

CAPITULO I

1. INTRODUCCIÓN

1.1. DESCRIPCION DE LA EMPRESA

El presente trabajo se realizó en una empresa del sector comercial, que se dedica desde hace varios años a la compra de zapatos, ropa y equipo deportivo importados, para su comercialización en el Ecuador. Adicionalmente esta empresa compra productos, producidos bajo licencia internacional en nuestro país, para su comercialización a nivel nacional.

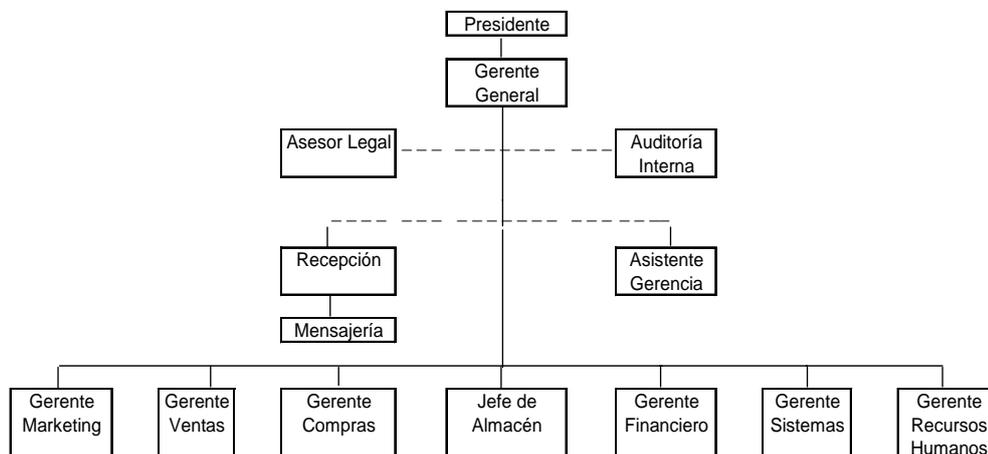
Las empresas del sector comercial en el Ecuador, al igual que empresas de otros sectores, están comenzando a diseñar e implementar Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Laboral.

El Sector de Comercio al por Mayor y Menor en el Ecuador, es uno de los sectores de mayor participación en la estructura porcentual del PIB, según las previsiones macroeconómicas del Banco Central del Ecuador, el Producto Interno Bruto para el año 2009 será de \$51.106.170, de los cuales \$6´598.520 le corresponderán a la actividad de comercio al por mayor y menor, con lo cual su participación en la composición del PIB para el 2009 llegará al 13%, es así que se puede ver que este sector da cabida a miles de trabajadores, que requieren estar protegidos por un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral.

La empresa comercial donde se realizó el estudio, permitió diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, puesto que uno de sus

principales objetivos estratégicos es el velar por la salud y el bienestar de todos y cada uno de sus colaboradores.

El organigrama de la empresa es el siguiente:



La estructura organizacional de la empresa está basada en 3 procesos: Comercial, Operaciones y Administrativo, detallo a continuación:

PROCESO COMERCIAL: Dentro del proceso Comercial se encuentran los departamentos de: Marketing y Ventas.

PROCESO OPERACIONES: Dentro del proceso de Operaciones se encuentran los departamentos de Compras, Importaciones, Bodega y Almacén.

PROCESO ADMINISTRATIVO: Dentro del proceso Administrativo se encuentran los departamentos de: Finanzas, Contabilidad, Tesorería, Cartera, Recursos Humanos y Sistemas.

El número de colaboradores de la empresa por Ciudad:

Quito	54
Guayaquil	10
Total Empleados	64

El número de colaboradores de la empresa por Departamento:

Almacén	6
Asistente Gerencia	1
Auditoría Interna	1
Bodega	2
Compras	7
Financiero	9
Gerencia General	1
Importaciones	3
Legal	1
Marketing	13
Mensajería	1
Presidente	1
Recepción	1
RRHH	3
Sistemas	3
Ventas	11
Total Empleados	64

El número de colaboradores de la empresa por Puestos de Trabajo:

Analistas	3
Asesor Legal	1
Asistente Bodega Quito	1
Asistentes	8
Asistentes de Unidad	2
Auditor Interno	1
Auxiliares	5
Gerente General	1
Gerentes Area	6
Jefe Bodega Quito	1
Jefes Subáreas	10
Jefes de Unidad	3
Mensajería	1
Mercaderistas	9
Presidente	1
Recepción	1
Subjefe de Almacén	1
Vendedores	9
Total Empleados	64

1.2. PROBLEMA QUE SE PRETENDE ABORDAR

Muchas empresas aún se preguntan: ¿la seguridad es rentable?, ¿pueden hacer frente al costo de una mejor salud y seguridad en el trabajo o es un costo muy elevado?. También suelen preguntarse si para poder competir deben disminuir sus normas de salud y seguridad?. Las pruebas brindadas por la O.I.T. y otros organismos internacionales, sugieren que sería más adecuado preguntarse si algún país o alguna empresa puede todavía permitirse el no contar con las normas más elevadas de salud y seguridad en el lugar de trabajo, que garanticen la salud y la vida de sus trabajadores. Diferentes organismos internacionales realizan estudios científicos que determinan que los riesgos ergonómicos, psicosociales y físicos, que no se previenen, ocasionan enfermedades profesionales que perjudican directamente a los trabajadores y también a los empresarios, pues se ven obligados a incrementar sus costos, disminuyen la productividad y por ende son menos competitivos en el mercado.

Hoy más que nunca los empresarios deben manejar sus empresas con responsabilidad social, reconociendo que las personas son más importantes que los objetivos o procesos productivos, y que cuando hay conflicto de interés entre personas y cosas, debe prevalecer el interés de las personas, que su obligación y primera responsabilidad es ofrecer a sus trabajadores entornos laborales seguros con calidad de vida.

La realidad de la mayoría de las empresas de comercio al por mayor y menor en nuestro país, es que aún no se ha dado la debida importancia de diseñar e implementar sistemas de seguridad y salud en el trabajo, debido a algunos factores. Uno de ellos puede ser por el desconocimiento de los

beneficios que se consiguen con la prevención de riesgos laborales, principalmente de los psicosociales, ergonómicos y físicos, que son los que más se presentan en este tipo de empresas.

La normativa jurídica en materia de Seguridad y Salud Laboral, tanto a nivel nacional como internacional, obliga a las empresas a diseñar e implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, con el objetivo de eliminar o por lo menos disminuir la probabilidad de que se presenten enfermedades profesionales y/o accidentes de trabajo, que a su vez posibiliten mejorar la productividad y la calidad de vida de los trabajadores.

Existen muchos de sistemas de salud y seguridad ocupacional internacionales, entre ellos el Modelo Ecuador, el OHSAS 18001 y las guías internacionales dadas por la OIT para sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Para la realización de este trabajo se decidió diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral basado en el Modelo Ecuador, por cuanto el modelo contiene un marco referencial lógico bajo el cual elaborar e implementar los programas de seguridad y salud, generando un conjunto de políticas, procedimientos, programas y metas; además el Modelo Ecuador contiene todos los elementos necesarios para proteger la seguridad y salud de los trabajadores, reduciendo incidentes, accidentes, lesiones y pérdidas en general. Adicionalmente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral Modelo Ecuador, ha sido recomendado por mandato legal dentro del Instrumento Andino de Trabajo para ser aplicado en el Ecuador y los países del Pacto Andino.

1.3. JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

El diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud laboral para una empresa que se dedica al comercio al por mayor y menor, ayudará a la organización a identificar y controlar los riesgos psicosociales, ergonómicos y físicos, cuyos beneficios serán la eliminación o al menos la disminución de enfermedades ocupacionales de diferente índole, como problemas visuales, afecciones músculo esqueléticos, fatiga mental y física, trastornos psicológicos, insatisfacción laboral, stress y también la eliminación o reducción de posibles accidentes laborales.

En cuanto al aspecto económico que interesa a toda empresa, con la realización de este trabajo se disminuirá la rotación de personal, el absentismo, se reducirán los costos sanitarios y los pagos de subsidios de enfermedades ocupacionales, e incluso se evitarán posibles responsabilidades patronales. Los índices de satisfacción laboral mejorarán y se optimizarán los recursos con que cuente la empresa, se incrementará la productividad, la calidad de vida de los trabajadores y se logrará crear una ventaja competitiva en el mercado.

Una vez que se ha indicado el tipo de empresa en donde se realizó el estudio y se ha planteado el problema, se justifica plenamente la elaboración de este trabajo de investigación, tanto en el ámbito legal, social y económico.

1.4. ANTECEDENTES Y/O FUNDAMENTOS TEORICOS

El trabajo de investigación se fundamentó en el *Art. 326 numeral 5 de la Constitución Política de la República del Ecuador*, el *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Resolución 957* (del 23 de septiembre del 2005) y su Reglamento, y se aplicó la *Gestión integral e integrada de Seguridad y Salud: Modelo Ecuador* para cumplir con lo que establece el SART “Sistema de Auditorías de Riesgos del Trabajo”, que está por aprobar la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo IESS.

El *Art. 326 numeral 5 de la Constitución Política del Ecuador* indica “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

El *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Resolución 957*, señala que uno de sus objetivos fundamentales es “procurar el mejoramiento en el nivel de vida de los habitantes de la Subregión”, además indica que para mejorar la calidad de vida de los habitantes de la Subregión, es necesario la “obtención de un trabajo decente”, y que la manera de alcanzar este objetivo es “garantizar la protección de la seguridad y salud en el trabajo”, por lo tanto indica que le corresponde a los Países Miembros: “adoptar medidas necesarias para mejorar las condiciones de seguridad y salud en cada centro de trabajo de la Subregión y así elevar el nivel de protección de la integridad física y mental de los trabajadores”.

La Gestión integral e integrada de seguridad y salud: Modelo Ecuador, tiene como Objetivo General “Disponer de un modelo de gestión con la finalidad de prevenir y controlar la siniestralidad y las pérdidas, que garantice su integración a la gestión general de la organización, independiente de su magnitud y/o tipo de riesgos”.

CAPITULO II

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL:

Diseñar un Sistema de Gestión Integral de Seguridad y Salud Laboral basado en el Modelo Ecuador, que pueda ser implantado en una empresa que se dedica a la actividad de comercio al por mayor y menor, con la finalidad de evitar o minimizar los riesgos para los trabajadores, como consecuencia de la actividad laboral.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Involucrar al nivel gerencial, en especial a la Gerencia General en el diseño del sistema de gestión, para su posterior implementación y control.
- Diseñar la gestión administrativa que se encargue de prevenir y controlar los fallos administrativos.
- Diseñar la gestión técnica activa para prevenir y controlar los fallos técnicos antes de que ocurran.
- Diseñar la gestión del talento humano para prevenir y controlar actitudes y comportamientos incorrectos del personal a todo nivel.
- Integrar el sistema de gestión de seguridad y salud laboral al sistema general de gestión de la organización.

- Informar y capacitar al personal de la empresa sobre los conocimientos básicos de la Seguridad y Salud laboral, con el objeto de que puedan comprender la importancia de implementar el sistema de gestión en la empresa.

2.3. OBJETIVOS SECUNDARIOS (COLATERALES):

- Crear una cultura de prevención de Riesgos Laborales a nivel Gerencial y en todos los trabajadores de la empresa.
- Permitir una gestión más eficaz y eficiente que mejore continuamente los procesos, optimice los recursos e incremente la productividad de la organización.
- Disminuir el absentismo y rotación de trabajadores por prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
- Mejorar de las condiciones ambientales de los trabajadores para que respondan a las demandas de las tareas.

CAPITULO III

3. MODELO ECUADOR:

A continuación presentaré el “Modelo Ecuador” en el que se basó el presente trabajo:

3.1 ANTECEDENTES:

“Usualmente los sistemas productivos han tenido como objetivo fundamental la rentabilidad, es decir, la obtención de ganancias que pueden brindar una actividad determinada en la cual intervienen por un lado, la inversión en infraestructura instalaciones, máquinas, insumos, tecnología, información y por otro, el recurso humano que interviene en los proceso de producción.

El concepto primario de rentabilidad pura ha ido perdiendo su trascendencia inicial por una rentabilidad social en un entorno de compromiso con la sociedad interna y externa beneficiarias de la actividad productiva. Esto implica trabajar bajo el concepto de calidad total, para lo cual la calidad de las condiciones de trabajo es condición y requisito fundamental, ya que en último término *“...el hombre es el principio y el fin de todo proceso productivo por muy simple o complejo que sea este...”*.

Las empresas están necesariamente inmersas en cambios permanentes que se dan en su entorno externo y medio interno, provocados por los vertiginosos avances de la ciencia y de la tecnología en la información e informática, la biotecnología, los nuevos materiales, la química fina, la forma de gestionar las organizaciones y la globalización. Esto ha

ocasionado que los escenarios de desarrollo empresarial estén en constante proceso de cambio a través de estructuras cada vez más flexibles que puedan asimilar y dar respuesta a estos cambios.

En principio, toda gestión, incluida la de la seguridad y salud, pretende manejar con eficiencia y eficacia los recursos estratégicos. En unos pocos siglos el mundo evolucionó de una sociedad agrícola (en la que lo estratégico eran los recursos naturales) a una sociedad industrial (lo estratégico eran los recursos económicos), llegando a una sociedad postindustrial o del conocimiento (en la que lo estratégico es el conocimiento).

