Through a case study at Hacienda Patricia, located in the province of Santa Elena, significant deficiencies in the implementation of OSH were identified, compromising the health and safety of the workforce and generating considerable risks.

The study applied a mixed methodology and used stratified random sampling to survey 171 workers for the quantitative approach, accompanied by a qualitative approach determined by an exhaustive documentary analysis of relevant regulations such as Ministerial Agreement MDT-2024-196, Decree 255, and ISO 45001, as well as internal records from the treasury. The main findings reveal a critical situation due to the low percentage of regulatory compliance, the low level of OSH knowledge among workers, and a high incidence of occupational risks and accidents. To address this problem, six proactive improvement strategies are proposed that are designed to align with regulations, with the aim of transforming the safety culture, ensuring the well-being of workers, and promoting sustainability at Hacienda Patricia.

Keywords: occupational safety and health, occupational hazards, safety culture, improvement strategies

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo aborda la relevancia que tiene la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en todo ámbito laboral, es decir, que el acato de esta reglamentación evita posibles riesgos muy significativos para el bienestar de los trabajadores. Ante lo mencionado, es imprescindible dar cabida a un sector de suma importancia para la producción y en este caso de estudio se proyecta al sector bananero porque en ella se debe aplicar normativas para el buen desarrollo de los procesos y cumplimiento de los estatutos gubernamentales.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2024), los resultados de la última encuesta de Superficie y Producción Agropecuaria Continua (ESPAC) realizado en mayo de 2024 indica que el crecimiento en la producción de banano en el país muestra un incremento del 17,77% con respecto al 2023. Estos valores invitan a analizar el nivel de cumplimiento de las obligaciones en Seguridad y Salud en el trabajo no solo por el bienestar de los trabajadores, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales; por el contrario, lo señalan para la sostenibilidad y productividad de una industria clave para la economía nacional.

Por lo tanto, la importancia de contar con una reglamentación es fundamental para protección y promoción de un ambiente de trabajo seguro y saludable, evitando así riesgos significativos que afecten a los trabajadores, empresas y sociedad en general. Lo antes dicho incitó en el 2018 a la elaboración de un Manual de Seguridad donde participaron organismos internacionales como Bananera de Seguridad y Salud Ocupacional (BOHESI) y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). Vale decir que este diseño fue muy significativo, más allá de tener carácter obligatorio para las empresas bananeras, representó una guía práctica con contenido técnico, entre los que mencionamos uso y almacenamiento de agroquímicos, riesgos físicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de género y primeros auxilios.

Por consiguiente, este documento constituyó un eje para que el sector conozca los riesgos laborales y las medidas de prevención a seguir en sus actividades diarias y así mejorar las condiciones laborales y la sostenibilidad de la zona de producción.

En las últimas décadas Ecuador ostenta una posición destacada en el ámbito productivo por ser muy fructífero en el banano, pues es así como lo expresan Ajila, Aguilar, Romero y Campoverde (2023) “El banano ocupa la posición número cuatro como alimento más importante en el planeta, donde Ecuador destaca como el principal exportador en el mundo cubriendo en un 29% el mercado internacional” (p. 2). No obstante, esta clase obrera, de acuerdo con estudios realizados, está expuesta a todo tipo de riesgos por las sustancias utilizadas en el proceso de producción que conlleva a consecuencias traumáticas y patológicas.

De este modo, las autoridades del país mencionado están enfocados en cumplir la reglamentación y por esta razón, se hace hincapié en tres entidades reguladoras y observadoras del acatamiento de la normativa. Se hace referencia al Ministerio de Trabajo (MDT), que garantiza el cumplimiento de la legislación laboral, en segunda instancia el Ministerio de Salud Pública (MSP) que fortalece las políticas públicas de salud en el trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), cuya función es proteger a la población urbana y rural con relación de dependencia laboral.

Ahora bien, aterrizando toda esta disposición legal a este caso de estudio, se estima observar el acatamiento de las normas, teorías y conceptos, asimismo, analizar su desempeño y qué factores influyen en la gestión de riesgos determinadas por el Decreto 255 del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo alineada a la protección de los trabajadores. Cabe destacar que, estos elementos mencionados tienen un punto de convergencia relevante para fortalecer la gestión de SST en toda actividad que integra desde la administrativa hasta la productiva, es decir posee un carácter holístico bien fundamentado en el bienestar de los integrantes de toda actividad laboral.

Ante lo dicho, es preciso destacar que la presente investigación tiene como referencia la Hacienda Patricia situada en la provincia Santa Elena, cuya producción bananera está en auge por el crecimiento de las superficies cultivadas y la fuerza laboral involucrada. Por tal razón, se ajusta a la línea de investigación *Economía para el desarrollo social y empresarial*, concretándose en la sublínea *Ética y responsabilidad social-empresarial*. Este estudio plantea propósitos que orienten las acciones para llegar a la meta, por este motivo, a continuación, se detalla el objetivo general:

Analizar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en una hacienda bananera a través de un diagnóstico de la situación actual para la propuesta de un programa formativo que implementen la cultura de la seguridad.

De la misma manera, es necesario particularizarlo en objetivos específicos que aborden la integralidad de la problemática planteada, estos son:

1. Diagnosticar el porcentaje de cumplimiento de la normativa de SST para la identificación de deficiencias que se presentan en el desarrollo laboral.
2. Analizar las condiciones actuales de las actividades de trabajo para evidenciar el impacto en la salud de los trabajadores.
3. Proponer estrategias de mejora en la gestión de SST para concienciar la cultura de seguridad en la hacienda.

PLANTEAMIENTO DEL CASO

El tema que se analiza es el sistema de SST de la hacienda Patricia situada en la Comuna Pechiche de la parroquia Chanduy del cantón Santa Elena en la provincia Santa Elena. Está ubicada en un terreno de 303 hectáreas donde la actividad agrícola es la producción de banano y cuenta con 305 trabajadores, distribuidos en un 90% varones y 10% mujeres, quienes provienen de comunidades cercanas con acceso limitado a servicios esenciales como salud, educación y transporte.

La estructura organizacional de la Hacienda Bananera Patricia es de tipo jerárquico, es decir, se inicia por el gerente, quien establece la visión y asigna los recursos; el administrador, apoderado de la supervisión en las políticas que se implementan; el jefe de campo, cuya función es garantizar las prácticas seguras en las actividades agrícolas; el técnico de seguridad, quien posee las funciones de asesorar y supervisar el acatamiento de las normas de seguridad; además conviene subrayar que el técnico de seguridad tiene un rol crucial en el cumplimiento de las obligaciones por ser el responsable de la capacitación y formación del personal de la bananera.

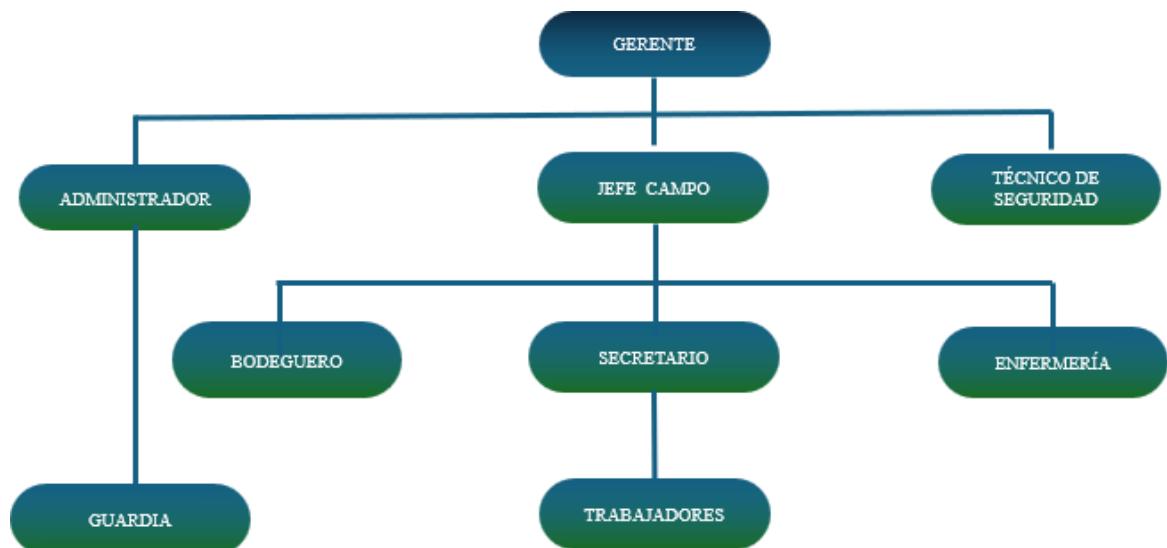
Se suman a la estructura organizativa el bodeguero, quien gestiona el almacenamiento de insumos y herramientas; el secretario, apoya en la gestión de la documentación operativa y comunicación; la auxiliar de enfermería, cuya función es brindar la atención primaria y la promoción de la salud de los trabajadores.

A este equipo se suman también los trabajadores, quienes son el fundamento para construir y mantener la cultura de seguridad y salud en el trabajo, quienes son los más expuestos a los diferentes riesgos. Y, para terminar, el guardia, responsable del acceso a las instalaciones.

En definitiva, la responsabilidad del cumplimiento de las normas y protocolos de seguridad en cada etapa del proceso productivo está a la luz de la colaboración y el compromiso de cada miembro nombrado en las líneas anteriores.

En la Figura 1 se observa la síntesis de las principales áreas funcionales de la estructura organizativa de la Hacienda Bananera Patricia y se visualiza claramente que la línea que conecta al jefe de Campo y al Técnico de Seguridad enfatiza su rol conjunto en la seguridad operativa.

Figura 1 Estructura organizativa de la Hacienda Bananera Patricia.



Nota. Adaptación del organigrama de la Hacienda Bananera Patricia.

Dentro del entorno laboral, los trabajadores corren riesgos en los procesos productivos sea por exposición a sustancias tóxicas, posturas forzadas, sobreesfuerzos físicos, caídas, ruido, exposición a insectos y temperaturas altas. A todo lo dicho se suma, la demanda de jornadas prolongadas, falta de tiempos adecuados de descanso, deficiencias en la salubridad y almacenamiento de los alimentos, falta de aseo en los servicios higiénicos y el mal estado de las duchas.

De acuerdo con lo mencionado, y de manera especial por ser el estudio de caso, es importante determinar si en este sector productivo se gestiona el SST a través del control de accidentes y enfermedades producidas por las actividades que se desempeñan. Asimismo, sumado a las condiciones económicas de la zona y la dependencia laboral exclusiva de la producción bananera, se debe verificar si existe la formación y concientización de los obreros sobre la identificación de los peligros, evaluación del riesgo y medidas de control. Cabe aquí aclarar que una consecuencia en caso de encontrar una diferencia es valorar la existencia de una brecha entre ambas y ver qué deficiencias se presentan en el lugar de la investigación.

Las autoridades vigentes del Ministerio de Trabajo actualizaron a través del Acuerdo Ministerial MDT-2024-196, las obligaciones que deben cumplirse en relación con la SST con un documento denominado Lista de Verificación de las Obligaciones de SST que integra cinco áreas de gestión (Ver Anexo 1):

1. Administrativa
2. Técnica
3. Talento humano
4. Procedimientos operativos básicos
5. Servicios permanentes

Lo antes dicho advierte desde un análisis preliminar una primera conjetura del incumplimiento de los indicadores expuestos en la lista de verificación porque se avizoran causas que definen deficiencias y que suponen consecuencias a la que podría estar expuesta la bananera. Como factores tenemos en el área gestión administrativa, el desconocimiento de la normativa por la alta gerencia; en lo que corresponde a la Técnica la falta de personal capacitado para el control y monitoreo periódico; en Talento Humano no se han realizado campañas de comunicación. Y los Procedimientos operativos básicos manifiestan la ausencia de programas de salud ocupacional.

A raíz de las razones detalladas se derivan estas posibles consecuencias en correspondencia con cada área de gestión. En el caso de la administrativa el de incremento de incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales; en el área Técnica la exposición a los químicos conlleva al riesgo de enfermedades respiratorias y dérmicas. En el área de

Talento Humano es el desconocimiento de protocolos de seguridad, asimismo, en los Procedimientos operativos básicos el aumento de enfermedades laborales y finalmente, en los servicios permanentes las deficientes condiciones sanitarias. A continuación, en la Tabla 1 se evidencia el análisis preliminar del incumplimiento de la normativa Seguridad y Salud en el Trabajo en la Hacienda Patricia.

Tabla 1 Análisis preliminar del incumplimiento de la normativa SST en la Hacienda Patricia

ÁREA DE GESTIÓN	DEFICIENCIAS IDENTIFICADAS
Gestión Administrativa	Deficiencias en el cumplimiento en la Organización de SST Insuficiencias en la Identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales Carencia en la medición de los Agentes físicos, químicos
Gestión Técnica	Carencia de evaluación de riesgos de seguridad, ergonómicos y psicosociales. Deficiencias en la implementación de las medidas de prevención y protección conforme la jerarquía de controles Deficiencia en las Condiciones de Trabajo Falta de señalización e indicaciones de seguridad de ciertas áreas.
Gestión del Talento Humano	Falta de gestión preventiva en trabajadores que pertenecen a grupos de atención prioritaria y/o en situación de vulnerabilidad Falta de Certificación por competencias laborales Deficiencias en los programas de educación, capacitación y formación en materia de SST Deficiencias en el plan de vigilancia de la salud de los trabajadores Deficiencias en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
Procedimientos operativos Básicos	Deficiencias en las Inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo Deficiencia en la Prevención de amenazas naturales y riesgos antrópicos Falta del plan de Mantenimiento de instalaciones, vehículos, máquinas, equipos y herramientas. Deficiencias en la gestión con los Equipos de protección personal y ropa de trabajo Deficiencia en los programas de prevención en seguridad y salud en el trabajo
Servicios Permanentess	Deficiencias en la gestión de los Servicios Permanentess

Fuente: Lista de verificación de SST. Castellanos, J. (2025)

En conclusión, la examinación de la Tabla 1 nos lleva a definir que existe una problemática que confronta muchos riesgos y, por tal razón, se debe fortalecer el conocimiento teórico y práctico para generar cambios sostenibles. De esta manera, es

imperativo el análisis de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Hacienda Patricia con el fin de Identificar las deficiencias, que luego permitan proponer mejoras para optimizar las condiciones laborales y que garanticen un trabajo seguro.

MARCO TEÓRICO

Este apartado se compone de una base conceptual y legal que son clave para la investigación, es decir, la revisión de una literatura especializada referente a teorías, reglamentos relevantes, identificación de peligros, evaluación de riesgos y establecimiento de medidas de control en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. La razón del análisis de estas bases teóricas a más de explorar la problemática ayuda a contextualizarlas para que sea una referencia que posteriormente defina la proyección de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

En este campo de estudio es necesario iniciar con la identificación de las políticas del trabajo a nivel mundial, que están regidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que son las encargadas de promover y proteger los derechos de los trabajadores. “Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo” (OIT, 2024, párr. 1).

Otro canon internacional que juega un papel importante en este estudio es la ISO (Organización Internacional de Normalización), que en el 2018 definió la estandarización en el área de la SST codificada como Normas ISO 45001, cuya función es regular los criterios relacionados con la actividad de los trabajadores. De esta manera, con la implementación de la ISO 45001 se busca la proactividad en la gestión de riesgos permitiendo la mejora con la adopción de la SST y, en consecuencia, crear entornos de trabajo más seguros y saludables.

Cabe mencionar que tanto la OIT como las ISO 45001 inducen a concienciar la importancia de realizar fiscalizaciones por las alarmantes cifras que se arrojan desde el 2015. De acuerdo con Huamán (2021) “De cada 15 segundos, 160 empleados a nivel mundial sufren un accidente en su centro de labores y lo más alarmante que al menos una persona muere por tal hecho o cualquier enfermedad causada por este” (p.10). Entonces, se afirma que la normativa laboral no es una opción, sino un requisito obligatorio establecido por la ley.

Un estudio realizado recientemente (Pérez, López, Sáenz y Serrano, 2023) propone una nueva perspectiva psicosocial a los riesgos que se presentan en los lugares de trabajo, puesto que estos autores consideran que el conflicto trabajo familia (CTF) es un factor que influye fuertemente en el desarrollo de las actividades laborales, dicho en otras palabras, resalta las tensiones entre la vida personal y profesional, afectando a la fuerza laboral y a la organización empresarial. Entonces, es crucial que se conserven protocolos de prevención en todos los ámbitos.

Luego de consultar fuentes bibliográficas en lo que respecta a Ecuador, se evidencia la evolución satisfactoria a través de reglamentaciones que dirigen la responsabilidad de los empleadores. Por esta razón, en este país en el año 2021 hubo una modificación en Constitución en el Artículo 326, Numeral 5 “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (p. 162).

De esta manera, instituciones públicas han revisado esta situación para establecer el cumplimiento de la SST y fue la base para establecer que el cuidado y prevención de todo trabajador es de suma responsabilidad para el empleador. Lo antes dicho se sostiene en la normativa jurídica del país a través del Decreto Ejecutivo 255 (2024), que en el Título IV Capítulo I Artículo 15 Numeral 2 referente a los Empleadores manifiesta “Los empleadores tienen el deber de identificar peligros, evaluar y controlar los riesgos laborales” (p.18).

Asimismo, lo define en el Artículo 3 del Decreto Ejecutivo 255 (2024) que añade que la SST “Es el proceso integral destinado a la prevención y mitigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que permiten cumplir la políticas y objetivos organizacionales, enmarcados en la normativa vigente” (p. 6). Esto va de la mano con el acuerdo ISO 45001 (2018) cuya función es proporcionar un marco para gestionar de manera eficaz la seguridad y la salud laboral, reducir los riesgos en el entorno de trabajo y mejora continua de las condiciones de los empleados (ISO 45001, 2018).

En mi opinión, los autores Mendoza, Loor y Alcívar (2024) realizaron un excelente estudio en el período 2019-2020 que destaca las políticas de seguridad como componentes claros en la seguridad y salud ocupacional porque permite el accionar de las estrategias en los entornos de trabajo. Sin embargo, “en diversas ocasiones estas políticas no son vistas

como una prioridad trayendo problemas por no ser tomadas en cuenta” (Araúz, 2022, párr. 1).

Cabe mencionar que todos los factores negativos que han resultado del análisis de otras fuentes disponibles en la temática de estudio se reflejan en la falta de cultura de Seguridad, es así como lo cita Vítolo (2016) que expresa en palabras simples “La cultura de seguridad, aún aquellas que deben mejorar, puede ser descrita como la forma en la que se hacen las cosas acá” (p. 1). Por tanto, integrar la cultura de seguridad en los sistemas de gestión es fundamental para evitar riesgos en la salud y vida de los trabajadores e incluso costos significativos para los empleadores.

Considerando todo lo anterior, es imprescindible que las empresas ecuatorianas tomen cautela y eviten los riesgos de que sus empleados tengan accidentes o incidentes en horarios de trabajo. Ahora corresponde definir el término *Riesgo* desde las leyes ecuatorianas, en el Artículo 30 del Decreto Ejecutivo 255 lo define como “El elemento agresor o conjunto de ellos que, estando presente en las condiciones de trabajo, puede aumentar la probabilidad de ocurrencia de un accidente, incidente de trabajo o enfermedad profesional” (Decreto Ejecutivo 255, 2024, p. 9).

A lo dicho se suma Castellanos (2022) quien expone que es “La probabilidad de que un peligro genere daños y condiciones a las personas que están realizando la actividad laboral” (p. 8). De la misma manera, realizar esta identificación correctamente reduce la probabilidad de accidentes laborales e incidentes, así como la aparición de enfermedades profesionales (Barrios Pastor & Saldaña Cruz, 2021).

Es de sumo interés mencionar también lo que declara el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2022) acerca de las etapas del proceso de identificación y evaluación:

En la Etapa 1 se determina los riesgos asociados al puesto de trabajo, en la etapa 2 se refiere al análisis priorizado de la normativa y documentos para caracterizar el riesgo. Para la etapa 3 se aplican los procedimientos y métodos adecuados y finalmente en la etapa 4 se comparan los resultados obtenidos en la caracterización del riesgo para deducir cuál no es tolerable y habrá que controlarlo con medidas preventivas y tomar soluciones sustentables. (p. 12)

Existen normas internacionales y locales que plantean claramente el cumplimiento de identificar los riesgos relacionados con las actividades de los trabajadores y evaluar su posible impacto, así como las posibilidades de mejoras, o llamadas también oportunidades, que se las considera clave en seguridad y salud ocupacional.

En conclusión, este apartado define elementos teóricos y legales indispensables para contrastar con la realidad de la Hacienda Bananera Patricia acerca de cómo se está manejando la gestión SST y en consecuencia identificar las deficiencias existentes para luego proponer un conjunto de mejoras en las condiciones laborales que aseguren el bienestar de los trabajadores.

METODOLOGÍA

El tema que se describe en este apartado es respecto de la estructura del diseño metodológico de este estudio, es decir, enfoque y tipo de investigación, método, definición de población y muestra para ver los sujetos participantes y finalmente, técnicas e instrumentos empleados. En efecto, la validez y confiabilidad de los resultados alcanzados dependen del plan de la investigación.

El enfoque metodológico de este caso de estudio es de carácter mixto, es decir cuantitativo y cualitativo, puesto que consiente entremezclar datos de naturaleza diferente. En el caso del cuantitativo, investigadores exponen que el beneficio de su aplicación permite hallazgos más completos (Hernández, et al., 2014). Y en referencia a lo cualitativo, la gracia es la validación y entendimiento de los resultados para analizar los documentos determinados por el ministerio y los que corresponden al contexto concreto (Vasilachis, 2019). Conviene subrayar que, el uso de lo holístico ayudó a discernir si la gestión de SST se cumple o no en la Hacienda Patricia.

Continuando con el diseño metodológico, toca precisar el método de investigación que convenga a este fenómeno y se entendió que la mejor opción fue un estudio de caso porque integra a sujetos participantes y una realidad contextualizada para estudiar con amplitud y profundidad la problemática planteada (Blanco y Pirela. 2022; Miranda y Villasís, 2019).