La seguridad y salud en el trabajo, entendidas en un sentido amplio e integrador que englobe las prácticas tradicionales y muchas veces poco integradas de la seguridad industrial, higiene industrial, ergonomía, psicología y medicina del trabajo, no ha tenido la aceptación de las organizaciones, entre otras razones debido a los escasos resultados demostrados por dicha actividad, lo cual, a su vez, ha determinado que en muchas organizaciones la actividad preventiva sea relegada a un segundo plano al no considerarla parte de la productividad.

En el mejor de los casos, las empresas líderes han realizado una gestión técnica de sus riesgos mediante la identificación, medición, evaluación, control y vigilancia, obteniendo la disminución de sus índices de frecuencia, gravedad de los accidentes y enfermedades profesionales y la disminución del absentismo laboral, pero no han podido demostrar la formidable relación que existe entre la prevención y la productividad, así como la satisfacción laboral. Consecuentemente, no han logrado lo que es

estructural, que es integrar la gestión de los riesgos en el sistema administrativo general de la organización.

La administración clásica de la seguridad que en su tiempo fue un aporte importante a la prevención, hoy ya no lo es, persistir en ella ha determinado que:

- Muchos piensen que la seguridad y salud no forma parte del verdadero cometido empresarial, el cual es ofrecer productos y/o servicios de calidad a un precio competitivo y obtener por ello un beneficio económico.
- Se interpreta la prevención como una responsabilidad marginal y muchas veces discrecional que depende únicamente de *“la buena voluntad y la solidaridad”* de los gerentes.
- Sea asumida por obligación legal.
- Se implante para obtener una certificación.
- Exista un alto grado de frustración de los gestores de la prevención (profesionales ambientales y biológicos), expresada con frases como *“...la gerencia no da importancia a la seguridad. Le interesa solo la producción y las ventas...”*, *“...los trabajadores en general hacen poco caso de las recomendaciones preventivas...”*, *“...nos hace falta una normativa que exija y sancione el incumplimiento...”*, etc.

Es necesario, pues, replantear los sistemas de gestión para que tengan la capacidad de implicar a todos los niveles organizacionales y así demostrar unos resultados que objetivamente signifiquen *“ganancia”* para todos sus actores. Este es el requisito para que la gestión de seguridad y salud sea autosustentable.

El modelo de gestión que se propone permite demostrar que la seguridad y la salud son una fuente de ventajas competitivas que puede hacer la diferencia entre permanecer o salir del mercado, y que las pérdidas generadas por los accidentes, enfermedades profesionales, fatiga física o mental y por la insatisfacción laboral no permiten optimizar la productividad empresarial.

Con el propósito de obtener resultados y demostrar las bondades que brinda la prevención de riesgos, mediante la aplicación de una herramienta sencilla en su concepción, y flexible en su aplicación, en este capítulo se desarrolla un sistema de gestión integral e integrado de seguridad y salud aplicable a empresas de diversa complejidad productiva y organizacional al que se ha denominado <<MODELO ECUADOR>>, y que tanto en su concepción teórica como en su aplicación práctica hemos desarrollado e implantado en empresas de diversa complejidad.

Recientemente, se ha publicado el “Reglamento al Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo” (resolución 957), vinculante para los cuatro países de la Subregión Andina (Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia). En su art. # 1 se recomienda la aplicación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya fundamentación fue dada a conocer públicamente en el “VI Congreso Andaluz de Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, PREVEXPO 02”, realizado en Málaga (España) en noviembre del año 2002, y en el “I Congreso Internacional de Salud y Trabajo Cuba”, 2003, celebrado en Varadero en noviembre de 2003. A continuación se presentan los elementos principales del <<MODELO ECUADOR>>.

3.2 OBJETIVOS DEL MODELO DE GESTION:

3.2.1 OBJETIVO GENERAL:

Disponer de un modelo de gestión con la finalidad de prevenir y controlar la siniestralidad y las pérdidas, que garantice su integración en la gestión general de la organización, independiente de su magnitud y/o tipo de riesgos.

3.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

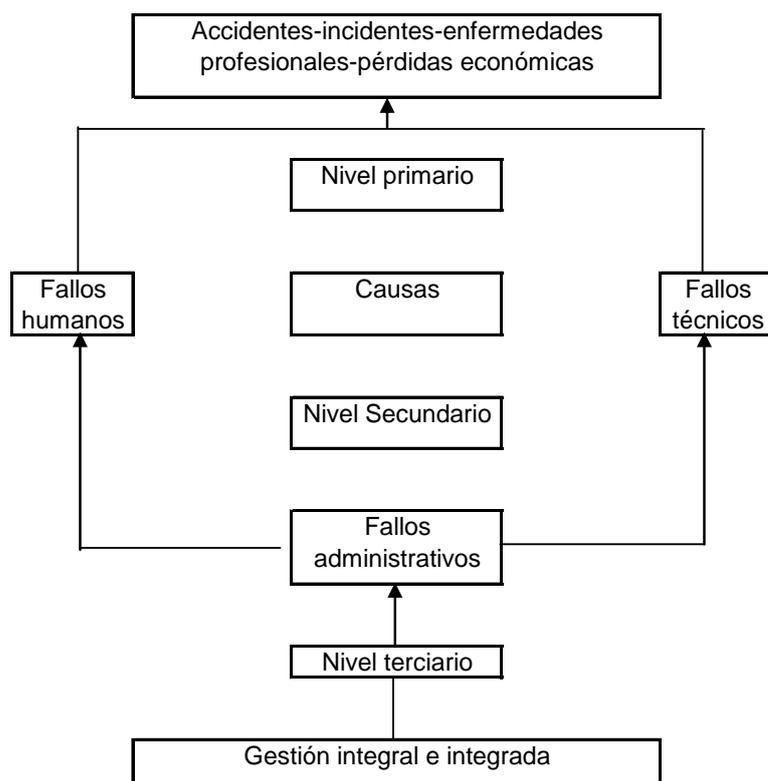
- Proporcionar lineamientos simples y efectivos para diseñar e implantar el sistema de gestión de seguridad y salud.
- Proporcionar directrices para implicar en la gestión de seguridad y salud a todos los niveles de la organización.
- Proporcionar criterios de prevención y control en los tres niveles causales: técnico, de talento humano y administrativo.
- Definir y obtener resultados previamente planificados.
- Establecer un sistema de auditoría y verificación específico y cuantificado”.

3.3 FUNDAMENTOS DEL MODELO DE GESTION:

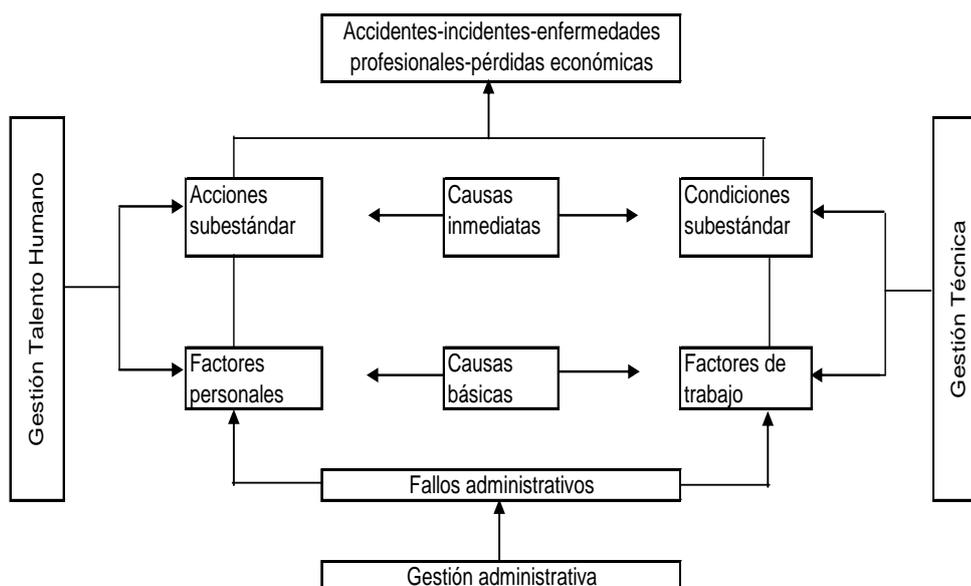
- Estructurar el modelo de gestión de seguridad y salud, tras plantear un modelo causal de pérdidas, lo que permite diferenciar las responsabilidades técnicas de las administrativas y su peso relativo.

- Implicar en la gestión preventiva al nivel gerencial, y así garantizar resultados relacionados con la competitividad. Esta implicación es requisito determinante para el éxito de cualquier gestión.
- Dar la importancia que efectivamente tiene, la gestión del talento humano como sinónimo de implicación, de productividad y en último término, de excelencia organizacional. En la etapa del conocimiento esta gestión es estratégica.
- Considerar que solo lo que se mide se puede mejorar.
- Considerar que la gestión preventiva tiene razón de ser sólo si se obtienen los resultados planificados”.

El Modelo Ecuador señala que **“Las pérdidas tienen como causas inmediatas y básicas los fallos de las personas y los fallos técnicos, que intervienen en diferentes proporciones de acuerdo con el siniestro, y como causas estructurales, los fallos administrativos”**. En la siguiente figura el modelo representa la relación entre tipos de fallos, causas y pérdidas por accidentes, incidentes y/o enfermedades profesionales:



En la siguiente figura el Modelo Ecuador especifica el esquema general de Gestión de seguridad y salud:

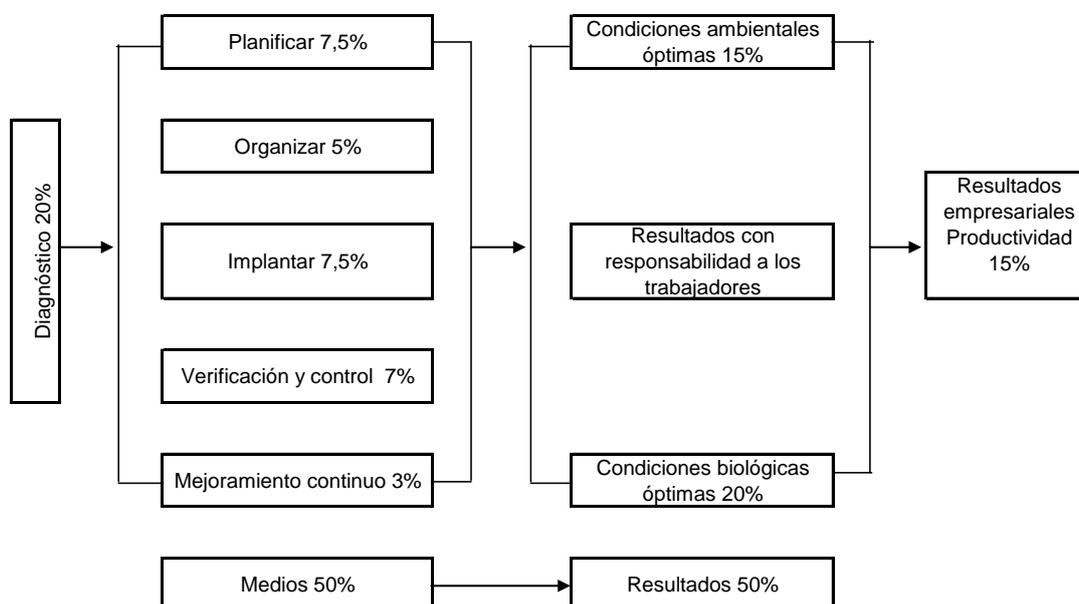


El Modelo Ecuador de Gestión de Seguridad y Salud se “estructura para solventar y resolver todos los fallos potenciales que, si se concretan determinan las pérdidas”, por lo tanto al diseñar e implementar este sistema de gestión la empresa podrá aumentar la productividad y disminuir las pérdidas tanto personales como económicas. El Modelo plantea desarrollar los siguientes puntos:

- **La gestión técnica activa**, para prevenir y controlar los fallos técnicos en máquinas, herramientas, instalaciones, etc. antes de que ocurran.
- **La gestión del talento humano**, para prevenir y controlar las actitudes y comportamientos incorrectos de las personas.
- **La gestión administrativa**, para solventar los fallos a este nivel. Esta gestión es de responsabilidad gerencial y es la de mayor incidencia a la hora de prevenir y controlar las pérdidas”.

El modelo aclara que la diferencia entre los modelos de gestión clásicos y la gestión propuesta, reside en que esta cuantifica los resultados y les da la misma importancia que a los medios, lo cual es esencial ya que ningún tipo de gestión llega a la excelencia si no se consiguen resultados.

Cuantificación del Modelo de Gestión de Seguridad y Salud



El modelo aclara que los porcentajes establecidos en el cuadro anterior son referenciales, pues cada organización debe analizar y reflejar su realidad organizacional.

Es indispensable que al hacer la ponderación se establezca la importancia de cada uno de los elementos, es así que para el Modelo Ecuador, el Diagnóstico tiene la mayor ponderación pues si no existe o es errado, pierde sentido los medios restantes. De igual manera en los resultados el elemento condiciones biológicas óptimas, también tiene una alta ponderación puesto que si no se lo consigue los otros resultados no tendrían razón de ser.