Otros autores como Neiman y Quaranta (2006) definen “El estudio de caso como un sistema delimitado en tiempo y espacio de actores, relaciones e instituciones sociales” (p. 220). A partir de las características de estos analistas se observa que el proceso

metodológico debe definirse de forma adecuada, razón por la que los sujetos escogidos deben hacer referencia a una muestra representativa que responda a los objetivos propuestos y, al mismo tiempo, observar cómo desarrollan las actividades en el contexto seleccionado.

De acuerdo con la profundidad del objeto de estudio, el tipo de investigación que se aplica es descriptivo-analítico, puesto que se diagnostica y explora la identificación de los riesgos laborales existentes en todas las áreas del contexto de estudio, así como los individuos que la integran. Lo antes dicho hace referencia a la población y muestra, por tal razón, es importante tener muy claro que las muestras son el conjunto de individuos que verifican una característica para obtener información. Siguiendo a Hernández et. Al. (2014), define que las muestras son representativas cuando, por la forma en que han sido seleccionadas, aportan garantías suficientes para realizar conclusiones confiables.

Una vez definida la muestra de la población para este caso de estudio, se procede a precisar las técnicas de recogida de datos a ser usadas, para ello es muy preciso observar que, en una investigación mixta, la elección de los instrumentos de investigación debe permitir la integración de ambos tipos de datos porque este aspecto de la metodología se encarga de materializar el método (Ochoa, 2009). De acuerdo con las características mencionadas, se eligió para la investigación la encuesta y análisis documental, pues dos herramientas que ayudaron al análisis para verificar la validez y la credibilidad de lo estudiado.

En lo referente a la encuesta se recurrió al muestreo aleatorio estratificado para la técnica cuantitativa, es decir, la encuesta a los trabajadores para conocer la óptica de los sujetos participantes. A continuación, se presenta la Tabla 2 que resume la población, muestra y la respectiva técnica:

Tabla 2 Cuadro de involucrados para el estudio cualitativo

GRUPO INDIVIDUOS	TAMAÑO GRUPO (N)	TAMAÑO MUESTRA (n)	TIPO MUESTREO	DE TÉCNICA RECOGIDA INFORMACIÓN	DE DE
Trabajadores	305	171	Muestreo aleatorio estratificado	Encuesta	

Fuente: Elaboración propia Registro de la Hacienda Bananera Patricia.

Y, en lo referente al análisis de documentos, que corresponde a la técnica cualitativa, es otro instrumento para obtener datos que ayuden a entender la problemática. Bernal (2010) enuncia que es importante considerar que los documentos que demanda nuestro problema son muy variados sin más limitaciones que su pertinencia y posibilidad de acceso. Por este motivo, se empleó la herramienta en mención considerando los expedientes reglamentados por el gobierno como Acuerdo Ministerial MDT-2024-196, Decreto 255, Norma ISSO 45001, Lista de Verificación de Cumplimiento, así como, los registros que tiene la hacienda del número de accidentes por año y cumplimiento de los procesos. Estos datos proporcionaron información sobre el nivel de conciencia y el compromiso de los empleadores respecto del cumplimiento de la Normativa con la SST.

En la Figura 2 se observa la síntesis de los elementos definitorios del diseño de investigación.

Figura 2 Síntesis del diseño de investigación.



Nota. Elaboración propia.

En el siguiente apartado, se desarrolla el análisis de los resultados recogidos para proseguir a la examinación, comprensión e interpretación.

ANÁLISIS Y RESULTADOS

Las primeras observaciones aplicadas a los trabajadores arrojaron que el entorno descrito incumple la normativa, puesto que existen vacíos en la lista de verificación del cumplimiento de la normativa reglamentado por el Ministerio de Trabajo. Como consecuencia, se convierte en una problemática que aumenta el riesgo de accidentes y enfermedades laborales en la Hacienda Patricia. A partir de las siguientes líneas, se presenta los resultados y su respectivo análisis a partir de cada objetivo específico.

Objetivo específico 1:

Diagnosticar el porcentaje de cumplimiento de la normativa de SST para la identificación de deficiencias que se presentan en el desarrollo laboral.

En el contexto de este estudio era necesario partir de un diagnóstico en dos fases que permitió observar cómo se acata la normativa SST. La primera fue un diagnóstico preliminar en la que el investigador registró en la Lista de verificación de cumplimiento y obligaciones de seguridad y salud en el trabajo aquello que el contexto de este estudio le brindó. Este documento se compone de cinco áreas que miden el nivel de cumplimiento de cada una. Los porcentajes se presentan en la Figura 3 (Anexo 2).

La primera gestión, denominada *administrativa*, que hace referencia a la organización, documentación y registro de las obligaciones, muestra un 42% de cumplimiento; la gestión *técnica*, encargada de implementar procesos para controlar y prevenir riesgo, especifica un 21%; en la gestión *Talento Humano*, a cargo de verificar el bienestar de los trabajadores, cumple un 20%; luego la gestión *Procedimientos Operativos Básicos*, responsable de la prevención de riesgos, cumple un 15%; y la última, *Servicios Permanentes*, que garantiza las condiciones seguras y saludables en el lugar de trabajo, arroja un 22%.

Si bien el área administrativa representa el mejor desempeño, existe una brecha con servicios permanentes. Es considerable observar que estos valores que mide el cumplimiento no llegan al porcentaje medio, es decir ninguno cumple el 50% por lo que es un indicador que las obligaciones de SST no se ejecutan eficazmente, lo que los hace más vulnerables a los riesgos laborales por no existir bases de la prevención.

La segunda fase consistió en diagnosticar a través de la encuesta la percepción y el conocimiento que tienen los trabajadores acerca de las obligaciones que realizan en hacienda. El formato de respuesta dependió de la selección de *SÍ*, *NO* o *NO SÉ*, según su criterio.

A continuación, se detalla de forma analítica el resultado de los datos. Obsérvese Figura 4 (Anexo 3).

En la gestión administrativa, el 44% afirma sí conocerla, aunque el 49% no está seguro y el 7% respondió explícitamente no saber. En el caso de la Gestión Técnica posee un porcentaje crítico de *no sé*, el 65% y solo el 13% tiene conocimiento, mientras que el 23% no lo conoce. Se continua con la gestión Talento Humano el porcentaje más alto está en *no*, el 56%, además de un significativo 33% de *no sé*.

En lo que corresponde a *Procedimientos Operativos Básicos*, generó un 68% de respuestas "*no*", esta es la categoría con el menor conocimiento explícito, aunque solo el 23% afirma conocer. Y la última categoría con el nivel de conocimiento más alto, pues un 50% dijo *sí*, y un bajo porcentaje de *no-sé* 2%. Sin embargo, casi la mitad del personal 47%, aún no conoce las obligaciones relacionadas con los servicios permanentes, aunque es el resultado menos preocupante, todavía representa una brecha significativa.

Todo lo escrito en líneas anteriores reveló que sí existe un nivel de conocimiento bajo y preocupante en el personal sobre sus obligaciones en SST, por lo tanto, resulta marcada la carencia de comprensión para identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales. Esta situación es considerablemente crítica, pues los procedimientos operativos básicos son la primera línea de defensa contra los accidentes.

A continuación, se presentan los resultados y análisis del objetivo específico 2:

Analizar las condiciones actuales de las actividades de trabajo para evidenciar el impacto en la salud de los trabajadores.

A partir de este objetivo se logró la evaluación de las condiciones actuales en la que los trabajadores realizan sus actividades y así conocer los riesgos de cada área para observar el impacto en la salud. Para valorar los riesgos se definieron los niveles en cinco criterios: a) *Trivial* (No se requiere acción específica), b) *Tolerable* (Se requieren comprobaciones periódicas), C) *Moderado* (Se deben hacer esfuerzos para reducir el

riesgo), d) *Importante* (No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo) y e) *Intolerable* (No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo).

A partir de la siguiente línea se analiza el impacto en la salud por área. Obsérvese la Figura 5 (Anexo 4). El resultado de la *cosecha* muestra 52% Trivial, 1% Tolerable, 44% Moderado, 3% Importante, 0% Intolerable. Aunque la mitad de las actividades de esta área son triviales, sí presentan riesgos que requieren atención por lo que sí hay deficiencias que afectan la salud física de los trabajadores. El *campo*, tiene resultados idénticos a la cosecha con un 44% de riesgos moderados y un 3% importantes, la razón es la exposición a los químicos que afectan la inmunidad de quienes lo usan.

La tercera se denomina *Empaque*, el 44% moderado y 1% importante, el de menor porcentaje es el trivial 9%. Aunque el riesgo importante es menor, pero al ser alto el nivel moderado implica una alerta porque están asociados con parte motriz por los ritmos de trabajo. Luego le sigue el área *administrativa* con el porcentaje más alto de riesgos triviales 60% y tolerables 12% y el más bajo es moderado 29%, lo que nos lleva a inferir que las condiciones de trabajo son más seguras.

Las dos últimas áreas de riesgo informan acerca de *Bodega* y *Mantenimiento*. La primera es alarmante por el 77% moderados en relación con el 23% que es más bajo y corresponde a trivial 23%. En el primero no se reporten riesgos tolerables. Y en el caso de la segunda área mencionada el panorama es igualmente crítico, puesto que el nivel moderado lo tiene en un 59%. Lo antes dicho conlleva a pensar que en Bodega tampoco hay riesgos importantes.

Los datos descritos en los párrafos anteriores revelaron que la falta de cumplimiento de esta normativa se concentra en dos áreas de trabajo, la primera representa el 91% de los accidentes, que ocurrieron de forma particular en el área de *campo*, mientras que la segunda cumple el 9%, en el área de cosecha. Ver Figura 6 (Anexo 5). Por otro lado, se consideró también los años de trabajo, reflejando 73% un año de servicio (Grupo 1), 18% dos años (Grupo 2), el 9% de 3 a 5 años (Grupo 3) y no registró accidentes el de 6 a 10 años (Grupo 4). Obsérvese Figura 7 (Anexo 6).

Al desarrollar un análisis comparativo del área en oposición a los años de trabajo, se valora que los trabajadores con menor antigüedad que sufrieron más afectación fueron en el área de Campo, por lo que se puede inferir que ellos no identifican puntos críticos que causan incidentes y accidentes por ser nuevos y es muy posible que no hayan recibido capacitación para la prevención de peligros y accidentes. Se puede concluir con la idea que es necesario un programa de formación inicial para mitigar la recurrencia y que no sea un área vulnerable.

A continuación, se enuncia el objetivo específico 3:

Proponer estrategias de mejora en la gestión de SST para concienciar la cultura de seguridad en la hacienda.

De acuerdo con el análisis de las estadísticas que responden a los objetivos 1 y 2 se concluye que la situación actual de la gestión de SST revela un bajo porcentaje de cumplimiento de las obligaciones. Esto da a entender la existencia de un conocimiento débil de reglamentaciones y, por lo tanto, en este objetivo 3 se propone un conjunto de estrategias que ejecuten la concientización de la cultura de seguridad con un enfoque integral. A continuación, se las detalla las estrategias:

Estrategia 1

Programas de Capacitación, entrenamiento y actualización para todos los trabajadores.

Es crucial que todos conozcan a través de varios medios los riesgos laborales a los que están expuestos y las medidas de prevención y protección que deben conocer. Y en el caso de los nuevos, debe hacerse una inducción exhaustiva y práctica, con énfasis en los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

Estrategia 2

Optimización de la Gestión Técnica y Procedimientos Operativos Básico

Establecer, implementar y mantener procesos continuos y proactivos son esenciales para identificar peligros y evaluar riesgos laborales de forma inicial y periódica. Por esta razón, es vital que luego de un accidente se actualice de inmediato los procesos.

Estrategia 3

Adecuación y Mantenimiento de la Infraestructura

Hay que asegurar que los lugares de trabajo cumplan con los requerimientos de infraestructura, instalaciones eléctricas, sistemas de ventilación, rutas de evacuación, salidas de emergencia, accesos para personas con discapacidad, servicios permanentes, implementar medidas de protección colectiva como la señalización y sistemas contra incendios.

En síntesis, la ejecución de las estrategias de mejora permitirá concienciar la cultura de seguridad y salud en el trabajo, aprovechada siempre por un liderazgo que fomente una gestión técnica rigurosa con la participación de todos los trabajadores, la mejora de las condiciones físicas del lugar de trabajo y la evaluación continua que asegure la eficacia del sistema de gestión de SST.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo de esta sección es interpretar los resultados obtenidos en el estudio de caso donde se analizó el porcentaje del cumplimiento de la normativa, las condiciones laborales y el conocimiento de los trabajadores acerca de la gestión SST. Su procedimiento partió del diagnóstico y análisis para relacionarlo con literatura existente y proponer futuras líneas de investigación.

Es relevante indicar que se encontró ausencia de investigaciones previas que hayan evaluado el bajo porcentaje de cumplimiento de la norma SST lo que no facilitó la comparación explícita con estudios anteriores, ante esta limitación se debe analizar la discusión del caso desde las posibles causas y efectos del bajo cumplimiento, sin un punto de referencia que valide o refute los hallazgos empíricos. Por lo tanto, el desarrollo fue a base de revisión literaria sobre gestión de riesgos y cultura de seguridad. Sin embargo, la originalidad de la investigación deja un precedente que nos lleva a plantear la necesidad de nuevos estudios que diagnostique esta brecha y abra paso a futuros estudios.

Este apartado también se enfoca en los debates relevantes que giran en torno a la gestión SST y que está relacionado con la línea de investigación *Economía para el desarrollo social y empresarial*, sintetizándolo en la sublínea *Ética y responsabilidad social-empresarial*. Una de ellas es si se considera suficiente que las autoridades

gubernamentales emitan normativas de forma continua o reside en la organización para implementarla, aunque es claro que la vigencia de la normativa no garantiza el cumplimiento de los procesos.

Como otro punto de discusión, es vital cuestionar cómo las organizaciones pueden hacer que los riesgos evaluados de una manera adecuada no busquen solo identificarlos y medirlos cada cierto tiempo, sino ver donde se originan y buscar estrategias que a más de encontrar la causa establezcan un seguimiento efectivo para bajar el porcentaje del incumplimiento.

Para ello, se propone dos hipótesis con un enfoque integral y sistémico que aborda directamente áreas críticas y sirven de base para un análisis complementario de esta investigación. Ante lo dicho una primera suposición es que, si se implementa un programa de inducción reforzado en SST y centrado en riesgos específicos del puesto y procedimientos operativos básicos para nuevos trabajadores, entonces la tasa de accidentes laborales en este grupo se reducirá en al menos un 30% durante los primeros seis meses de empleo.

Haciendo un análisis de que los trabajadores novatos son un grupo de alto riego porque no están familiarizados con los peligros y desconocen los procedimientos es imprescindible capacitación con estrategias prácticas que refuerzen los conocimientos y de esa manera se proteja la salud de quienes laboran en este campo.

Otra conjectura es que para un futuro estudio se fundamenta en que, si se fortalece el liderazgo de la alta dirección en la promoción de una política de SST clara, entonces se observará un aumento en el porcentaje de cumplimiento normativo y la cultura de seguridad se fortalecerá. La nueva propuesta investigativa se centra en el bajo nivel de un liderazgo activo y visible de la alta gerencia que promocione una política clara sobre la gestión de SST e incluya la participación de los trabajadores para formar la cultura de seguridad y de esta manera aumente el porcentaje de cumplimiento y aminore el de riesgos. Al incluir esta hipótesis, demuestras que tu análisis va más allá de lo superficial, reconociendo que la mejora de las condiciones laborales depende de un cambio cultural impulsado desde la cima. Para terminar, no solo se ha analizado las deficiencias, también la validez para marcar una manera de optimizar la gestión SST en la Hacienda Patricia y dar apertura a nuevos temas de estudio en contextos similares.

CONCLUSIONES

En esta última sección se aborda las conclusiones a partir de una discusión y reflexión del análisis de este caso que nos ha dado una clara visión de la situación crítica de incumplimiento normativo y una cultura de seguridad deficiente, cumpliendo de esta manera los objetivos formulados. A continuación, se presentan las principales conclusiones derivadas del análisis, destacando su impacto en la seguridad y salud ocupacional de la Hacienda Patricia

Como primera conclusión se expone que la normativa plantea el cumplimiento de las obligaciones en SST, sin embargo, existe una falta general del conocimiento, lo que demuestra la vulnerabilidad significativa a los riesgos laborales, puesto que ninguna de las cinco áreas de gestión evaluadas llega al 50% de cumplimiento, lo que demuestra que existe un gran problema que provocaría efectos adversos a los que rigen en la normativa.

Desde otro enfoque, los empleadores deben estar comprometidos con la implementación de la cultura de seguridad a través de programas de educación, capacitación y entrenamiento a todos los trabajadores, así se beneficiarían de que el recurso humano que labora en su medio conozca protocolos de seguridad para evitar actos inseguros y proceder de forma segura durante la jornada de trabajo.

Por otro lado, es realidad que no existe la aplicación de la normativa en la práctica no solo por no conocerla, sino también por la carencia de una cultura de seguridad que comprometa la concientización sobre el sistema de seguridad y salud en el trabajo. Todo lo analizado en los apartados de este trabajo de investigación determinan claramente que es una de las principales razones por la que quienes laboran en la Hacienda Patricia están propensos a cometer errores, desempeñando sus actividades sin calidad de vida y como consecuencia resulta un impacto negativo a la sostenibilidad social de la empresa.

Desde otro punto de vista se anota como conclusión que se debe prestar mucha atención a aquellos al grupo de trabajadores con menos tiempo, en otras palabras, aquellos que tienen hasta un año de trabajo porque de acuerdo con los resultados son los que más sufren incidentes y accidentes de forma especial en las áreas de cosecha y de campo. De esto se genera la idea que este grupo resulta muy vulnerable a los riesgos laborales y por lo tanto debe haber una fase previa en la que se verifique si el postulante posee competencias

para la función que va a desempeñar. Esto se lo debe considerar como parte de la responsabilidad social de la hacienda.

Se puede considerar también como conclusión que la falta de un liderazgo estratégico que propicie una cultura de seguridad en la Hacienda Patricia. Esta carencia de adoptar un enfoque sistemático y proactivo es una premisa que abarca varias entre ellas el incumplimiento con sus obligaciones legales y éticas, que inciden claramente en que sus trabajadores no sientan bienestar en las funciones que ejercen. Lo antes dicho provoca que la sostenibilidad y el desarrollo en este grupo bananero no esté alineado a las políticas del estado.

Para dejar asentado otra conclusión se expresa que, si una hacienda no aplica una cultura de seguridad, la afectación de sus empleados es tanto física como mentalmente porque debido a la falta de reglas, no tomar como prioridad un ambiente donde la seguridad y bienestar del trabajador sea una prioridad.

En conclusión, la falta de una cultura de seguridad en una hacienda no es solo un problema de cumplimiento normativo, sino una amenaza directa a la salud física y mental de sus empleados. Es un factor que impacta directamente en la calidad de vida de los trabajadores, el rendimiento de la organización y la sostenibilidad de la empresa a largo plazo. En definitiva, es prioridad para los empleadores hacer una revisión urgente de las políticas de seguridad y se cumpla a cabalidad todas las gestiones. Así las conclusiones estructuradas formarán parte del constructo para el planteamiento de un proyecto de mejorar el cumplimiento en la Hacienda Patricia.

RECOMENDACIONES

A continuación, se detallan las recomendaciones para abordar las deficiencias identificadas en la gestión SST de la Hacienda Patricia, entre ellas se menciona el bajo cumplimiento normativo, el conocimiento limitado de los trabajadores y la alta incidencia de accidentes. La finalidad de estas sugerencias es optimizar las condiciones laborales y mejorar el nivel de cumplimiento, evitando así accidentes.

1. Un punto inicial que se expone es la realización de auditorías internas en períodos cortos y planificados, que ayuden a verificar la conformidad y eficacia del sistema de gestión de SST, asegurando la objetividad e imparcialidad y reportando los resultados a directivos y trabajadores de acuerdo con el área auditado que ayuden a conocer las no conformidades y oportunidades de mejora.
2. Con la finalidad de mejorar la comunicación, que es un factor esencial en todo ambiente laboral, es ineludible colocar extractos clave del reglamento en áreas visibles de la hacienda. Estos pueden ser tableros informativos, áreas de descanso y otras. Asimismo, realizar sesiones informativas regulares para que el trabajador se sienta instruido desde la jerarquía y que lo forme como un hábito. De esta manera, él lo recordará en cada actividad que realice de acuerdo con la función que desempeña.
3. La alta dirección debe asumir la responsabilidad total de la prevención de lesiones y enfermedades, y promover lugares de trabajo seguros y saludables. Dicho de otra forma, liderar una cultura organizacional en la que los trabajadores observen el compromiso que tienen frente al sistema de gestión de la SST. Como parte de este compromiso es también formular una política de SST clara y compatible, además, que se socialice con todo el personal. En definitiva, al implementar estas recomendaciones, el estudio de caso contribuirá significativamente a transformar la cultura de seguridad, mejorar el desempeño de SST y asegurar un ambiente de trabajo seguro y saludable, alineándose con las mejores prácticas y la normativa vigente.

REFERENCIAS

- Ajila, J. P. L., Aguilar, M. A. E., Romero, H. R. C., & Campoverde, J. Q. (2023). Análisis de la producción y comercialización de banano en la provincia de El Oro en el periodo 2018-2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 7494-7507. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4981/7561>
- Araúz, A., & Antonio, J. (2022). de la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: estudio de la transformación del sistema general de riesgos laborales <https://portal.amelica.org/ameli/journal/327/3273192001/3273192001.pdf>
- Barrios Pastor, H. J. B., & Saldaña Cruz, C. E. (2021). Plan de seguridad y salud en el trabajo para disminuir los riesgos laborales en la empresa EDSUR CONSULTING & SERVICE SAC, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72867>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Prentice Hall.
- Blanco, N. y Pirela, J. (2022). La complementariedad metodológica: Estrategia de integración de enfoques en la investigación social. *Espacios públicos*, 18(45), 23-32.
- Castellanos Arias, A. (2022). *Gestión de riesgos laborales en el Grupo de Cementación de Pozos de la División de Servicios Técnicos a la Perforación e Intervención de Pozos* (Doctoral dissertation, Universidad de Matanzas. Facultad de Ingeniería Industrial). <https://rein.umcc.cu/handle/123456789/2317>
- Decreto Ejecutivo No. 255. (2 de mayo de 2024). Título IV De los Empleadores y Trabajadores Capítulo I Artículo 15 Numeral 2 https://strapi.lexis.com.ec/uploads/Decreto_Ejecutivo_No_255_20240402195905_20240402195909_20240402195912_2fba92849a.pdf
- Hernández, R., Fernández, F., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Quinta Edición. McGraw-Hill Interamericana.
- Huaman, S. (2021). Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en base a la ISO 45001: 2018 para mitigar los riesgos de seguridad industrial en el proceso productivo y efectos en la rentabilidad de cerámicos Lambayeque. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3459>
- Internacional del Trabajo (2024). Acerca de la OIT. <https://www.ilo.org/es/temas>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (Abril de 2024). *Boletín Técnico IPC – Abril 2024.*https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Inflacion/2024/Abril/Boletin_tecnico_04-2024-IPC.pdf

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2022). *Directrices básicas para la evaluación de riesgos laborales.* Madrid.