El Modelo concede igual ponderación del 50% a los medios (planificar, organizar, implantar, verificar, controlar, mejorar continuamente) y a los resultados (condiciones biológicas óptimas, condiciones ambientales óptimas, productividad), puesto que se basa en la necesidad de revertir un

sentido empresarial, tras haber certificado algún sistema de gestión que se refleja en la expresión: “Hemos invertido... dinero, tiempo, etc, para certificar primero y luego para cumplir con las respectivas auditorías, pero no estamos conformes con los resultados específicos que pretendíamos”

El Modelo Ecuador plantea que los resultados esperados para los implicados en la gestión preventiva son:

- **“Empresarios:** Incremento de la productividad de hasta un 15%, tras implantar el sistema de gestión en seguridad y salud, incluyendo una mejora evidente de la imagen de la empresa.
- **Trabajadores:** Condiciones ambientales y biológicas óptimas obtenidas a partir de la disminución comprobada de lesiones, fatiga e insatisfacción laboral. Incremento de beneficios económicos.
- **Organismos de control:** Disminución de su actividad fiscalizadora, en base a proponer un sistema integral e integrado, ligado a resultados concretos y a la competitividad, para que esta gestión se la asuma por ser parte de la excelencia, más no porque lo exige una ley o norma.
- **Sociedad:** Las empresas excelentes generan desarrollo económico, puestos de trabajo, estabilidad y seguridad. Estos son los beneficios derivados de una mayor valoración social”.

3.4 DESARROLLO DE LOS FUNDAMENTOS DEL MODELO

3.4.1 Modelo Integral:

El Modelo integral gestiona en los ámbitos ambiental y biológico las seis categorías de riesgo, concediendo la importancia que hoy tienen los factores ergonómicos y psicosociales.

Involucra a todos los niveles de la organización; gerencia alta y media, a la supervisión, gestores y a todos los trabajadores, incluidos los tercerizados, contratados, subcontratados.

Intervienen en todas las etapas del proceso de producción de bienes y servicios (entradas, transformación, salidas).

Este modelo es compatible a los sistemas de seguridad, calidad, medio ambiente y otros; tales como ISO 9000, ISO 14000 Y OHSAS 1800, Buenas Prácticas de Manufactura (BPF), Control de Puntos Críticos (HACCP), Responsabilidad Integral (RI), etc. Esto facilita su implantación y el cumplimiento de las exigencias de los organismos de control y del mercado globalizado”.

3.4.2 Modelo Integrado:

El modelo integrado define responsabilidades en seguridad y salud para todos los niveles de la organización, basándose en el principio de que a mayor capacidad de decisión, mayor responsabilidad. Define índices de control para verificar el cumplimiento de las responsabilidades preventivas de cada nivel.

Se alcanza la sustentabilidad de los sistemas de gestión solamente en base al liderazgo total, al involucramiento y participación de la gerencia, de la supervisión y de los trabajadores. Para que esto suceda todos estos niveles deben objetivamente “ganar algo significativo y concreto” con su involucramiento.

Con toda razón, la gerencia únicamente se involucra si al implantar las gestiones, éstas determinan una mayor productividad, competitividad, un mercado más amplio, etc., y es por ello que busca certificar.

Para que el trabajador se involucre y se comprometa, debe existir una política según la cual éste sea recompensado cada vez que participe en la obtención de los objetivos de producción, calidad y prevención de riesgos laborales”.

3.4.3 Gestión del Talento Humano:

La transición de la sociedad industrializada a la sociedad del conocimiento ha puesto de manifiesto que las organizaciones empresariales públicas y privadas poseen un recurso vital e intangible que les permite desarrollar su actividad. Ese recurso es el conocimiento que da como resultado la materialización de los bienes o servicios que a su vez se sustenta en:

- a) Los recursos humanos que intervienen en el proceso productivo.
- b) La información que se maneja en dichos procesos productivos.

De la interrelación entre personas e información se crea un entorno del conocimiento. Esto constituye el objetivo esencial de la gestión del conocimiento, que a su vez, deberá estar constituida por:

- a) La cualificación del recurso humano.
- b) La capacidad de gestionar la información.
- c) La capacidad para implantar e integrar las herramientas técnicas actuales y métodos adecuados.

En la gestión del conocimiento interesa sobre todo el aprendizaje, y de manera especial, el aprendizaje en equipo. Es más importante poner en práctica el conocimiento luego de que ha sido sistematizado y socializado que únicamente poseerlo, pues este se renueva constantemente.

El reconocido experto en administración empresarial Peter Drucker, señala que las organizaciones deben incorporar tres prácticas sistemáticas en la gestión del conocimiento:

- a) Mejora continua de procesos y productos.
- b) Aprender a explotar el éxito.
- c) Aprender a innovar.

El conocimiento no reside en el conjunto de información que se posea sino en la utilización de esos conocimientos para incrementar la capacidad creativa e innovadora. Este conocimiento puede orientarse a dos fines que son complementarios y no excluyentes: la orientación a la capitalización contable y la generación de ventajas competitivas.

La gestión del talento humano considera a las personas como el elemento de mayor productividad, al conocimiento como factor de competitividad, y a la participación como sinónimo de involucramiento. Este es un fundamento acorde a la época en la que nos encontramos”.

3.4.4 Modelo Justificado Económicamente:

Los riesgos que gestionan la seguridad y la salud son riesgos puros. Cuando se previenen y controlan se evitan las pérdidas que se ocasionarían si éstos se concretaran.

El modelo incorpora un procedimiento para cuantificar las potenciales pérdidas, desde un punto de vista monetario y de jornadas de trabajo que no se han perdido, sin dejar de considerar y calcular las pérdidas generadas por los accidentes y enfermedades ocupacionales que efectivamente sucedieron. Además, incorpora un procedimiento para relacionar y cuantificar el incremento del rendimiento y el nivel de satisfacción laboral”.

3.4.5 Obtención de Resultados:

- Procedimiento estadístico para demostrar **tendencias de normalidad biológica** a lo largo del tiempo.
- Procedimiento estadístico para demostrar **tendencias de normalidad ambiental** a lo largo del tiempo.
- Procedimiento estadístico para **relacionar y calcular el incremento en la productividad** en bases a los dos resultados anteriores”.

Para toda organización es **importante definir y establecer unos indicadores específicos de la seguridad y salud** que midan el desempeño de esta gestión y que además sean parte de herramientas como el Balanced Scorecard”.

3.4.6 Gestión por Procesos:

La gestión por procesos es necesaria para integrar la prevención de riesgos (concepto de integrado) a todos los niveles y actividades de la

organización, mediante el fortalecimiento de las actividades que agregan valor preventivo y la eliminación de aquellas, que al no proporcionar valor, han burocratizado la gestión clásica. Los resultados preventivos se alcanzan con mayor eficiencia y eficacia cuando todas las actividades y recursos involucrados se gestionan como un proceso”.

3.4.7 Mejora Continua e Innovación:

Éstas se consiguen mediante el mejoramiento de los estándares cualitativos y cuantitativos de la gestión administrativa, técnica y de talento humano. Este principio es la mejor alternativa frente al reto de la competitividad.

3.4.8 Aplicabilidad del Modelo:

Se definen los elementos, subelementos y procedimientos que son necesarios en función del tipo y de la magnitud de la empresa y de sus riesgos. Esto es posible luego de realizar el diagnóstico integral que el modelo propone.

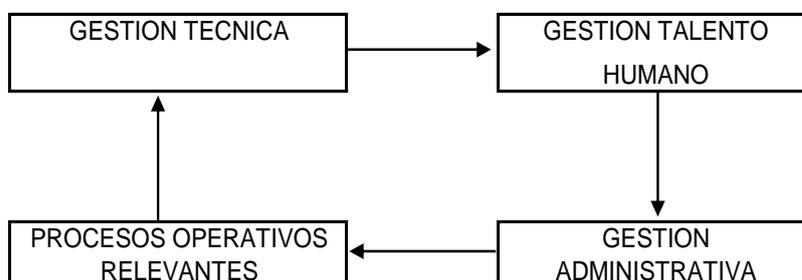
La versatilidad es otra de las fortalezas del modelo, pues es aplicable a la pequeña, mediana y gran empresa, así como a las empresas de servicios, incluyendo las de personal y aquellas de alto riesgo”.

3.5 ELEMENTOS Y SUBELEMENTOS DEL MODELO DE GESTION:

El Modelo de Gestión contiene cuatro macro elementos principales:

- gestión administrativa
- gestión técnica
- gestión del talento humano y
- procesos operativos relevantes.

A continuación se procede a describir cada uno de estos elementos y sus subelementos:



3.5.1 Gestión administrativa:

3.5.1.1 Objetivo:

Prevenir y controlar los fallos administrativos mediante el establecimiento de las responsabilidades en seguridad y salud de la administración superior y su compromiso de participación y liderazgo.

3.5.1.2 Política:

- Será apropiada a la actividad y a los riesgos de la empresa.
- Será conocida y asumida por todos los niveles.
- Se comprometerá al mejoramiento continuo de la seguridad y salud.
- Estará implementada, documentada y mantenida.
- Incluirá el compromiso de al menos cumplir con la legislación vigente.
- Se actualizará periódicamente.

3.5.1.3 Organización:

- Se establecerán y documentarán las responsabilidades en seguridad y salud de todos los niveles de la organización.

- Existirá una estructura en función del número de trabajadores o del nivel de peligrosidad, constituida para la gestión preventiva (Unidad de Seguridad, Comité de Seguridad, Servicio Médico).
- Se mantendrá y actualizará la documentación del sistema de gestión (manual, procedimientos, especificaciones de trabajo, registros de actividades).
- El personal que realiza funciones preventivas a nivel de jefatura, serán profesionales del área ambiental o biológica especializados en seguridad y salud, y validados por las autoridades competentes.
- Generación y control documental: Elaboración del documento o registro, Codificación, Revisión, Aprobación, Distribución, Actualización, Obsolescencia

3.5.1.4 Planificación:

- Se realizará un diagnóstico de la gestión administrativa, técnica y del talento humano.
- Existirán planes administrativos, de control del comportamiento del trabajador y de control operativo técnico, de corto (1-3 años), medio (3-5 años) y largo plazo (más de 5 años), acordes a la magnitud y naturaleza de los riesgos de la empresa.
- Los planes tendrán objetivos y metas relevantes para la gestión administrativa, técnica y del talento humano.
- Tendrán cronogramas de actividades, con fechas de inicio y finalización, con responsables.
- Establecerán los recursos humanos, económicos y tecnológicos necesarios.

- Establecerán los estándares para verificación de cumplimiento.
- Establecerán los procedimientos administrativos, técnicos y para la gestión del talento humano, acordes al tipo y magnitud de los riesgos.

3.5.1.5 Implantación:

- Se impartirá capacitación previa a la implantación, para dar competencia a los niveles que operativizan los planes.
- Se registrarán y documentarán las actividades del plan en formatos específicos, los mismos que estarán a disposición de la autoridad competente.

3.5.1.6 Verificación:

- Se verificará el cumplimiento de los estándares cualitativos y cuantitativos del plan, relativos a la gestión administrativa, técnica, del talento humano y a los procedimientos operativos específicos.
- Las auditorías externas e internas serán cuantificadas, concediendo igual importancia a los medios que a los resultados.

3.5.1.7 Control administrativo:

- Se establecerán las desviaciones del plan y la reprogramación de los controles para su corrección.

3.5.1.8 Mejoramiento continuo:

- Se perfeccionará continuamente la planificación a través del mejoramiento cualitativo y cuantitativo de los estándares administrativos, técnicos y del talento humano. El modelo cuantificado permite objetivizar este mejoramiento”.

3.5.2 Gestión técnica

3.5.2.1 Objetivo:

Prevenir y controlar los fallos técnicos, actuando sobre estas causas antes de que se materialicen, para lo cual se observará en todo el proceso de gestión técnica. Para ello se procurará:

- Integrar el nivel ambiental y el biológico.
- Realizar en todas las etapas del proceso de producción de bienes y servicios (entradas, transformación, salidas).
- Incluir las seis categorías de factores de riesgo; mecánico, físico, químico, biológico, ergonómico y psicosocial.
- Incluir las actividades rutinarias y no rutinarias de todos los trabajadores; propios, tercerizados, contratados, visitantes, etc.
- Incluir las instalaciones de planta y complementarias.

3.5.2.2 Identificación de los factores de riesgo:

- La identificación de los factores de riesgos se realizará utilizando procedimientos reconocidos a nivel nacional, o internacional en ausencia de los primeros.
- Se posibilitará la participación de los trabajadores involucrados, en la identificación de los factores de riesgo.

3.5.2.3 Medición de los factores de riesgo:

- Los métodos de medición tendrán vigencia y reconocimiento nacional o internacional a falta de los primeros.
- Los equipos utilizados tendrán certificados de calibración.

- Las mediciones se realizarán luego de definir técnicamente la estrategia de muestreo.

3.5.2.4 Evaluación de los factores de riesgo:

- Los valores límite ambientales y/o biológicos, utilizados en la evaluación tendrán vigencia y reconocimiento nacional o internacional a falta de los primeros. Se privilegiarán los indicadores biológicos frente a cualquier limitación de los indicadores ambientales.
- La evaluación será integral y se interpretarán las tendencias en el tiempo, antes que los valores puntuales.

3.5.2.5 Control técnico de los riesgos:

- Los programas de control de riesgos tendrán como requisito previo, ineludible, la evaluación de los mismos.
- Los controles técnicos privilegiarán las actuaciones a nivel de diseño, fuente, transmisión, receptor, en este orden.
- Los controles a nivel de las personas privilegiarán la selección técnica en función de los riesgos a los que se expondrán los trabajadores.

3.5.2.6 Vigilancia de los factores de riesgo:

- Se establecerá un programa de vigilancia ambiental y biológico de los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores.
- La frecuencia de la vigilancia se establecerá en función de la magnitud y tipo de riesgo y los procedimientos tendrán validez nacional o internacional, a falta de los primeros.
- Se realizarán exámenes médicos de control de carácter específico en función de los factores de riesgos:
 - a. Exámenes previos a trabajadores nuevos.

- b. Exámenes periódicos en función de los riesgos a los que está expuesto el trabajador.
 - c. Exámenes previos a la reincorporación laboral.
 - d. Exámenes al término de la relación laboral.
- La vigilancia de la salud se realizará respetando el derecho a la intimidad, y a la confidencialidad de toda la información relacionada, con su estado de salud, el resultado de las mismas se comunicará al trabajador afectado.
 - Se realizará una vigilancia especial para el caso de trabajadores vulnerables tales como; los sensibles a determinados riesgos, mujeres embarazadas, trabajadores en edades extremas, trabajadores temporales (tercerizados, contratados, etc.)”.

3.5.3 Gestión del talento humano

3.5.3.1 Objetivo:

Dar competencia en seguridad y salud a todos los niveles de la organización. Potenciar el compromiso e involucramiento como requisito de primer nivel en el éxito de la gestión en seguridad y salud.

3.5.3.2 Selección del personal:

- Se realizará la selección del trabajador, previo a su asignación, considerando los factores de riesgo a los que se expondrá.
- Los programas de selección garantizarán la competencia física y mental suficiente para realizar su trabajo o que puedan adquirirlas mediante capacitación y entrenamiento. Se realizarán evaluaciones individuales incluyendo al nivel de dirección, del estado físico – psicológico,

mediante exámenes médicos y pruebas de actitudes y aptitudes específicas.

- Se cumplirá con lo dispuesto por la autoridad competente, respecto a la reubicación del trabajador en otras áreas de la empresa a fin de utilizar la capacidad remanente del accidentado y para evitar el agravamiento de patologías. La reubicación por motivos de seguridad y salud se concretará previo consentimiento del trabajador.

3.5.3.3 Información:

- Se definirá un sistema de información externa e interna en relación a la empresa para tiempos de operación normal y de emergencia.
- Se informará internamente a los trabajadores, sobre los factores de riesgo de su puesto de trabajo y sobre los riesgos generales de la organización, se incluirá al personal temporal (tercerizado, contratado y subcontratado, etc.).
- Si el caso amerita, se informará externamente a asociaciones, medios de comunicación, público en general sobre la gestión en seguridad y salud que desarrolla la empresa.

3.5.3.4 Comunicación:

- Se implantará, bajo responsabilidad de los jefes de área, un sistema de comunicación vertical escrita hacia los trabajadores sobre; política, organización, responsabilidades en seguridad y salud, normas de actuación, procedimientos de control de riesgos, etc.
- Se implantará, bajo responsabilidad de los jefes de área, un sistema de comunicación, ascendente desde los trabajadores sobre; condiciones y o acciones subestándares y sobre factores personales o de trabajo u

otras causas potenciales de accidentes, enfermedades ocupacionales o pérdidas.

3.5.3.5 Capacitación:

- Será una de las prioridades para alcanzar niveles superiores de seguridad y salud, y se hará de manera sistemática y documentada.
- Se implementará basándose en este ciclo:
 - a) Identificar necesidades de capacitación
 - b) Definir planes, objetivos, cronogramas
 - c) Desarrollar actividades de capacitación
 - d) Evaluar la eficiencia y eficacia de la capacitación
- Se impartirá capacitación específica sobre los riesgos del puesto de trabajo y sobre los riesgos generales de la organización.

3.5.3.6 Adiestramiento:

- El programa de adiestramiento pondrá especial énfasis en el caso de trabajadores que realicen actividades críticas, de alto riesgo y de los brigadistas (equipos de respuesta a emergencias e incendios). Será sistemático y documentado.
- Observará el ciclo:
 - a) Identificar de la necesidades de adiestramiento
 - b) Definir planes, objetivos, cronogramas
 - c) Desarrollar actividades de adiestramiento
 - d) Evaluar la eficiencia y eficacia del adiestramiento

3.5.3.7 Formación de especialización:

Es esencial que los profesionales ambientales y/o biológicos con responsabilidades de gestión en seguridad y salud al interior de la

organización, tengan la competencia suficiente para fundamentar con éxito su actuación. Es recomendable que los profesionales indicados tengan una certificación a nivel de diplomado, master, etc., debidamente reconocido por la autoridad competente.

3.5.4 Proceso operativos relevantes

De acuerdo al tipo y magnitud de los factores de riesgo y el tipo y magnitud de la organización, y sólo después de realizar el diagnóstico del sistema de gestión, se desarrollarán procesos operativos en mayor o menor profundidad y como procedimientos las actividades que a continuación se detallan.

3.5.4.1 Vigilancia de la salud:

Comprende la valoración periódica, individual y colectiva de todos los integrantes de la organización.

Se establecerán los grupos vulnerables: mujeres embarazadas, minusválidos, adolescentes, adultos mayores; así como grupos con sensibilidades especiales.

Se recomienda realizar la valoración colectiva siguiendo el esquema propuesto por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España (INSHT), y deberá incluir la valoración biológica de exposición y efectos, las pruebas de tamizado a todos los trabajadores aparentemente sanos y los reconocimientos médicos de ingreso, periódicos, reingreso, salida, y especiales.

Así mismo, se realizará una valoración morfofisiológica, es decir, valores a ser identificados y valorados sobre la población laboral expuesta y que están en función de la:

- Exposición definida por el producto entre el tiempo de exposición y la concentración o nivel del agente.
- Susceptibilidad individual que depende de factores intrínsecos como el código genético, la raza, el sexo, etc., y de factores extrínsecos como la calidad de la alimentación, hábitos higiénicos, etc. Se evitará la exposición de los grupos especiales como los hipersensibles, embarazadas, discapacitados, grupos en edades extremas.

Se registrarán todos los efectos perjudiciales sobre la salud de los trabajadores, y se favorecerá la detección precoz sin dejar de considerar la fiabilidad y especificidad del método utilizado.

3.5.4.2 Factores de riesgo psicosocial:

La satisfacción laboral, como un indicador preventivo de excelencia organizacional y como sinónimo de involucramiento; deberá valorar la percepción que tenga el trabajador de su trabajo, y así mismo, la organización y la distribución del trabajo.

3.5.4.3 Investigación de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales:

Todo accidente que genere la baja de una jornada laboral en adelante será investigado de acuerdo a la norma nacional vigente, en ausencia de la misma o como complemento de ella, la organización podrá adoptar un

modelo de investigación propio o de una institución u organización de reconocido prestigio. Toda enfermedad laboral deberá ser investigada en base a la respectiva historia médica laboral, en la que deberán constar los agentes causales, el nivel de exposición ambiental, los resultados de las valoraciones médicas específicas y de los hallazgos relacionados con los agentes y la exposición, su evolución y pronóstico.

La investigación de los accidentes y enfermedades ocupacionales deberán de especificar cualquier invalidez, la región anatómica, órganos y sistemas comprometidos, la duración estimada de la baja (sea temporal o permanente), y si la incapacidad es parcial, total o absoluta. En caso de que no sea posible precisar el tiempo o grado de invalidez, se determinarán las fechas de los posteriores análisis, dejando explicitado que la valoración realizada a la fecha es de carácter provisional.

En la investigación de accidentes se establecerán los factores del ambiente laboral y del trabajador que causaron el accidente, se precisará el grado de responsabilidades administrativas y técnicas, las pérdidas económicas, el daño a la propiedad, el tiempo de paro productivo y el impacto medio ambiental, etc., generado por el accidente. Se realizará un esquema representativo de la secuencia de accidente.

3.5.4.4 Inspecciones y auditorias:

Se realizarán periódica y/o aleatoriamente por personal propio de la empresa o personal externo. Es recomendable que cuando el nivel de riesgo y la complejidad de la organización así lo requieran, sean realizadas por personal externo; este es el caso de las empresas de mediano o alto

riesgo. En todo caso, los profesionales auditores tendrán la competencia necesaria para garantizar el éxito de la verificación.

3.5.4.5 Programas de mantenimiento:

Muchos de los accidentes mayores se han producido al momento de realizar el mantenimiento de las instalaciones, ya sea en la parada o al reiniciar la producción, por lo que es recomendable que los mantenimientos preventivo, predictivo e incluso el correctivo, se realicen en forma coordinada con los servicios de seguridad y salud.

Una de las bases para definir los programas de mantenimiento de la organización, son los análisis de peligros y operabilidad en instalaciones de procesos.

3.5.4.6 Planes de emergencia y contingencia:

La organización se preparará para hacer frente a posibles emergencias que puedan presentarse. Los riesgos que determinan la necesidad de planes de emergencia y contingencia son: accidentes con múltiples fallecimientos, incendios, explosiones, derrames de sustancias contaminantes y/o tóxicas, amenaza de bomba etc.

Cada suceso contará con un plan específico, en el que la evacuación tiene importancia real, por lo que los simulacros constituyen el indicador del nivel de preparación de la organización para estos eventos. El plan de contingencia que se aplica después de la emergencia, tiene por objeto restaurar lo más pronto posible la normalidad.

3.5.4.7 Planes de lucha contra incendios y explosiones:

Partirán de la evaluación del nivel de riesgo de incendio y explosión, empleando métodos específicos de análisis cuantitativos y/o cualitativos.

Dicha evaluación permitirá a la organización establecer su nivel de riesgo, y por lo tanto, su nivel de protección, con los debidos planes de lucha contra incendio y en caso de que las medidas de detección, alarma y control no hayan sido suficientes para controlar el incendio en sus inicios.

3.5.4.8 Planes de prevención contra accidentes mayores:

La organización deberá tener identificado y calculado, mediante modelos de simulación, los eventos que por su gravedad o naturaleza superen los límites de las instalaciones, poniendo en riesgo a la colectividad. Dichos modelos deberán establecer las víctimas o lesiones más probables en caso de darse el accidente, además de los daños que puedan causar en las instalaciones, así como el radio de compromiso en vidas humanas y daños materiales.

3.5.4.9 Uso de equipos de protección individual:

Cuando por razones técnicas o económicas debidamente demostradas no se haya podido evitar o controlar el riesgo en su origen, en la vía de transmisión y/o con las medidas previas personales, se optará por los equipos de protección personal, que cumplirán los siguientes requisitos previo a su uso: selección técnica, un nivel de calidad acorde, mantenimiento adecuado, registros de entrega, mantenimiento y devolución, cuando hayan cumplido su vida útil. Se priorizarán los sistemas de protección colectiva frente a los equipos de protección individual.

3.5.4.10 Otras actividades específicas:

Cuando la magnitud, complejidad o características de los procesos industriales así lo requieran, se desarrollaran procedimientos específicos o

especializados, los mismos que requerirán para su planificación e intervención del concurso de personal especializado”. (1).

CAPITULO IV

4. METODOLOGÍA

4.1. POBLACION Y MUESTRA:

El estudio se realizó en una empresa de comercio al por mayor y menor, la población objeto del estudio es de 64 colaboradores, que se encuentran laborando en las ciudades de Quito y Guayaquil.

4.2. TIPO DE ESTUDIO Y DE DISEÑO:

Concientes de que en la mayoría de empresas de comercio al por mayor y menor, y en especial en esta empresa, no ha existido un sistema de seguridad y salud laboral, se realizó un estudio descriptivo de los puestos de trabajo más relevantes en las ciudades de Quito y Guayaquil.

A partir del diseño de los elementos del Modelo Ecuador, se plantea una solución para que el sistema de gestión de seguridad y salud laboral a implantar en la organización sea eficaz.

4.3. MATERIAL:

Los recursos materiales que se utilizaron en este estudio, fueron los siguientes:

- Computadora portátil

- Filmadora profesional
- Cámara digital
- Útiles de oficina
- Libros especializados de seguridad y salud laboral
- Leyes, Reglamentos, Resoluciones, Notas Técnicas, Directivas, Reales Decretos, etc., referentes a la seguridad y salud laboral
- Web Sites relacionados con la seguridad y salud laboral
- Programas Utilitarios de Microsoft Office para la elaboración de los procedimientos, formatos, tablas de cálculo y evaluación general de riesgos.