<https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Directrices%20evaluación%20de%20riesgos.pdf>

ISO 45001 (2018). Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

<https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>

Ministerio de Trabajo (9 de octubre de 2024). Acuerdo Ministerial MDT-2024-196

Mendoza Cevallos, MG, Loor Macías, MG, y Alcívar Catagua, MA (2024). Implementación de la norma ISO 14001 en empresas manabitas y su incidencia en el desarrollo sostenible. *Revista InveCom*, 4 (2).

https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00632024000200103

Miranda, M. y Villasís, M. (2019). El protocolo de investigación VIII. La ética de la investigación en seres humanos. *Revista Alergia México*, 66(1), 115-122.
<https://doi.org/10.29262/ram.v66i1.594>

Neiman, G. y Quaranta, G. (2006). Los estudios de caso en la investigación sociológica. *Estrategias de investigación cualitativa*, 1(3), 213-237.

Ochoa, L. (2009). La lectura y la escritura en las tesis de maestría. *Forma y función* 22, (93-119). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
<https://www.redalyc.org/pdf/219/21916691005.pdf>

Urbina, E. (2020). Investigación cualitativa. *Applied Sciences in Dentistry*, 1(3). 23-34.
<https://doi.org/10.22370/asd.2020.1.3.2574>

Vasilachis, I. (2019). Estrategias de investigación cualitativa. *Gedisa*.

Vítolo, F., & de Seguros, N. C. (2016). Cultura de seguridad. *Bibl Virtual NOBLE [Internet]*, 1-13.https://cliniacaelcastano.com.ar/images/curso-virtual/modulo2/Cultura_de_Seguridad.pdf

ANEXOS

Anexo 1

LISTA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO						
INSPECCIÓN: _____	REINSPECCIÓN: _____	FECHA: _____	FECHA MÁXIMA PARA REMITIR			
FECHA: 30 de julio del 2025						
DATOS GENERALES DE LA EMPRESA						
TIPO DE EMPRESA: Empresa Pública: _____ Empresa Privada: X						
EMPLEADOR: Arcenales Mario		NÚMERO DE TELÉFONO:				
RAZÓN SOCIAL: Hacienda "Patricia"		RUC:				
CORREO ELECTRÓNICO:						
ACTIVIDAD ECONÓMICA: Bananera						
TIPO DE CENTRO DE TRABAJO: Matriz: X Sucursal: _____						
DIRECCIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA INSPECCIONADA: Chanduy (Santa Elena)						
NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES / SERVIDORES : 300		CONSOLIDADO DE PLANILLA DEL IESS:				
NÚMERO DE TRABAJADORES / SERVIDORES DEL CENTRO DE TRABAJO: 300						
HOMBRES: 274 MUJERES: 31 TELETRABAJADORES: _____ EXTRANJEROS: _____ ADOLESCENTES: _____						
MUJERES EN BARAZADAS: _____ ADULTOS MAYORES: _____ NIÑOS: _____ MUJERES EN LACTANCIA: _____						
NÚMERO DE CENTROS DE TRABAJO ABIERTOS: 1						
HORARIO DE TRABAJO: 07:00 a 16:00						
NOMBRE DE LOS ENTREVISTADOS EN LA INSPECCIÓN O REINSPECCIÓN:						
NORMATIVA LEGAL EN SEGURIDAD Y SALUD	CUMPLIMIENTO LEGAL / MEDIOS DE VERIFICACIÓN		VERIFICACIÓN			
GESTIÓN ADMINISTRATIVA				CUMPLE	NO	NO
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Art. 4 y Art. 18.	1	¿Cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales (1a 10 trabajadores) aprobado y registrado en el SUT?		_____	_____	1
Código del Trabajo (2005) Art. 434.	2	¿Cuenta con un Reglamento de Higiene y seguridad (más de 10 trabajadores) aprobado y registrado en el SUT?		1	_____	_____
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Art. 4, 19.	3	¿Se ha socializado a todos los trabajadores la Política de Seguridad y salud en el trabajo?		1	_____	_____
Decisión 584 (2004) Art. 11.	4	¿Cuenta con el registro del Monit or de Seguridad e Higiene del Trabajo en la Plataforma SUT?		1	_____	1
Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art. 19.	5	¿Cuenta con el registro del Técnico de Seguridad e Higiene del Trabajo en la Plataforma SUT?		1	_____	_____
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Art. 18 y 19.	6	¿Cuenta con el registro del Servicio Extraño de Seguridad e Higiene del Trabajo en la Plataforma SUT?		1	_____	_____
Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art. 25.	7	¿Cuenta con el informe de actividades realizadas por técnico o servicio extraño de seguridad e higiene del trabajo? El informe debe contener como mínimo: Objetivo Estadísticas básicas (accidentes de trabajo, incidentes y/o presunción de enfermedades profesionales registradas) Principales actividades ejecutadas con detalle de las horas dedicadas a cada actividad.		1	_____	1
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Art. 14.	8	¿Cuenta con el registro del profesional médico en la Plataforma SUT?		1	_____	_____
Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art. 21.	9	¿Cuenta con el registro del Delegado de Seguridad y Salud en la Plataforma SUT?		1	_____	1
Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art. 33.	10	¿Cuenta con el registro del Comité de Seguridad y Salud en la Plataforma SUT?		1	_____	1
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Art. 18 y 19.	11	¿Cuenta con informe de la gestión realizada por los miembros del Organismo Paritario? El informe debe contener como mínimo: Objetivo Cronograma con el detalle de las principales actividades ejecutadas conforme las funciones descritas en el Art. 39 del Decreto Ejecutivo Nro. 255. Conclusiones Registro fotográfico Firmas de Responsabilidad		1	_____	1
Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art. 32.	12	¿Se evidencia por escrito los procedimientos generales que establecen el deber de colaboración en la implementación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo para aquellos empleados que realizan actividades similares en un mismo lugar y/o centro de trabajo? (Este incluye a contratistas, subcontratistas y a todos los empleados que deleguen o encarguen trabajos a otras personas, ya sean nat urales o jurídicas, entre otros).		1	_____	1
Resolución 957 (2008) Art. 10, 13, 14.	TOTAL	5	4	3		
Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art. 36. Art. 38.						
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Art. 4.						

GESTIÓN TÉCNICA			CUMPLE	NO	NO
Decisión 584. Art . 11.		1 ¿Cuenta con un diagrama de flujo de todos los procesos productivos/ o de servicios?		1	
Decisión 584. Art . 11. Art . 19. Código del Trabajo Art . 42. Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art . 28.	Identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales	2 ¿Se dispone de un descriptivo por puesto de trabajo? El descriptivo debe incluir, como mínimo, la siguiente información: Número de trabajadores asignados al puesto de trabajo Actividades realizadas: Detalle de las tareas específicas que se llevan a cabo. Horas de actividad diarias: Tiempo dedicado a cada actividad en un día ordinario. Listado de recursos utilizados: Maquinas Equipo Herramientas		1	
Decisión 584. Art . 11.		3 ¿Cuenta con un mapa de riesgos del lugar y/o centro de trabajo? El mapa debe contener, como mínimo, la siguiente información: - Señalización de seguridad y salud en el trabajo. - Equipos de protección personal.		1	
Decisión 584 (2004) Art . 11. Resolución 957 (2008) Art . 1. Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art . 27 y		4 ¿Cuenta con una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales por puesto de trabajo en la que se ha aplicado una metodología reconocida y validada	1		
Decisión 584 (2004) Art . 11,12,18. Resolución 957 (2008) Art . 1. Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art . 48 Acuerdo Ministerial 196 (2024)	Higiene Industrial (Agentes físicos, químicos y biológicos)	5 ¿Cuenta con un informe de medición de los agentes físicos, químicos y/o biológicos del puesto de trabajo? El informe debe contener, como mínimo, la siguiente información: - Fecha de medición - Nombre del puesto de trabajo - Número de trabajadores expuestos - Identificación del agente - Breve descripción de la metodología utilizada (Estrategia de muestreo definida técnicamente, instrumento de medición, entre otros) - Resultados obtenidos - Comparación de resultados con normativa vigente en relación a los estándares nacionales e internacionales - Firmas de responsabilidad del empleador, técnico de seguridad e higiene del trabajo y/o servicio externo, y		1	
Decisión 584 (2004) Art . 11, 12, 18 Resolución 957 (2008) Art . 1 Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art . 44, 45 y 46. Acuerdo Ministerial 196 (2024).	Evaluación de riesgos de seguridad, ergonómicos y psicosociales.	6 ¿Cuenta con un informe de evaluación de riesgos de seguridad, ergonómicos y psicosociales de los puestos de trabajo? El informe debe contener, como mínimo, la siguiente información: - Fecha de evaluación - Nombre del puesto de trabajo - Número de trabajadores expuestos - Identificación del riesgo laboral y/o factor de riesgo laboral. - Breve descripción de la metodología utilizada (Instrumento, herramienta y/o método de evaluación con reconocimiento nacional o internacional, entre otros) - Resultados obtenidos - Comparación de resultados con normativa vigente en relación a los estándares nacionales e internacionales - Firmas de responsabilidad del empleador, técnico de seguridad e higiene del trabajo y/o servicio externo, y		1	
Decisión 584 (2004) Art . 11 Resolución 957 (2008) Art . 1Código del Trabajo Art . 412 Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art . 49	Implementación de las medidas de prevención y protección conforme la jerarquía de control	7 ¿Cuenta con un informe de las medidas de prevención y protección implementadas por puesto de trabajo? El informe debe contener, como mínimo, la siguiente información: - Fecha de elaboración del informe - Cronograma de la implementación - Implementación de las medidas de prevención y protección de acuerdo a la jerarquía de control (eliminación, sustitución, control de ingeniería, control administrativo, EPP), este debe incluir las fases de implementación. - Resultados obtenidos. - Resultado del seguimiento y mejora continua. - Firmas de responsabilidad del empleador y técnico de seguridad e higiene del trabajo y/o servicio externo. - Evidencia fotográfica.		1	
Resolución 957 (2008) Art . 1.		8 ¿Cuenta con el cálculo del riesgo residual en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos		1	
Decisión 584 (2004) Art . 11.		9 ¿Se ha verificado en sitio la implementación de medidas de prevención y protección conforme el informe de las medidas de prevención y protección implementadas por		1	
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Anexo 3		10 ¿Se ha realizado la limpieza y mantenimiento periódico de luminarias en los lugares/centros de trabajo?		1	
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Anexo 3		11 ¿Se ha realizado mantenimiento periódico de los sistemas de ventilación de los lugares/centros de trabajo?		1	
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Anexo 3		12 ¿Se han clasificado los agentes químicos según la categorización establecida: peligros físicos, peligros para la salud y peligros para el medio ambiente?		1	