4.4. FASES DEL ESTUDIO:

4.4.1 DIAGNOSTICO INICIAL DE CUMPLIMIENTO TECNICO LEGAL

Previo al desarrollo de cualquier acción, fue necesario conocer qué es lo que la propia organización dice tener y tiene en materia de prevención de riesgos laborales, para lo cual se partió de los resultados obtenidos del Diagnóstico Inicial de cumplimiento Técnico Legal de Seguridad y Salud Laboral, que se realizó en la empresa y que se presenta a continuación:

DIAGNOSTICO INICIAL DE CUMPLIMIENTO TECNICO LEGAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL						
ELEMENTOS Y SUB ELEMENTOS		Cumple	No Cumple			Observaciones
			A	B	C	
1	GESTION ADMINISTRATIVA					
1,1	Política					
1	Es apropiada a la naturaleza y magnitud de los riesgos		1			No cumple: ausencia de Política
2	Compromete recursos		1			No cumple: ausencia de Política
3	Incluye compromiso de cumplir con la legislación técnico de SGISSL vigente		1			No cumple: ausencia de Política
4	Se ha dado a conocer a todos los trabajadores y se la expone el lugares relevantes		1			No cumple: ausencia de Política
5	Está documentada, integrada - implantada y mantenida		1			No cumple: ausencia de Política
6	Está disponible para las partes interesadas		1			No cumple: ausencia de Política
7	Se compromete al mejoramiento continuo		1			No cumple: ausencia de Política
8	Se actualiza periódicamente		1			No cumple: ausencia de Política
	SUBTOTAL		0	8	0	0
1.2	Planificación					
1	Dispone la empresa/organización de un diagnóstico de su sistema de gestión, realizando en los dos últimos años si es que los cambios internos así lo justifican, que establezca:					
	1.1	Las No conformidades priorizadas y temporizadas respecto a la gestión: administrativa; técnica; de talento humano; y, procedimientos / programas operativos básicos	1			No cumple: ausencia de plan
2	Existe una matriz para la planificación en la que se han temporizado las No conformidades desde el punto de vista técnico		1			No cumple: ausencia de plan
3	La planificación incluye actividades rutinarias y no rutinarias		1			No cumple: ausencia de plan
4	La planificación incluye a todas las personas que tienen acceso al sitio de trabajo, incluyendo visitas, contratistas, entre otras		1			No cumple: ausencia de plan
5	Los objetivos y las metas del plan son coherentes con las No conformidades priorizadas y temporizadas		1			No cumple: ausencia de plan
6	El plan incluye procedimientos mínimos para el cumplimiento de los objetivos y acordes a las No conformidades priorizadas y temporizadas		1			No cumple: ausencia de plan
7	El plan compromete los recursos humanos, económicos, tecnológicos suficientes para garantizar los resultados		1			No cumple: ausencia de plan

8	El plan define los estándares o índices de eficacia cualitativos y cuantitativos que permiten establecer las desviaciones programáticas		1			No cumple: ausencia de plan
9	El plan define los cronogramas de actividades con responsables, fechas de inicio y de finalización de la actividad		1			No cumple: ausencia de plan
10	El plan considera la gestión del cambio en lo relativo a:					
	10.1	Cambios internos	1			No cumple: ausencia de plan
	10.2	Cambios externos	1			No cumple: ausencia de plan
	SUBTOTAL		0	11	0	0
1.3 Organización						
1	Tiene Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado por el Ministerio de Trabajo y Empleo		1			No cumple: no se ha elaborado el Reglamento
2	Ha conformado las unidades o estructuras preventivas:					
	2.1	Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo; dirigida por un profesional con título de tercer nivel de carrera terminal del área ambiental/biológica preferentemente relacionado a la actividad principal de la empresa/organización y grado académico de cuarto nivel en disciplinas afines a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, certificado por el CONESUP.	1			No cumple: no existe Unidad de Seguridad y Salud
	2.2	Servicio médico de empresa dirigido por un profesional con título de médico y grado académico de cuarto nivel en disciplinas afines a gestión de la seguridad y salud en el trabajo, certificado por el CONESUP; y,	1			No cumple: no tiene servicio médico.
	2.3	Comité y Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo de ser aplicable.	1			No cumple: no se ha conformado los Comités
3	Están definidas las responsabilidades integradas de seguridad y salud en el trabajo, de los gerentes, jefes, supervisores, trabajadores entre otros y las de especialización de los responsables de las unidades de seguridad y salud, y, servicio médico de empresa; así como, de las estructuras de SGISSL.		1			No cumple: no existe SGISSL.
4	Están definidos los estándares de desempeño de SGISSL		1			No cumple: no existe SGISSL.
5	Existe la documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa/organización: manual, procedimientos, instrucciones, registros.		1			No cumple: no existe SGISSL.
	SUBTOTAL		0	7	0	0
1.4 Integración - Implantación						
1	El programa de competencia previo a la integración - implantación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa/organización realiza:					

	1.1	Identificación de necesidades de competencia		1			No cumple: no existe programa de competencia
	1.2	Definición de planes, objetivos y cronogramas		1			No cumple: no existe programa de competencia
	1.3	Desarrollo de actividades de capacitación y competencia		1			No cumple: no existe programa de competencia
	1.4	Evaluación de eficacia del programa de competencia		1			No cumple: no existe programa de competencia
2	Se han desarrollado los formatos para registrar y documentar las actividades del plan, estos registros están disponibles para las autoridades de control.			1			No cumple: no hay formatos ni registros.
3	Se ha integrado-implantado la política de seguridad y salud en el trabajo, a la política general de la empresa/organización			1			No cumple: no hay política de SGISL.
4	Se ha integrado-implantado la planificación de SGISL, a la planificación general de la empresa/organización.			1			No cumple: no hay política de SGISL.
5	Se ha integrado-implantado la organización de SGISL a la organización general de la empresa/organización			1			No cumple: no hay política de SGISL.
6	Se ha integrado-implantado la auditoria de SGISL, a la auditoria general de la empresa/organización.			1			No cumple: no hay política de SGISL.
7	Se ha intergrado-implantado las re-programaciones de SGISL a las re-programaciones de la empresa/organización.			1			No cumple: no hay SGISL.
	SUBTOTAL		0	10	0	0	
1.5. Verificación/Auditoria Interna del cumplimiento de estándares e índices del plan de gestión							
1	Se verificará el cumplimiento de los estándares de eficacia (cualitativa y cuantitativa) del plan, relativos a la gestión administrativa, técnica, del talento humano y a los procedimientos/programas operativos básicos			1			No cumple: no existe SGISL
2	Las auditorias externas e internas serán cuantitativas, concediendo igual importancia a los medios que a los resultados.			1			No cumple: no existe SGISL
3	Se establece el índice de eficacia del plan de gestión y su mejoramiento continuo.			1			No cumple: no existe SGISL
	SUBTOTAL		0	3	0	0	
1.6. Control de desviaciones del plan de gestión							
1	Se reprograman los incumplimientos programáticos priorizados y temporizados.			1			No cumple: No hay plan de gestión
2	Se ajustan o se realizan nuevos cronogramas de actividades para solventar objetivamente los desequilibrios programáticos iniciales.			1			No cumple: No hay plan de gestión
3	Revisión Gerencial						
	3.1	Se cumple con la responsabilidad de gerencia de revisar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa/organización incluyendo a trabajadores contratados u otros para garantizar su vigencia y eficacia.		1			No cumple: No hay plan de gestión

	3.2	Se proporciona a gerencia toda la información pertinente tal como: diagnósticos, controles operacionales, planes de gestión del talento humano, auditorias, resultados, entre otros; para fundamentar la revisión gerencial del sistema de gestión.	1			No cumple: No hay plan de gestión
	3.3	Considera gerencia la necesidad de mejoramiento continuo, la revisión de la política, objetivos, entre otros de ser necesarios.	1			No cumple: No hay plan de gestión
	SUBTOTAL		0	5	0	0
1.7 Mejoramiento Continuo						
	1	Cada vez que se re-planifican las actividades de seguridad y salud en el trabajo, se incorpora criterios de mejoramiento continuo; es decir, se mejora cualitativa y cuantitativamente los índices y estándares del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa/organización	1			No cumple: No hay plan de mejoramiento pues no hay SGISSL
	SUBTOTAL		0	1	0	0
2 GESTION TECNICA						
2.1. Identificación						
	1	Se han identificado las categorías de factores de riesgo ocupacional de todos los puestos utilizando procedimientos reconocidos a nivel nacional, o internacional en ausencia de los primeros	1			No cumple: no se ha identificado riesgos
	2	Tiene diagrama(s) de flujo del(os) proceso(s).	1			No cumple: no tiene flujo de procesos
	3	Se tiene registro de materias primas, productos intermedios y terminados	1			Si cumple: tiene registro
	4	Se dispone de los registros médicos de los trabajadores expuestos a riesgos.	1			No cumple: no se ha identificado riesgos
	5	Se tiene hojas técnicas de seguridad de los productos químicos.				No aplica
	6	Se registra el número de potenciales expuestos por puestos de trabajo	1			No cumple: no se ha identificado riesgos
	7	Se considera los grupos vulnerables (mujeres, trabajadores en edades extremas, trabajadores con discapacidad e hipersensibles, temporales, contratados, subcontratados, entre otros) y sobreexpuestos.	1			No cumple: no se ha identificado riesgos
	8	La identificación la ha realizado un profesional con grado académico de cuarto nivel en disciplinas a fines a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, certificado por el CONESUP	1			No cumple: no se ha identificado riesgos
	9	La identificación debe ser ambiental y biológica.	1			No cumple: no se ha identificado riesgos
	SUBTOTAL		1	7	0	0
2.2 Medición						

1	Se han realizado mediciones de los factores de riesgo ocupacional aplicables a todos los puestos de trabajo con métodos de medición (cuali-cuantitativa según corresponda), utilizando procedimientos reconocidos a nivel nacional e internacional a falta de los primeros		1			No cumple: no se han identificado los riesgos, ni se han hecho mediciones
2	La medición tiene una estrategia de muestreo definida técnicamente.		1			No cumple: no se han identificado los riesgos, ni se han hecho mediciones
3	Los equipos de medición utilizados tienen certificados de calibración vigentes		1			No cumple: no se han identificado los riesgos, ni se han hecho mediciones
4	El profesional que lo realiza es un profesional con grado académico de cuarto nivel en disciplinas a fines a la gestión de seguridad y salud en el trabajo, certificado por el CONESUP		1			No cumple: no se realizan mediciones
5	La medición se ha realizado tanto a nivel ambiental como a nivel biológico		1			No cumple: no se realizan mediciones
6	Se considera los grupos vulnerables (mujeres, trabajadores en edades extremas, trabajadores con discapacidad e hipersensibles, temporales, contratados, subcontratados, entre otros) y sobreexposados.		1			No cumple: no se han identificado los riesgos, ni se han hecho mediciones
SUBTOTAL			0	6	0	0
2.3 Evaluación						
1	Se han realizado evaluaciones de los factores de riesgos ocupacional aplicables a los puestos de trabajo		1			No cumple: no se han realizado evaluaciones
2	La evaluación es ambiental y biológica		1			No cumple: no se han realizado evaluaciones
3	Lo ha realizado un profesional con grado académico de cuarto nivel en disciplinas a fines a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, certificado por el CONESUP.		1			No cumple: no se han realizado evaluaciones
4	Se, han jerarquizado los puestos de trabajo por grado exposición		1			No cumple: no se han realizado evaluaciones
5	Se considera los grupos vulnerables (mujeres, trabajadores en edades extremas, trabajadores con discapacidad e hipersensibles, temporales, contratados, subcontratados, entre otros) y sobreexposados.		1			No cumple: no se han realizado evaluaciones
SUBTOTAL			0	5	0	0
2.4. Control Operativo Integral						
1	Se han realizado controles de los factores de riesgo ocupacional aplicables a los puestos de trabajo, que superen el nivel de acción.		1			No cumple: no se ha identificado, evaluado, ni medido
2	Los controles se han establecido en éste orden:					
	2.1	Etapa de planeación y/o diseño	1			No cumple: no hay control
	2.2	En la fuente	1			No cumple: no hay control

	2.3	En el medio de transmisión del factor de riesgos ocupacional	1			No cumple: no hay control
	2.4	En el receptor	1			No cumple: no hay control
3	Lo ha realizado un profesional con grado académico de cuarto nivel en disciplinas a fines a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, certificado por el CONESUP.		1			No cumple: no hay control
4	Los controles tienen la factibilidad técnico legal.		1			No cumple: no hay control
5	Se incluyen en el programa de control operativo las correcciones a nivel de comportamiento del trabajador		1			No cumple: no hay control
6	Se incluyen en el programa de control operativo las correcciones a nivel de la gestión administrativa de la organización.		1			No cumple: no hay control
	SUBTOTAL		0	9	0	0
2.5. Vigilancia Ambiental y Biológica						
1	Existe un programa de vigilancia ambiental para los factores de riesgo ocupacional que superen el nivel de acción		1			No cumple: no existe el programa de vigilancia.
2	Existe un programa de vigilancia biológica para los factores de riesgo ocupacional que superen el nivel de acción.		1			No cumple: no existe el programa de vigilancia.
3	Se considera los grupos vulnerables (mujeres, trabajadores en edades extremas, trabajadores con discapacidad e hipersensibles, temporales, contratados, subcontratados, entre otros) y sobreexpuestos.		1			No cumple: no existe el programa de vigilancia.
4	Se registran y se mantienen por treinta (30) años los resultados de las vigilancias (ambiental y biológica) para definir la relación histórica causa-efecto y para informar a la autoridad competente.		1			No cumple: no existe el programa, ni los registros.
	SUBTOTAL		0	4	0	0
3 GESTION DEL TALENTO HUMANO						
3.1. Selección de los trabajadores						
1	Están definidos los factores de riesgo ocupacional por puestos de trabajo		1			No cumple: no están definidos los factores riesgo
2	Están definidas las competencias de los trabajadores en relación de riesgos ocupacionales del puesto de trabajo		1			No cumple: no están definidos los factores riesgo
3	Se han definido los profesiogramas para actividades críticas con factores de riesgo de accidentes graves y las contribuciones absolutas y relativas para los puestos de trabajo.		1			No cumple: no están definidos los factores riesgo
4	Se ha incorporado los nuevos trabajadores en base a los tres puntos anteriores.		1			No cumple: no están definidos los factores riesgo

5	Los déficit de competencia de un trabajador incorporado se solventan mediante formación, adiestramiento, entre otras.	1				No cumple: no están definidos los factores riesgo
	SUBTOTAL	0	5	0	0	
3.2. Información Interna y Externa						
1	Existe un diagnóstico de factores de riesgo ocupacional, que sustente el programa de información interna.	1				No cumple: no hay diagnóstico
2	Existe un sistema de información interno para los trabajadores, debidamente integrado/implantado, sobre los factores de riesgo ocupacional por su puesto de trabajo, riesgos generales de la organización y como deben enfrentarlos.	1				No cumple: no están definidos los factores riesgo
3	Se considera los grupos vulnerables (mujeres, trabajadores en edades extremas, trabajadores con discapacidad e hipersensibles, temporales, contratados, subcontratados, entre otros) y sobreexpuestos.	1				No cumple: no están definidos los factores riesgo
4	Existe un programa de información externa, en relación a la empresa/organización, para tiempos de emergencia, debidamente integrado-implantado.	1				No cumple: no hay programa de información
5	Se cumple con las resoluciones de la Comisión de Evaluación de Incapacidades del IESS, respecto a la reubicación del trabajador por motivos de SGISSL, de ser aplicables.	1				Si cumple
6	Se garantiza la estabilidad de los trabajadores que se encuentran en períodos de: trámite/observación/subsidios por parte de SGRT.	1				Si cumple
	SUBTOTAL	2	4	0	0	
3.3. Comunicación Interna y Externa						
1	Existe un sistema de comunicación vertical hacia los trabajadores sobre: política, organización, responsabilidades del SGISSL, normas de actuación, procedimientos de control de factores de riesgo ocupacional, y ascendente desde los trabajadores sobre condiciones y/o acciones subestándares, factores personales o de trabajo u otras causas potenciales de accidentes, enfermedades profesionales/ocupacionales.	1				No cumple: no ha SGISSL
2	Existe un sistema de comunicación interna y externa, en relación a la empresa/organización, para tiempos de emergencia, debidamente integrado-implantado.	1				No cumple: no ha SGISSL
	SUBTOTAL	0	2	0	0	
3.4. Capacitación						

1	Se considera de prioridad tener un programa sistemático y documentado para que: Gerentes, Jefaturas, Supervisores y Trabajadores, adquieran competencias sobre sus responsabilidades integradas de SGISSL		1			No cumple: no hay SGISSL
2	Verificar si el programa ha permitido:					
	2.1	Considerar las responsabilidades integradas en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a todos los niveles de la empresa/orgabización.	1			No cumple: no hay SGISSL
	2.2	Identificar en relación al literal anterior, cuales son las necesidades de capacitación	1			No cumple: no hay SGISSL
	2.3	Definir los planes, objetivos y cronogramas	1			No cumple: no hay SGISSL
	2.4	Desarrollar las actividades de capacitación de acuerdo a los numerales anteriores.	1			No cumple: no hay SGISSL
	2.5	Evaluar la eficacia de los programas de capacitación	1			No cumple: no hay SGISSL
	SUBTOTAL		0	6	0	0
3.5. Adiestramiento						
1	Existe un programa de adiestramiento a los trabajadores que realizan: actividades críticas, de alto riesgo y a los brigadistas, que sea sistemático y esté documentado.		1			No cumple: no se han identificado riesgos
2	Verificar si el programa ha permitido:					
	2.1	Identificar las necesidades de adiestramiento	1			No cumple: no existe el programa
	2.2	Definir los planes, objetivos y cronogramas	1			No cumple: no existe el programa
	2.3	Desarrollar las actividades de adiestramiento	1			No cumple: no existe el programa
	2.4	Evaluar la eficacia de los programas de capacitación	1			No cumple: no existe el programa
	SUBTOTAL		0	5	0	0
3.6. Actividades de Incentivos						
1	Están definidos los incentivos de los trabajadores destacados en actos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.		1			No cumple: no hay SGISSL
	SUBTOTAL		0	1	0	0
4 PROCEDIMIENTOS/PROGRAMAS OPERATIVOS BASICOS						
4.1 Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales/ ocupacionales						
1	Se tiene un programa técnicamente idóneo, para investigación de incidentes y accidentes, integrado-implantado que determine:					
	1.1	Las causas inmediatas, básicas y especialmente las causas fuente o de gestión	1			No cumple: no hay un programa para investigación accidentes.

	1.2	Las consecuencias relacionadas a las lesiones y/o pérdidas generales por accidente		1			No cumple: no hay un programa para investigación accidentes.
	1.3	Las medidas correctivas para todas las causas, iniciando por los correctivos para las causas fuente		1			No cumple: no hay un programa para investigación accidentes.
	1.4	El seguimiento de la integración-implantación a las medidas correctivas		1			No cumple: no hay un programa para investigación accidentes.
	1.5	Las necesidades de realizar estadísticas		1			No cumple: no hay un programa para investigación accidentes.
2	Se tiene un programa técnicamente idóneo, para investigación de enfermedades profesionales/ocupacionales, que considere:						
	2.1	Exposición ambiental		1			No cumple: no hay un programa para investigación de enfermedades
	2.2	Relación histórica causa efecto		1			No cumple: no hay un programa para investigación de enfermedades
	2.3	Análisis y exámenes de laboratorio		1			No cumple: no hay un programa para investigación de enfermedades
	2.4	Sustento legal		1			No cumple: no hay un programa para investigación de enfermedades
	SUBTOTAL		0	9	0	0	
4.2. Vigilancia de la salud de los trabajadores							
1	Se realiza mediante los siguientes reconocimientos médicos en relación a los factores de riesgo ocupacional de exposición, incluyendo a los trabajadores vulnerables y sobreexpuestos.						
	1.1	Pre empleo			1		Cumple parcialmente: no en base a los factores de riesgo
	1.2	Periódico		1			No cumple: no hay exámenes periódicos
	1.3	Reintegro			1		Cumple parcialmente: no en base a los factores de riesgo
	1.4	Especiales		1			No cumple: no hay exámenes especiales
	1.5	Al término de la relación laboral con la empresa/organización.		1			No cumple: no hay exámenes al término de la relación labora
	SUBTOTAL		0	3	2	0	
4.3. Planes de emergencia en respuesta a factores de riesgo de accidentes graves							

1	Se tiene un programa técnicamente idóneo, para emergencias, integrado-implantado y desarrollado luego de haber efectuado la evaluación del potencial riesgo de emergencia, dicho procedimiento considerará:					
	1.1	Modelo descriptivo		1		No cumple: no tiene programa
	1.2	Identificación y tipificación de emergencias, que considere las variables hasta llegar a la emergencia		1		No cumple: no tiene programa
	1.3	Esquemas organizados		1		No cumple: no tiene programa
	1.4	Modelos y pautas de acción		1		No cumple: no tiene programa
	1.5	Programas y criterios de integración-implantación		1		No cumple: no tiene programa
	1.6	Procedimiento de actualización, revisión y mejora del plan de emergencia.		1		No cumple: no tiene programa
2	Se dispone que los trabajadores en caso de riesgo grave e inminente, previamente definido, puedan interrumpir su actividad y si es necesario abandonar de inmediato el lugar de trabajo.			1		No cumple: no tiene programa
3	Se dispone que ante una situación de peligro, si los trabajadores no pueden comunicarse con su supervisor, puedan adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro			1		No cumple: no tiene programa
4	Se realizan simulacros periódicos (al menos uno al año) para comprobar la eficacia del plan de emergencia.			1		Si cumple
5	Se designa personal suficiente y con la competencia adecuada			1		No cumple: no le da mucha importancia
6	Se coordinan las relaciones necesarias con los servicios externos: primeros auxilios, asistencia médica, bomberos, policía, entre otros, para garantizar su respuesta.			1		No cumple: no hay la coordinación
	SUBTOTAL		0	11	0	0
4.4 Plan de Contingencia						
1	Durante las actividades relacionadas con la contingencia se integran-implantan medidas de seguridad y salud en el trabajo.			1		No cumple: no hay plan contingencia
	SUBTOTAL		0	1	0	0
4.5. Auditorías Internas						
	Se tiene un procedimiento técnicamente idóneo, para realizar auditorías, integrando-implantando que defina:					
1	Las implicaciones y responsabilidades			1		No cumple: no hay SGISSL
2	El proceso de desarrollo de la auditoría			1		No cumple: no hay SGISSL
3	Las actividades previas a la auditoría			1		No cumple: no hay SGISSL
4	Las actividades de la auditoría			1		No cumple: no hay

						SGISSL
5	Las actividades posteriores a la auditoría		1			No cumple: no hay SGISSL
	SUBTOTAL	0	5	0	0	
4.6. Inspecciones de seguridad y salud						
	Se tiene un procedimiento técnicamente idóneo, para realizar inspecciones y revisiones de seguridad, integrado-implantado y que defina:					
1	Objetivo y alcance		1			No cumple: no hay Inspecc
2	Implicaciones y responsabilidades		1			No cumple: no hay Inspecc
3	Áreas y elementos a inspeccionar		1			No cumple: no hay Inspecc
4	Metodología		1			No cumple: no hay Inspecc
5	Gestión documental		1			No cumple: no hay Inspecc
	SUBTOTAL	0	5	0	0	
4.7. Equipos de protección personal individual y ropa de trabajo						
	Se tiene un procedimiento técnicamente idóneo, para selección, capacitación/uso y mantenimiento de equipos de protección individual, integrado-implantado y que defina:					
1	Objetivo y alcance		1			No cumple: no hay procedim
2	Implicaciones y responsabilidades		1			No cumple: no hay procedim
3	Vigilancia ambiental y biológica		1			No cumple: no hay procedim
4	Desarrollo		1			No cumple: no hay procedim
5	Matriz con inventario de riesgos para utilización de EPI(s)		1			No cumple: no hay procedim
6	Ficha de seguimiento del uso de EPI(s) y ropa de trabajo		1			No cumple: no hay procedim
	SUBTOTAL	0	6	0	0	
4.8. Mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo						
	Se tiene un programa técnicamente idóneo, para realizar mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo, integrado-implantado y que defina:					
1	Objetivo y alcance		1			No cumple: no hay programa
2	Implicaciones y responsabilidades		1			No cumple: no hay programa
3	Desarrollo		1			No cumple: no hay programa
4	Formulario de registro de incidencias		1			No cumple: no hay programa

5	Ficha integrada-implantada de mantenimiento/revisión de seguridad de equipos.	1			No cumple: no hay programa
	SUBTOTAL	0	5	0	0
	TOTAL	3	144	2	0
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO / INCUMPLIMIENTO		2%	97%	1%	0%

Fecha de Diagnóstico de Cumplimiento Técnico

Legal:11/ago/2009

Elaborado por:

Tania Yépez

CATEGORIAS DE NO CONFORMIDADES
CATEGORIA A. MAYOR: NO CONFORMIDAD MAYOR
1. Ausencia del Sistema de Administración de SST o ausencia total de alguna cláusula del Sistema 2. Problema sistemático de incumplimiento 3. Alto impacto del Sistema de Administración de SST 4. Alta probabilidad de que termine en un reclamo legal
CATEGORIA B MENOR: NO CONFORMIDAD MENOR
1. Ocurrencia aislada, puntual 2. Bajo impacto en el Sistema de Administración 3. Poca probabilidad de que termine en un reclamo legal
CATEGORIA C OBSERVACIÓN: SOSPECHA DE NO CUMPLIMIENTO SIN EVIDENCIA OBJETIVA
1. Alguna situación potencial con probabilidad de convertirse en No Conformidad 2. Requiere acciones preventivas

El resultado del diagnóstico inicial de cumplimiento técnico legal de Seguridad y Salud Laboral señala que la empresa sólo cumple con un 2% de las obligaciones legales y técnicas.

Este resultado se da porque la empresa carece de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, únicamente en lo que respecta al Departamento de Recursos Humanos se cumple parcialmente con algunas obligaciones que son aplicables en el Sistema de Gestión. En base a este resultado la Gerencia General autorizó a diseñar el Sistema de Gestión y Salud Laboral.

4.4.2 IDENTIFICACION INICIAL DE RIESGOS

En la actualidad se reconoce que la identificación y evaluación de riesgos es la base para una gestión activa de la seguridad y la salud en el trabajo. De hecho el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Decisión 584 en vigencia desde el 7 de mayo del 2004 en los artículos que a continuación se indican establece la obligatoriedad de tener sistemas de gestión en prevención de riesgos laborales

“Artículo 9.- Los Países Miembros desarrollarán las tecnologías de información y los sistemas de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo con miras a reducir los riesgos laborales.”

“Artículo 11.- En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.”

La identificación y evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Es así que con los datos obtenidos del diagnóstico inicial, presentado en el punto anterior, se procedió a realizar un levantamiento inicial de todos los riesgos presentes en la organización, para lo cual se utilizó el METODO DE EVALUACION GENERAL DE RIESGOS, propuesto por el INSHT de España, que está validado en ese país y en la Unión Europea, por carecer en el país de un método certificado como el antes indicado, y consiste en:

“El proceso de evaluación de riesgos está compuesto de las siguientes etapas:

a) Análisis del riesgo, mediante el cual se:

- Identifica el peligro y
- Se estima el riesgo, valorando conjuntamente la probabilidad y las consecuencias de que se materialice el peligro.

El Análisis del riesgo proporcionará de qué orden de magnitud es el riesgo.

b) Valoración del riesgo, con el valor del riesgo obtenido, y comparándolo con el valor del riesgo tolerable, se emite un juicio sobre la tolerabilidad del riesgo en cuestión. Si de la Evaluación del riesgo se deduce que el riesgo es no tolerable, hay que **Controlar el riesgo**.