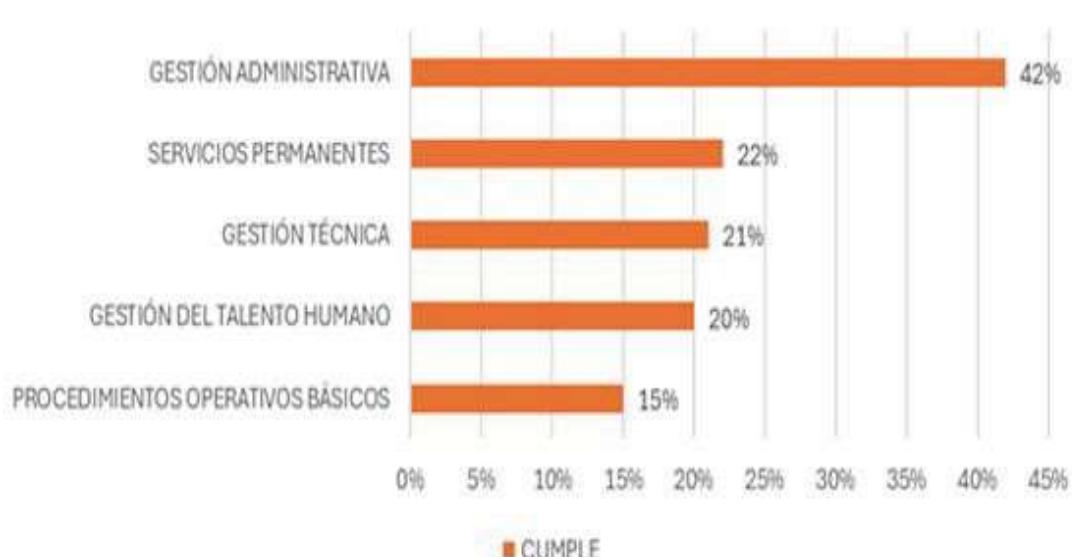
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Anexo 3		13	Los recipientes que contienen agentes químicos. ¿Cuentan con tapas cubiertas adecuadas?	1		
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Anexo 3		14	¿Se almacenan agentes químicos en áreas específicas, según su compatibilidad?	1		
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Anexo 3		15	¿Se dispone de fichas de datos de seguridad de los agentes químicos, los mismos son de fácil acceso para el trabajador?	1		
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Anexo 3		16	¿Se ha etiquetado adecuadamente los agentes químicos,	1		
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Anexo 3		17	¿Se aplican los lineamientos respecto a transporte, almacenamiento y manejo de productos químicos conforme la norma técnica NTE- INEN?	1		
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Anexo 3		18	¿Se aplican medidas de bioseguridad para la prevención y control de agentes biológicos?	1		
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Anexo 3		19	¿Se ha dispuesto un área específica para el almacenamiento y disposición de desechos biológicos, según los lineamientos de la autoridad competente?	1		
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Anexo 3		20	¿Se han implementado mecanismos de control de plagas y/o	1		
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Anexo 3		21	¿Los lugares y/o centros de trabajo se encuentran ordenados y limpios?	1		
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Anexo 3		22	¿Las áreas de circulación y los pasillos cuentan con los niveles mínimos de iluminación requeridos?	1		
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Anexo 3		23	¿Se han delimitado las áreas para la circulación del personal y/o vehículos en el lugar y/o centro de trabajo?	1		
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Anexo 3		24	¿Se han delimitado las áreas para emplazamiento de máquinas en el lugar y/o centro de trabajo?	1		
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Anexo 3		25	¿Las rampas están diseñadas conforme establece la norma?			1
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Anexo 3		26	¿La estructura de prevención contra caídas de objetos y personas está en buen estado y bajo norma? (Plataformas de trabajo, barandillas, rodapiés, escaleras fijas y de servicio, cadenas, cuerdas, cables, eslingas, ganchos,			1
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Anexo 3		27	¿Los dispositivos de paradas, pulsadores de parada y dispositivos de parada de emergencia están perfectamente señalizados, fácilmente accesibles y			1
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Anexo 3		28	¿Todas las partes fijas y móviles de motores, órganos de trasmisión, maquinaria, entre otros, se encuentran eficazmente protegidas mediante resguardos u otros dispositivos de seguridad?			1
Acuerdo Ministerial 196 (2024) Anexo 3		29	¿Las puertas y salidas se encuentran debidamente señalizadas y libres de obstáculos?	1		
NTEINEN-ISO3864-1.	Señalización e indicaciones de seguridad	30	Señalización preventiva. *Cumple con la normativa.	1		
NTEINEN-ISO3864-1.		31	Señalización prohibitiva. *Cumple con la normativa.	1		
NTEINEN-ISO3864-1.		32	Señalización de información. *Cumple con la normativa.	1		
NTEINEN-ISO3864-1.		33	Señalización de obligación. *Cumple con la normativa.	1		
NTEINEN-ISO3864-1.		34	Señalización de equipos contra incendio. *Cumple con la normativa.	1		
NTEINEN-ISO3864-1.		35	Señalización que orienta la fácil evacuación del lugar y/o		1	
Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art. 58. Decisión 584 (2004) Art. 11.	Gestión de trabajos especiales	36	¿Cuenta con procedimientos de seguridad y salud en el trabajo para la ejecución de trabajos especiales? El procedimiento debe contener como mínimo: - Objeto - Identificación del responsable de la implementación, supervisión y revisión - Definición del puesto de trabajo - Número de trabajadores expuestos - Actividades rutinarias - Identificación de riesgos laborales - Medidas de control - Equipos de protección personal y colectiva - Formato de permiso de trabajo - Registro de socialización			1
Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art. 58.		37	¿Se emiten los permisos de trabajo conforme el procedimiento?		1	
Decisión 584 (2004) Art. 11 Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art. 58 Acuerdo Ministerial (2017) 174. Acuerdo Ministerial (2017) 13.		38	¿Cuenta con registros de apertura y cierre de los permisos para la ejecución de trabajos especiales?		1	
TOTALES				7	17	2

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Constitución de la República del Ecuador (2008) Art . 35. Decisión 584 (2004) Art . 11, 18, 25. Ley Orgánica de Discapacidades(2012) Art . 16, 19, 45, 52. Código del Trabajo (2005) Art . 42.	Gestión preventiva en trabajadores que pertenecen a grupos de atención prioritaria y/o en situación de vulnerabilidad	1 ¿Se ha identificado a trabajadores que pertenecen a grupos de atención prioritaria y/o en situación de vulnerabilidad en la evaluación de riesgos laborales? Adultos mayores: Si _No _NA_ Mujeres en período de lactancia: Si _No _NA_ Mujeres embarazadas: Si _No _NA_ Trabajadores con discapacidad: Si _No _NA_ Trabajadores que adolezcan de enfermedades catastróficas de alta complejidad: Si _No _NA_		1	
Decisión 584 (2004) Art . 11, 27. Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art . 15.		2 ¿Se evidencia de forma in situ la implementación de medidas de prevención y protección? Adultos mayores: Si _No _NA_ Mujeres en período de lactancia: Si _No _NA_ Mujeres embarazadas: Si _No _NA_ Trabajadores con discapacidad: Si _No _NA_ Trabajadores que adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad: Si _No _NA_		1	
Acuerdo Ministerial (2017) 174. Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art . 15.	Certificación por competencias laborales	3 ¿Cuenta con la certificación de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO: CONSTRUCCIÓN?		1	
Acuerdo Ministerial (2017) 13. Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art . 15.		4 ¿Cuenta con la certificación de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO: ENERGÍA ELÉCTRICA?		1	
Reglamento a Ley de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial (2012) Art . 132. Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art . 51.		5 ¿El personal que opera vehículos a motor incluyendo maquinaria agrícola cuenta con la licencia de conducción acorde con su categoría según lo dispuesto por la autoridad?		1	
Decisión 584 (2004) Art . 11, 23. Resolución 957 (2008) Art 1. Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art . 15.	Educación, capacitación y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo	6 ¿Cuenta con un registro de asistencia a inducciones o reinducciones proporcionadas a los trabajadores en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo? El registro debe contener, como mínimo, la siguiente información: - Fecha de inducción - Tema: Riesgos laborales los que se encuentra expuesto el trabajador en su puesto de trabajo y las medidas de prevención y protección a adoptar. - Nombres y apellidos del trabajador - Número de cédula - Firmas de los trabajadores (física o electrónica * no se aceptan firmas pegadas a documentos) - Nombres y apellidos, número de cédula y firma del técnico de seguridad e higiene del trabajo o el responsable del servicio externo de seguridad e higiene - Material utilizado en la inducción - Evaluación de conocimientos adquiridos.	1		
Decisión 584 (2004) Art . 19		7 ¿Se han efectuado campañas de comunicación en seguridad y salud en el trabajo? - Respaldos físicos o digitales de las campañas de comunicación realizadas.	1		
Decisión 584 (2004) Art . 11, 23. Resolución 957 (2008) Art 1. Decreto Ejecutivo 255 Art . 15, 16, 28. Acuerdo Ministerial 196 Art . 4.		8 ¿Cuenta con un programa de formación, capacitación y entrenamiento en materia de seguridad y salud en el trabajo? El programa debe contener como mínimo la siguiente información: - Objeto del programa - Diagnóstico de necesidades - Contenido del programa (Temas de capacitación en función de los riesgos laborales identificados en las condiciones de trabajo) - Cronograma para puesto de trabajo - Metodología de formación (Talleres, clases teóricas, simulacros, prácticas en campo, etc.) - Duración y frecuencia - Responsables. - Material utilizado. - Firmas de responsabilidad del técnico de seguridad e higiene del trabajo o el responsable del servicio externo de seguridad e higiene.	1		
Decisión 584 (2004) Art . 11(artículo h, i), Art .23. Resolución 957 (2008) Art 1(artículo c). Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art . 15, 16,28.		9 ¿Cuenta con el registro de asistencia a las capacitaciones y entrenamientos? El registro debe contener, como mínimo, la siguiente información: - Fecha de capacitación, formación y/o entrenamiento o - Tema (Prevención de riesgos laborales, amenazas naturales y riesgos antrópicos, equipos de protección personal, entre otros) - Nombres y apellidos del trabajador - Número de cédula - Firmas de los trabajadores (física o electrónica * no se aceptan firmas pegadas a documentos) - Nombres y apellidos, número de cédula y firma del técnico de seguridad e higiene del trabajo o el responsable del servicio externo de seguridad e higiene	1		
Decisión 584 (2004) Art . 11, 23. Resolución 957 (2008) Art 1. Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art . 15, 16, 28.		10 ¿Las capacitaciones y/o entrenamientos se encuentran registrados en la plataforma SUT?	1		0
TOTALES			2	8	0

PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS BÁSICOS			CUMPLE	NO	NO
Decisión 584 (2004) Art. 14 y 22. Resolución 957 (2008) Art 5. Reglamento a la LOSEP (2011) Art. 230. Código del Trabajo (2005) Art . 412. Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art. 15.	Vigilancia de la salud de los trabajadores	1	¿Cuenta con una matriz de exámenes médico ocupacionales por puesto de trabajo, conforme los riesgos laborales a los que se encuentren expuestos los trabajadores? La matriz deberá contener como mínimo, la siguiente información: Nombre del puesto o de Trabajo Número de trabajadores expuestos Riesgo Laboral Tipo de Examen Frecuencia de realización Responsable Firmas de responsabilidad	1	0
Decisión 584 (2004) Art . 14 y 22. Resolución 957 (2008) Art 5. Reglamento a la LOSEP (2011) Art. 230. Código del Trabajo (2005) Art . 412 . Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art. 15.		2	¿Cuenta con un cronograma de planificación y ejecución de exámenes médico ocupacionales?	1	0
Decisión 584 (2004) Art. 14 y 22. Resolución 957 (2008) Art 5. Reglamento a la LOSEP (2011) Art. 230. Código del Trabajo (2005) Art . 412. Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art. 15.		3	¿Cuenta con un informe de resultados de los exámenes médicos, ocupacionales, realizados por puesto de trabajo? El informe debe contener como mínimo la siguiente información: Fecha de informe Periodo de exámenes Puesto de trabajo Número de exámenes realizados Tipo de Examen Resultados generales (datos estadísticos) Acciones recomendadas Firmas de responsabilidad	1	0
Decisión 584 (2004) Art. 14 y 22. Resolución 957 (2008) Art 5. Reglamento a la LOSEP (2011) Art. 230. Código del Trabajo (2005) Art . 412. Decreto Ejecutivo (2024) 255 Art. 15.		4	¿Cuenta con los Certificado de aptitud médica laboral de ingreso y periódicos con firma de aceptación del trabajador y firma del profesional médico?	1	0
Resolución 957 (2008) Art 5. Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art. 15.		5	¿Cuenta con un informe trimestral de indicadores de enfermedad común, enfermedad profesional y accidente de trabajo? El informe deberá contener como mínimo la siguiente información: Fecha Periodo de evaluación Indicadores Conclusiones Firmas de responsabilidad	1	0
Decisión 584 (2004) Art . 11. Resolución 957 (2008) Art . 1, Art . 5. Código del Trabajo (2005) Art . 42. Reglamento a la LOSEP (2011) Art . 230. Resolución del IESS CD 513 (2016), Art. 56.		6	¿Cuenta con un procedimiento documentado de investigación de accidentes de trabajo aprobado por la máxima autoridad del lugar y/o centro de trabajo? El procedimiento debe contener como mínimo, la siguiente información: - Objetivos. - Alcance. - Responsabilidades. - Procedimiento de investigación (notificación, reporte, investigación, entre otros) - Acciones correctivas y preventivas	1	0
Decisión 584 (2004) Art . 1. Resolución 957 (2008) Art . 15. Resolución del IESS CD 513 (2016) Art . 1, 12, 47.		7	¿Cuenta con un registro íntimo de incidentes y accidentes de trabajo ocurridos en el lugar y/o centro de trabajo? El registro debe contener como mínimo la siguiente información: Fecha y hora del incidente o accidente de trabajo Nombres y apellidos del trabajador Puesto de trabajo Lugar de incidente o accidente de trabajo Breve descripción del incidente o accidente de trabajo Consecuencias	1	0
Resolución del IESS CD 513 (2016) Art . 47		8	¿Cuenta con un informe de investigación de accidente de trabajo? El informe debe contener como mínimo la siguiente información: - Fecha y hora del Accidente de Trabajo. - Lugar del incidente. - Nombre del trabajador accidentado. - Puesto de trabajo. - Descripción del Accidente. - Nombre de testigos de ser el caso. - Causas y consecuencias del Accidente de Trabajo. - Acciones Inmediatas. - Firmas de responsabilidad.	1	0
Resolución del IESS CD 513 (2016) Art . 44.	Accidente de trabajo y enfermedades profesionales	9	¿Se ha reportado el Accidente de Trabajo a la autoridad competente? Evidencia de reporte de Accidente de Trabajo.	1	0
Resolución del IESS CD 513 (2016) Art . 53.		10	¿Se han aplicado medidas de control y/o correctivas, para evitar nuevos casos de Accidente de Trabajo?	1	0
Decisión 584 (2004) Art . 11. Resolución 957 (2008) Art . 5. Código del Trabajo (2005) Art . 42. Reglamento a la LOSEP (2011) Art . 230. Resolución del IESS CD 513 (2016) Art . 47.		11	¿Cuenta con un procedimiento documentado de investigación de enfermedades profesionales aprobado por la máxima autoridad del lugar y/o centro de trabajo?	1	0
Resolución del IESS CD 513 (2016) Art . 45. Código del Trabajo (2005) Art . 42. Acuerdo Ministerial 174 (2008) Art . 11, 136, 137.		12	¿Se ha reportado la presunción de la Enfermedad profesional a la autoridad competente? Evidencia de reporte de presunción de la Enfermedad Profesional.	1	0
Resolución del IESS CD 513 (2016) Art . 53. Código del Trabajo (2005) Art . 42.		13	¿Se han aplicado medidas de control y/o correctivas, para evitar nuevos casos de Enfermedad profesional?	1	0

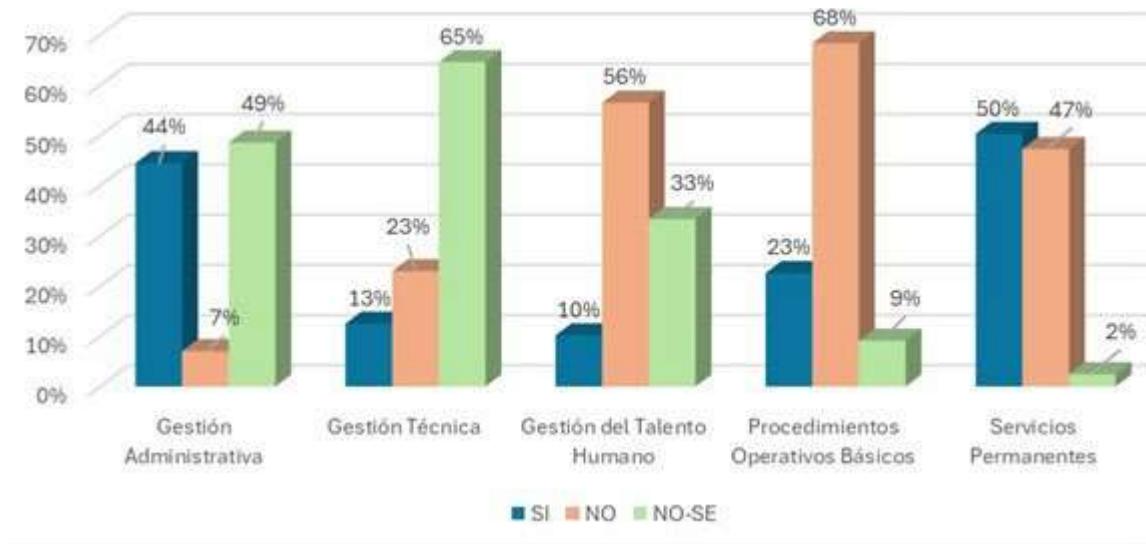
	Resolución 957 (2008) Art.1. Decisión 584 (2004) Art . 4. Decret o Ejecutivo 255 (2024) Art . 28.	Inspeccionesinternas des seguridad y saluden el trabajo	14	¿Cuenta con un programa anual de ejecución de inspeccionesinternas de seguridad y salud en el trabajo? El programa debe contener como mínimo la siguiente información: - Objetivos del programa - Alcance - Planificación de inspecciones (cronograma, áreas a inspeccionar) - Lista de verificación a utilizar. - Firmasde responsabilidad		1	0
			15	¿Se evidencia de forma in situ la ejecución de inspeccionesinternas de seguridad y salud en el trabajo, así como la implementación de medidascorrectivas?		1	0
	Decisión 584 (2004) Art . 16. Resolución 957 (2008) Art . 1. Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios (2009) Art . 17. Acuerdo Ministerial 174 (2017) Art . 134.	Prevención de amenazasnaturalesy riesgosantrópicos	16	¿Cuenta con un plan de emergencias y contingencia implementado en el lugar y/o centro de trabajo? El plan debe contener como mínimo la siguiente información: - Objetivos - Alcance - Identificación de amenazasnaturalesy riesgos antrópicos. - Procedimientos de emergencia (Acciones a ejecutar antes, durante y después de una emergencia). - Mapa de recursos. - Mapa de evacuación. - Cronograma de inspecciones, pruebas y mantenimiento de los sistemas detección y extinción de incendios, entre otros. - Cronograma de ejecución de simulacros.		1	0
			17	¿Cuenta con un informe anual de los simulacros realizados? El informe debe contener como mínimo la siguiente información: - Fecha y hora del simulacro. - Objetivo del simulacro. - Tipo de simulacro realizado (incendio, evacuación, emergencia médica, etc.). - Lugar donde se realizó el simulacro. - Duración del simulacro. - Lista de participantes. - Rolesasignados a losparticipantes. - Descripción del simulacro. - Incidencias y problemas. - Leccionesaprendidas. - Registro fotográfico - Firmasde responsabilidad		1	0
	Decisión 584 (2004) Art . 11, 23. Resolución 957 (2008) Art 1. Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art . 15. Acuerdo Ministerial 196 (2024) Art . 4.	Mant enimiento de instalaciones, vehí culos, máquinas, equipos y herramient as.	18	¿Se evidencia que las acciones descritas en el plan de emergencia y contingencia se han implementado en el lugar y/o centro de trabajo?		1	0
			19	¿Cuenta con un programa de mantenimiento de instalaciones, vehículos, máquinas, equipos y herramientas? El programa debe contener como mínimo la siguiente información: - Objetivosdel programa. - Alcance - Inventario de activos. - Clasificación de activos. - Cronograma de mantenimiento (predictivo, preventivo y correctivo) - Frecuencia de mantenimiento. - Responsabilidades. - Procedimientos y protocolos. - Firmasde responsabilidad		1	0
	Decreto Ejecutivo 255 (2024) Art . 50.	Equiposde protección personal y ropa de trabajo	20	¿Se evidencia de forma in situ la ejecución programa de mantenimiento de instalaciones, vehículos, máquinas, equiposy herramientas?		1	0
			21	¿Cuenta con un procedimiento de adquisición de equipos de protección personal y ropa de trabajo? El procedimiento debe contener como mínimo la siguiente información: - Objeto - Alcance - Responsabilidades - Identificación de necesidades (Evaluación de riesgos laborales, formularios, etc.) - Matriz de equiposde protección personal, colectiva y ropa de trabajo por puesto de trabajo (Especificaciones técnicas, lineamientos para su uso, mantenimiento, reposición y disposición final, entre otros).		1	0
	Decisión 584 (2004) Art 11literal c), Decreto Ejecutivo 255 Capítulo II Art . 56	Equiposde protección personal y ropa de trabajo	22	¿Cuenta con un registro de entrega recepción del equipo de protección personal y ropa de trabajo a los trabajadores? El registro debe contener como mínimo la siguiente información: - Fecha de entrega - Nombresy apellidosdel trabajador - Número de cédula - Detallesdel EPP y/o ropa de trabajo entregado - Firmas de los trabajadores (física o electrónica * no se aceptan firmaspegadasadulteradas) - Registro de devolucionespara su respectiva reposición.		1	0
			23	¿Se evidencia de forma in situ la correcta utilización de los		1	0