Al proceso conjunto de **Evaluación del riesgo y Control del riesgo** se le suele denominar **Gestión del riesgo**.

El método parte de una **CLASIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE TRABAJO**, la cual consiste en preparar una lista de actividades de trabajo

agrupadas de forma racional y manejable, seguidamente se debe obtener para cada una de las actividades el máximo de información posible, como:

- Tareas a realizar, su duración y frecuencia.
- Lugares donde se realiza el trabajo.
- Quien realiza el trabajo, tanto permanentemente como ocasionalmente.
- Otras personas que pueden ser afectadas por las actividades del trabajo, como visitantes y proveedores o subcontratistas.
- Formación de los trabajadores sobre la ejecución de las tareas.
- Procedimientos escritos de trabajo, y/o permisos de trabajo.
- Instalaciones, maquinaria y equipos que se utilizan.
- Instrucciones de fabricantes para el funcionamiento y mantenimiento, tanto de la planta como de maquinaria y equipos.
- Tamaño, forma, carácter, peso, etc., de materiales a utilizar.
- Distancia y altura a las que han de moverse de forma manual materiales, productos.
- Energías que se utilizan.
- Sustancias y productos utilizados y generados.
- Organización del trabajo.

Una vez obtenida la información anterior, se procede con la **IDENTIFICACION DE LOS PELIGROS** que pueden actuar sobre cada uno de los trabajadores en cada una de las actividades. Para llevar a cabo la identificación habrá que preguntarse:

- ¿Existe una fuente de daño?
- ¿Qué o qué puede ser dañado?
- ¿Cómo puede ocurrir el daño?

Para operativizar el proceso de identificar los peligros, se debe categorizar los riesgos en distintos grupos: mecánicos, físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.

Seguidamente, se debe efectuar la siguiente pregunta: Durante las actividades de trabajo, ¿existen los siguientes peligros?

FACTORES DE RIESGO MECANICO
Accidente aviatorio
Caída de personas al mismo nivel
FACTORES DE RIESGO FISICO
Contactos eléctricos indirectos
Iluminación
FACTORES DE RIESGO QUIMICO
Exposición a aerosoles líquidos
Exposición a gases o vapores
FACTORES DE RIESGO BIOLÓGICOS
Instalaciones sanitarias
Exposición a virus
FACTORES DE RIESGO ERGONOMICO
Operadores de PVD
Confort térmico
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
Carga mental
Interés por el trabajador

La lista anterior debe ser aumentada o modificada en función de las características específicas de la actividad de trabajo que se considere.

ESTIMACIÓN DEL RIESGO

Para cada uno de los Peligros identificados se debe estimar el Riesgo, determinando la Severidad del daño (Consecuencias) y la Probabilidad de que ocurra el daño.

SEVERIDAD DEL DAÑO

Para determinar la potencial severidad del daño, debe considerarse:

- Partes del cuerpo que se verían afectadas.
- Naturaleza del daño, graduándolo desde ligeramente dañino a extremadamente dañino.

Como ejemplos de la Severidad se tiene:

- Ligeramente dañino:** Daños superficiales, como cortes y pequeñas magulladuras, irritaciones de ojos por polvo, molestias e irritación, como dolor de cabeza, etc.
- Dañino:** Laceraciones, quemaduras, conmociones, torceduras importantes, fracturas menores, sordera, dermatitis, asma, trastornos músculo-esqueléticos, enfermedades que conducen a incapacidad menor.
- Extremadamente dañino:** Amputaciones, fracturas mayores, intoxicaciones, lesiones múltiples, lesiones fatales, cáncer y otras enfermedades.

En cuanto a la **Probabilidad** de que ocurra el daño, se puede graduar desde baja a alta según el siguiente criterio:

- Probabilidad Alta:** El daño ocurrirá siempre o casi siempre.
- Probabilidad Media:** El daño ocurrirá en algunas ocasiones.
- Probabilidad Baja:** El daño ocurrirá raras veces.

A la hora de establecer la Probabilidad del Daño, se debe considerar si las medidas de control ya implantadas son adecuadas, los requisitos legales y los códigos de buena práctica para medidas específicas de control.

Además de la información sobre las actividades de trabajo, se debe considerar lo siguiente:

- Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Frecuencia de la exposición al peligro.
- Fallos en el servicio.
- Fallos en los componentes de las instalaciones y de las máquinas, así como en los dispositivos de protección.
- Exposición a los elementos.
- Protección de EPI's y tiempo de utilización de los mismos.
- Actos inseguros de las personas, tanto errores involuntarios como violaciones intencionadas.

El siguiente cuadro permite estimar los Niveles de Riesgo de acuerdo con la Probabilidad estimada y las Consecuencias esperadas:

		CONSECUENCIAS		
		Ligeramente Dañino	Dañino	Extremadamente Dañino
PROBABILIDAD	Baja	Riesgo Trivial T	Riesgo Tolerable TO	Riesgo Moderado MO
	Media	Riesgo Tolerable TO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Importante I
	Alta	Riesgo Moderado MO	Riesgo Importante I	Riesgo Intolerable IN

VALORACIÓN DEL RIESGO

La tabla anterior permite determinar los niveles de riesgo, para decidir si se requiere mejorar los controles existentes o implantar unos nuevos, así como determinar en el tiempo las actuaciones. Para poder tomar una

decisión, se debe contar con un criterio, a continuación se indica los posibles resultados de la estimación del riesgo:

TRIVIAL (T): No se requiere acción específica.

TOLERABLE (TO): No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejoras en las condiciones de trabajo que no supongan una carga económica importante.

MODERADO (MO): Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará acciones posteriores.

IMPORTANTE (I): No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior que los moderados.

INTOLERABLE (IN): No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados debe prohibirse el trabajo.” (2).

Siguiendo esta metodología y el procedimiento descrito anteriormente, se efectuó la identificación inicial de riesgos en los puestos de trabajo en las ciudades de Quito y Guayaquil.

MATRIZ GENERAL DE IDENTIFICACION INICIAL DE RIESGOS										
PROCESOS	SUB-PROCESOS	PUESTO DE TRABAJO	No. Personas	Riesgos Mecánicos						
				Accidente aviatorio	Accidente de tránsito	Atraco o asalto	Atropellos o golpes con vehículos	Caída de objetos en manipulación	Caída de personas a distinto nivel	Caída de personas al mismo nivel
COMERCIAL	Marketing	Gerente Marketing	1	M						
		Jefe de Mercado y Desarrollo	1	M						
		Analista de Demanda y de negocio	2							
		Mercaderistas Sierra y Costa	4		T	T	T			T
	Ventas	Gerente de Ventas	1	M	T	T				
		Asistente de Ventas	1							
Vendedores Costa y Sierra		4		T	T	T				
OPERACIONES	Compras	Gerente y Jefes de Compras	4	M						
		Asistentes y Analistas Compras	3							
	Importaciones	Jefe Importaciones	1	M						
		Asistente de Importaciones	2							
	Bodega	Jefes Bodega	1							
		Asistentes Bodega	1						T	
Almacén	Jefe y Subjefe de Almacén	2								
	Auxiliar Ventas y Almacén	4								
ADMINISTRATIVO	Financiero	Gerente Financiero	1	M						
		Jefes (Contab, Tesorería y Cartera)	3							
		Asistentes (Contab, Tesorería y Cartera)	5							
	Sistemas	Gerente Sistemas	1							
		Jefes de Dpto.	2							
	Recursos Humanos	Gerente RRHH	1	M						
		Jefes Dpto	2							
	Dirección	Presidente y Gerente General	2	M						
		Asesor Legal	1	M						
		Auditoría Interna	1							
Recepción y Asistente Gerencia		2								
	Mensajería	1		T	T	T				

MATRIZ GENERAL DE IDENTIFICACION INICIAL DE RIESGOS							
PROCESOS	SUB-PROCESOS	PUESTO DE TRABAJO	No. Personas	Riesgos Físicos			
				Contactos eléctricos indirectos	Estrés térmico	Iluminación	Incendios
COMERCIAL	Marketing	Gerente Marketing	1				
		Jefe de Mercado y Desarrollo	1				To
		Analista de Demanda y de negocio	2				
		Mercaderistas Sierra y Costa	9				
	Ventas	Gerente de Ventas	1				
		Asistente de Ventas	1				
Vendedores Costa y Sierra		9					
OPERACIONES	Compras	Gerente y Jefes de Compras	4				
		Asistentes y Analistas Compras	3				
	Importaciones	Jefe Importaciones	1				
		Asistente de Importaciones	2				
	Bodega	Jefes Bodega	1			To	M
		Asistentes Bodega	1			To	M
	Almacén	Jefe y Subjefe de Almacén	2				
		Auxiliar Ventas y Almacén	4	T			
ADMINISTRATIVO	Financiero	Gerente Financiero	1				
		Jefes (Contab, Tesorería y Cartera)	3				
		Asistentes (Contab, Tesorería y Cartera)	5				
	Sistemas	Gerente Sistemas	1				
		Jefes de Dpto.	2				
	Recursos Humanos	Gerente RRHH	1				
		Jefes Dpto	2				
	Dirección	Presidente y Gerente General	2				
		Asesor Legal	1				
		Auditoría Interna	1				
		Recepción y Asistente Gerencia	2				
Mensajería		1	T				

MATRIZ GENERAL DE IDENTIFICACION INICIAL DE RIESGOS						
PROCESOS	SUB-PROCESOS	PUESTO DE TRABAJO	No. Personas	Riesgos Químicos		
				Exposición a aerosoles líquidos	Exposición a gases y vapores	Humos Polvos
COMERCIAL	Marketing	Gerente Marketing	1			
		Jefe de Mercado y Desarrollo	1			
		Analista de Demanda y de negocio	2			
		Mercaderistas Sierra y Costa	9			
	Ventas	Gerente de Ventas	1			
		Asistente de Ventas	1			
Vendedores Costa y Sierra		9				
OPERACIONES	Compras	Gerente y Jefes de Compras	4			
		Asistentes y Analistas Compras	3			
	Importaciones	Jefe Importaciones	1			
		Asistente de Importaciones	2			
	Bodega	Jefes Bodega	1		To	To
		Asistentes Bodega	1		To	To
	Almacén	Jefe y Subjefe de Almacén	2	T		
		Auxiliar Ventas y Almacén	4	T		
ADMINISTRATIVO	Financiero	Gerente Financiero	1			
		Jefes (Contab, Tesorería y Cartera)	3			
		Asistentes (Contab, Tesorería y Cartera)	5			
	Sistemas	Gerente Sistemas	1			
		Jefes de Dpto.	2			
	Recursos Humanos	Gerente RRHH	1			
		Jefes Dpto	2			
	Dirección	Presidente y Gerente General	2			
		Asesor Legal	1			
		Auditoría Interna	1			
		Recepción y Asistente Gerencia	2			
Mensajería		1				

MATRIZ GENERAL DE IDENTIFICACION INICIAL DE RIESGOS							
PROCESOS	SUB-PROCESOS	PUESTO DE TRABAJO	No. Personas	Riesgos Biológicos			
				Exposición a insectos	Exposición a virus	Instalaciones sanitarias	Parásitos
COMERCIAL	Marketing	Gerente Marketing	1				
		Jefe de Mercado y Desarrollo	1				
		Analista de Demanda y de negocio	2				
		Mercaderistas Sierra y Costa	9	To	To	To	
	Ventas	Gerente de Ventas	1				
		Asistente de Ventas	1				
Vendedores Costa y Sierra		9	To	To	To		
OPERACIONES	Compras	Gerente y Jefes de Compras	4				
		Asistentes y Analistas Compras	3				
	Importaciones	Jefe Importaciones	1				
		Asistente de Importaciones	2				
	Bodega	Jefes Bodega	1				
		Asistentes Bodega	1				
	Almacén	Jefe y Subjefe de Almacén	2		To		
		Auxiliar Ventas y Almacén	4		To		
ADMINISTRATIVO	Financiero	Gerente Financiero	1				
		Jefes (Contab, Tesorería y Cartera)	3				
		Asistentes (Contab, Tesorería y Cartera)	5				
	Sistemas	Gerente Sistemas	1				
		Jefes de Dpto.	2				
	Recursos Humanos	Gerente RRHH	1				
		Jefes Dpto	2				
	Dirección	Presidente y Gerente General	2				
		Asesor Legal	1				
		Auditoría Interna	1				
		Recepción y Asistente Gerencia	2				
Mensajería		1					
TOTAL			64				

MATRIZ GENERAL DE IDENTIFICACION INICIAL DE RIESGOS										
PROCESOS	SUB-PROCESOS	PUESTO DE TRABAJO	No. Personas	Riesgos Ergonómicos						
				Calidad del aire	Levantamiento de cargas	Confort Acústico	Confort Luminico	Confort térmico	Operadores PVD	Trabajo de pie
COMERCIAL	Marketing	Gerente Marketing	1			T				
		Jefe de Mercado y Desarrollo	1			To	T			
		Analista de Demanda y de negocio	2				T		To	To
		Mercaderistas Sierra y Costa	9							
	Ventas	Gerente de Ventas	1							
		Asistente de Ventas	1					T	To	To
Vendedores Costa y Sierra		9								
OPERACIONES	Compras	Gerente y Jefes de Compras	4				T	T		
		Asistentes y Analistas Compras	3				T	T		
	Importaciones	Jefe Importaciones	1							
		Asistente de Importaciones	2				T		To	To
	Bodega	Jefes Bodega	1	To			To	To		
		Asistentes Bodega	1	To			To	To		
	Almacén	Jefe y Subjefe de Almacén	2					T		
		Auxiliar Ventas y Almacén	4		To			T		To
ADMINISTRATIVO	Financiero	Gerente Financiero	1				T	T		
		Jefes (Contab, Tesorería y Cartera)	3				T	T		
		Asistentes (Contab, Tesorería y Cartera)	5				T	T		To
	Sistemas	Gerente Sistemas	1							
		Jefes de Dpto.	2							
	Recursos Humanos	Gerente RRHH	1							
		Jefes Dpto	2							
	Dirección	Presidente y Gerente General	2							
		Asesor Legal	1							
		Auditoría Interna	1							
		Recepción y Asistente Gerencia	2					T		
		Mensajería	1							