Acuerdo Ministerial 082 (2017) Art . 9. Acuerdo Ministerial 398 VIH-SIDA (2006). Acuerdo Ministerial 244. (2021)	Programas de prevención en seguridad y salud en el trabajo	24	¿Se ha implementado el programa de prevención de riesgo psicosocial? Presentar los respaldos de la implementación de cada una de las actividades del programa: Actividad 1 ____ Actividad 7 ____ Actividad 2 ____ Actividad 8 Actividad 3 ____ Actividad 9 ____ Actividad 4 ____ Actividad 10 Actividad 5 ____ Actividad 11 ____ Actividad 6 ____ Actividad 12 ____		1	0	
Acuerdo Ministerial 082 (2017) Art . 9.		25	¿Se ha registrado el programa de prevención de riesgo psicosocial en el SUT?	1		0	
Acuerdo Interministerial 038 (2019).		26	¿Se ha implementado el programa de prevención al integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados? Presentar los respaldos de la implementación de cada una de las actividades del programa: Actividad 1 ____ Actividad 8 ____ Actividad 2 ____ Actividad 9 Actividad 3 ____ Actividad 10 ____ Actividad 4 ____ Actividad 11 Actividad 5 ____ Actividad 12 ____ Actividad 6 ____ Actividad 13 ____ Actividad 7 ____ Actividad 14 ____		1	0	
Acuerdo Interministerial 038 (2019).		27	¿Se ha registrado el programa de prevención al integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados en el SUT?		1	0	
TOTALES				1	3	0	
SERVICIOS PERMANENTES				CUMPLE	NO	NO	
Código de Trabajo (2005) Art. 430	Servicios Permanentes	1	¿Cuenta con botiquín de emergencia para primeros auxilios?	1		0	
Código de Trabajo (2005) Art. 42.		2	¿El comedor cuenta con una adecuada salubridad y ambientación? Aplica para centros de trabajo con cincuenta o más trabajadores y situados a más de dos kilómetros de la población más cercana.		1	0	
Acuerdo Ministerial 196 (2024). Anexo 3		3	¿En caso de existir servicios de cocina, se cuenta con una adecuada salubridad y almacenamiento de productos?		1	0	
Acuerdo Ministerial 196 (2024). Anexo 3		4	¿En el lugar y/o centro de trabajo se dispone de abastecimiento de agua para el consumo humano?	1		0	
Acuerdo Ministerial 196 (2024). Anexo 3		5	¿Cuenta con servicios higiénicos, excusados urinarios en buenas condiciones con separación para hombres y		1	0	
Acuerdo Ministerial 196 (2024). Anexo 3		6	¿Cuenta con duchas en buenas condiciones?		1	0	
Acuerdo Ministerial 196 (2024). Anexo 3		7	¿Cuenta con lavabos en buenas condiciones con utensilios de aseo personal?		1	0	
Acuerdo Ministerial 196 (2024). Anexo 3		8	¿Se dispone de vestuarios, separados por sexo, limpios en buenas condiciones?		1	0	
Acuerdo Ministerial 196 (2024). Anexo 3		9	¿Cuenta con campamentos en buenas condiciones? Luz eléctrica Ventilación Agua para el consumo humano Servicios higiénicos (excusado, lavabo, duchas) Comedores Alojamiento y vestuarios separados para hombres y		1	0	
TOTALES				2	7	0	

Anexo 2**Figura 3 Porcentaje de cumplimiento de la Seguridad y Salud en el trabajo en la hacienda Patricia**

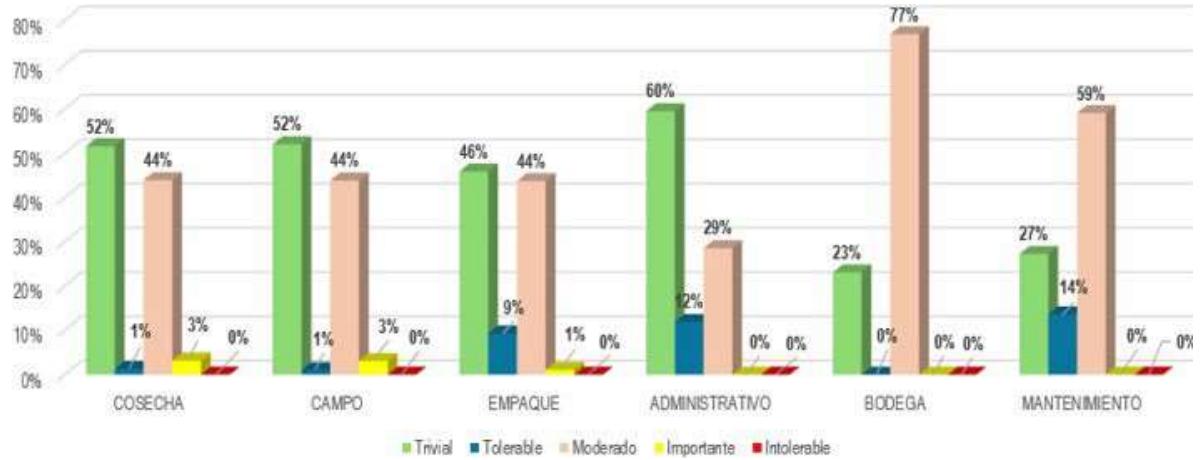
Anexo 3

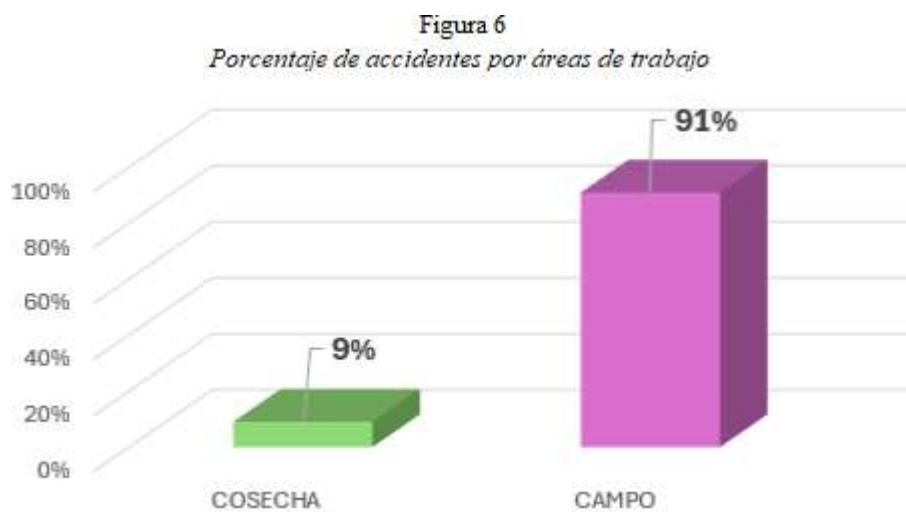
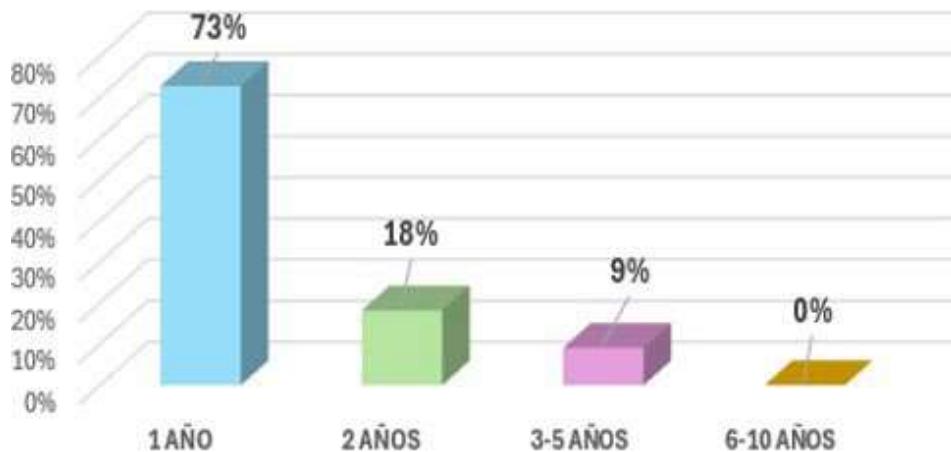
Figura 4 Resultado de las encuestas sobre el conocimiento de las obligaciones en SST por áreas



Anexo 4

Figura 5 Evaluación de los niveles de riesgo por áreas



Anexo 5**Figura 6 Porcentaje de accidentes por área de trabajo****Anexo 6****Figura 7 Relación años de servicio y tasas de accidentes**



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, JOHNNY FABIAN CASTELLANOS YAGUAL, con C.C:0913316758 autor del trabajo de titulación: “**Análisis del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Hacienda Patricia. Identificación de deficiencias y propuestas de mejora para optimizar las condiciones laborales**”, previo a la obtención del grado de **MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene en las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 3 de octubre del 2025



Castellanos Yagual Johnny Fabian
0913316758



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Análisis del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Hacienda Patricia. Identificación de deficiencias y propuestas de mejora para optimizar las condiciones laborales		
AUTOR	Castellanos Yagual Johnny Fabian		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Velarde Medina Santiago Emilio		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD / FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA / ESPECIALIDAD:	Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo.		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Seguridad y Salud en el Trabajo.		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	3 de octubre de 2025	No. DE PÁGINAS:	47 páginas
ÁREAS TEMÁTICAS:	Seguridad Industrial y Gestión de la Prevención y Sistemas de Gestión.		
PALABRAS CLAVES:	Seguridad y salud en el trabajo, riesgos laborales, cultura de seguridad, estrategias de mejora		

RESUMEN/ABSTRACT: Esta investigación se centra en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el sector bananero, un área productiva de gran importancia en la que el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad empresarial dependen del estricto cumplimiento normativo. A través de un estudio de caso en la Hacienda Patricia, ubicada en la provincia de Santa Elena, se identificaron deficiencias significativas en la implementación de la SST, lo que compromete la salud e integridad de la fuerza laboral y genera riesgos considerables.

El estudio aplicó una metodología mixta y utilizó un muestreo aleatorio estratificado para encuestar a 171 trabajadores para lo que corresponde al enfoque cuantitativo acompañado con el enfoque cualitativo determinado por un análisis documental exhaustivo de la normativa relevante como el Acuerdo Ministerial MDT-2024-196, Decreto 255 y las ISO 45001, sumando también los registros internos de la hacienda. Los principales hallazgos revelan una situación crítica por el bajo porcentaje de cumplimiento normativo, el escaso nivel de conocimiento en SST de los trabajadores y una alta incidencia de riesgos y accidentes laborales. Para abordar esta problemática, se proponen seis estrategias de mejora proactivas que están diseñadas para alinearse con la normativa, con el objetivo de transformar la cultura de seguridad, asegurar el bienestar de los trabajadores y fomentar la sostenibilidad en la Hacienda Patricia.

ADJUNTO PDF:	SI	NO
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono: +593-0987119870	E-mail: johnny.castellanos@cu.ucsg.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.	
	Teléfono: +593-4-3804600	
	E-mail: info@cu.ucsg.edu.ec	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):		
Nº. DE CLASIFICACIÓN:		
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		