MATRIZ GENERAL DE IDENTIFICACION INICIAL DE RIESGOS									
PROCESOS	SUB-PROCESOS	PUESTO DE TRABAJO	No. Personas	Riesgos Psicosociales					
				Carga Mental	Autonomía Temporal	Contenido del Trabajo	Supervisión-participación	Definición del rol	Interés por el trabajador
COMERCIAL	Marketing	Gerente Marketing	1	I			I		I
		Jefe de Mercado y Desarrollo	1	I	To		M		I
		Analista de Demanda y de negocio	2	M	M		M		M
		Mercaderistas Sierra y Costa	9			M			M
	Ventas	Gerente de Ventas	1				M		
		Asistente de Ventas	1		M				M
Vendedores Costa y Sierra		9							
OPERACIONES	Compras	Gerente y Jefes de Compras	4	I	To		I		M
		Asistentes y Analistas Compras	3	M	To			To	M
	Importaciones	Jefe Importaciones	1	I			M		I
		Asistente de Importaciones	2		M			To	
	Bodega	Jefes Bodega	1	M		M	M		I
		Asistentes Bodega	1						
	Almacén	Jefe y Subjefe de Almacén	2				M		I
		Auxiliar Ventas y Almacén	4						
ADMINISTRATIVO	Financiero	Gerente Financiero	1	I	M		I		M
		Jefes (Contab, Tesorería y Cartera)	3	I	I		M		I
		Asistentes (Contab, Tesorería y Cartera)	5			M		To	
	Sistemas	Gerente Sistemas	1			M			
		Jefes de Dpto.	2						
	Recursos Humanos	Gerente RRHH	1			M			
		Jefes Dpto	2			M			
	Dirección	Presidente y Gerente General	2	M					
		Asesor Legal	1						
		Auditoría Interna	1						
		Recepción y Asistente Gerencia	2		I				
Mensajería		1							

4.4.3 DISEÑO DE LOS ELEMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION:

Con los resultados de la identificación inicial de riesgos, se procedió a realizar el diseño de los cuatro elementos del Modelo Ecuador, con los que se sustentará el sistema de gestión de seguridad y salud en la empresa:

- Gestión Administrativa.
- Gestión Técnica
- Gestión del Talento Humano
- Procesos Operativos relevantes.

4.4.3.1 GESTION ADMINISTRATIVA:

La gestión administrativa engloba los elementos y sub-elementos requeridos para administración de la gestión de la seguridad y salud dentro de las organizaciones. Una adecuada administración de seguridad y salud, establece responsabilidades y funciones dentro de la gestión de seguridad y salud, para lo cuál se elaboró el siguiente procedimiento:

SGISSL EMPRESA COMERCIAL	GESTION ADMINISTRATIVA	Fecha emisión:	Código: ADM-POL-MAN-001
		01-sep-09	Número de Página:
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Aprobado por:

I. OBJETIVO:

Establecer las responsabilidades en Seguridad y Salud Laboral de los niveles gerenciales y su compromiso de prevenir y controlar los fallos administrativos.

II. ALCANCE:

Todas las actividades administrativas de la Seguridad y Salud Laboral.

III. CONTENIDO:

- Política
- Organización
- Planificación
- Implementación
- Evaluación y Seguimiento

IV. Responsables: Gerente General, Gerente de RRHH y Responsable Prevención Riesgos

4.4.3.1.1 Política:

La política es el pilar que se requiere en toda organización, en la política se enmarca la importancia de cumplir con la prevención de riesgos y el compromiso que la organización adquiere, y se describe en el siguiente procedimiento:

SGISSL EMPRESA COMERCIAL	Política de Seguridad y Salud Laboral	Fecha emisión:	Código: ADM-POL-MAN-002
		01-sep-09	Número de Página:
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Aprobado por:

I. OBJETIVO:

La Gerencia General reconoce que uno de sus objetivos estratégicos es velar por la seguridad y salud de todos sus colaboradores, y define la política de seguridad y salud laboral que regirá en la empresa.

II. ALCANCE:

Todas las decisiones y actuaciones de la empresa en materia de SSL.

III. CONTENIDO:

“La Empresa XY, es una empresa comercial, que se dedica a la comercialización de zapatos, ropa y equipo deportivo, en todo el territorio nacional. La empresa está comprometida con la excelencia en la calidad de sus procesos y con la salud y seguridad de sus colaboradores, para lo cual la Gerencia General se propone:

- Cumplir con los objetivos y metas de la organización.
- Desarrollar las actividades en un entorno sano y seguro para todos sus colaboradores.
- La prevención de los riesgos de seguridad y salud laboral.
- El cumplimiento de la legislación aplicable vigente.
- Hacer conocer la política todos sus colaboradores.
- Mantener un proceso de mejoramiento continuo en seguridad y salud, para lo cual destinará los recursos humanos, económicos y tecnológicos necesarios.

IV. RESPONSABLES: Gerente General.

4.4.3.1.2. Organización

Dentro de los mandatos legales en Seguridad y Salud, acordes al tamaño de la empresa, señala que esta empresa al tener 64 empleados, está clasificada como mediana empresa, y que por lo tanto es su obligación contar con un Responsable de Prevención de Riesgos, un Comité paritario de Seguridad e Higiene y un servicio médico o de enfermería, es así que se asesoró a la empresa incorporar estos requisitos en su estructura administrativa y operacional de la Seguridad y Salud Laboral, para lo cual se dictó los siguientes procedimientos:

SGISSL EMPRESA COMERCIAL	Organización de la Seguridad Y Salud Laboral	Fecha emisión: 01-sep-09	Código: ADM-ORG-MAN-001 Número de Página:
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Aprobado por:

I. OBJETIVO:

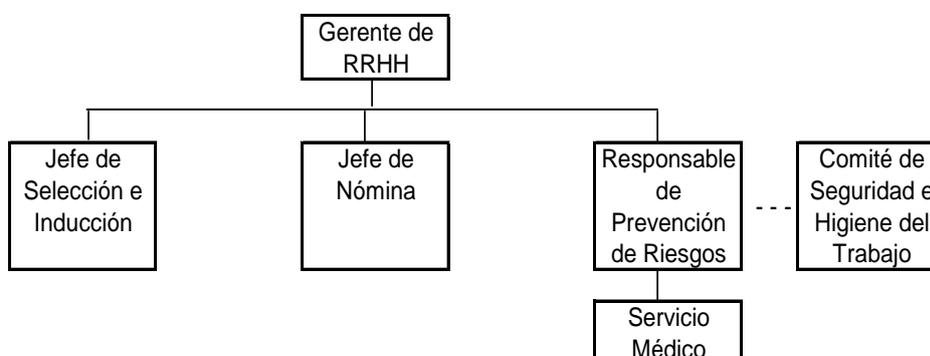
Determinar la estructura administrativa y operacional de la SSL.

II. ALCANCE:

Los responsables directos de la Seguridad y Salud Laboral en la empresa.

III. CONTENIDO

La estructura de la Organización de la Seguridad y Salud Laboral se describe en el siguiente organigrama:



IV. RESPONSABLES: Gerente General y Gerente de RRHH.

SGISSL EMPRESA COMERCIAL	Responsabilidades Preventivas de la SSL	Fecha emisión:	Código: ADM-ORG-MAN-002
		01-sep-09	Número de Página:
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Aprobado por:

I. OBJETIVO:

Establecer las funciones de los responsables implicados, en base a la normativa legal ecuatoriana.

II. ALCANCE:

Los implicados directos en la Seguridad y Salud Laboral:

- Unidad de Seguridad y Salud Laboral
- Servicio Médico y
- Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo.

III. CONTENIDO:

La descripción de las funciones de los colaboradores del Departamento de Seguridad, Salud y Ambiente se detallan a continuación:

Funciones del Responsable de Prevención de Riesgos:

Las funciones principales, establecidas en el Art. 15 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (Decreto Ejecutivo 2393 del 17 de Noviembre de 1986, Registro Oficial 565), son las siguientes:

- a) Reconocimiento y evaluación de riesgos;
- b) Control de riesgos profesionales;
- c) Promoción y adiestramiento de los trabajadores;
- d) Registro de la accidentalidad, ausentismo y evaluación estadística de los resultados.
- e) Asesoramiento técnico, en materias de control de incendios, almacenamientos adecuados, protección de maquinaria, instalaciones eléctricas, primeros auxilios, control y educación sanitaria, ventilación, protección personal y demás materias contenidas en el presente Reglamento.

Adicionalmente las responsabilidades establecidas por la empresa para el Responsable de Prevención de Riesgos son:

- Coordinar la implantación y funcionamiento del SGISSL.
- Optimizar las condiciones de seguridad y salud laboral en todos los procesos de la empresa.
- Coordinar las actividades del Servicio Médico y del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

- Garantizar el conocimiento y aplicación de las normas de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Cumplir y hacer cumplir las normas y procedimientos de SSL.
- Vigilar que el estado de funcionamiento y limpieza del edificio y sus equipos de trabajo sea óptimo.
- Elaborar y controlar el presupuesto anual de gastos e inversiones del Dpto. de Seguridad y Salud Laboral, y cumplir con las actividades previstas en este.
- Velar por la operatividad de los sistemas de alarma e incendio.
- Proveer entrenamiento permanente a las Brigadas contra Incendios, Evacuación y Primeros Auxilios, con el fin de asegurar la integridad física de todo el personal.
- Elaborar Planes de Contingencia.
- Seleccionar y revisar los EPIS para cada área y actividad.
- Dictar charlas, elaborar comunicaciones y dar seguimiento a los índices de accidentalidad, ausentismo y otros.
- Planificar, cotizar, contratar y reportar mediciones psicosociales, ergonómicas y ambientales.
- Elaborar el plan de acción de las no conformidades establecidas por la Auditoría y hacer seguimiento.
- Planificar, coordinar y monitorear el mantenimiento de las instalaciones de la empresa.

Funciones del Servicio Médico:

El servicio médico de la empresa cumplirá lo indicado en el Art. 3 del Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresas (Acuerdo Ministerial 1404), que manifiesta que para llegar a una efectiva protección de la salud, el Servicio Médico de Empresas cumplirá las funciones de prevención y fomento de la salud de sus trabajadores dentro de los locales laborales, evitando los daños que pudieran ocurrir por los riesgos comunes y específicos de las actividades que desempeñan, procurando en todo caso la adaptación científica del hombre al trabajo. Los Médicos de la Empresa cumplirán las funciones establecidas en el Art. 11 del mencionado reglamento.

Las responsabilidades establecidas por la empresa para el Médico de la empresa son:

- Brindar atención médica de nivel primario y de urgencia.
- Coordinar con el Responsable de Prevención de Riesgos, el estudio y vigilancia de las condiciones ambientales en los sitios de trabajo, con el fin de obtener y conservar los valores óptimos posibles de ventilación, iluminación, temperatura y humedad.
- Coordinar con el Responsable de Prevención de Riesgos, la fijación de los límites para una prevención efectiva de los riesgos de intoxicaciones y enfermedades profesionales.
- Revisar los perfiles de puestos en lo inherente a los requerimientos de salud, con el fin de que se seleccione al personal en base a la valoración de los requerimientos psico-fisiológicos de las tareas a desempeñar, y en relación con los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- Abrir una ficha médica ocupacional (historias clínicas) a cada colaborador que ingrese a laborar en la empresa, y mantenerla actualizada.
- Coordinar los exámenes periódicos que se deben realizar todos los colaboradores y vacunaciones de ser el caso.
- Diagnosticar y tratar enfermedades en general y remitir a los colaboradores a inter consultas con especialistas, según el caso.
- Atender en horarios pre-establecidos y en caso de emergencia a los colaboradores.
- Cumplir y hacer cumplir los procedimientos u otra documentación del SGISSL inherentes al Dispensario Médico.
- Participar en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y apoyar en los planes de acción que surgieren y colaborar con la investigación de enfermedades laborales y/o accidentes cuando se requiera.
- Solicitar cambio de puestos de trabajo al Gerente de RRHH, en caso de que exista algún colaborador que presente disminución en sus capacidades físicas y/o psíquicas.
- Dictar charlas sobre salud ocupacional.
- Elaborar y enviar al IESS el perfil epidemiológico mensual.
- Elaborar estadística de ausentismo al trabajo, por motivos de enfermedad común, profesional u otros motivos.

Funciones del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo

Tal como estipula el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, en su Artículo 14, “En todo centro de trabajo en que laboren más de quince trabajadores, deberá organizarse un Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo integrado en forma paritaria por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empleadores, quienes de entre sus miembros designarán un Presidente y Secretario que durarán un año en sus funciones, pudiendo ser reelegidos indefinidamente”.

En tal sentido, la Empresa deberá conformar Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo y sus funciones serán las siguientes:

- a) Promover la observancia de las disposiciones sobre prevención de riesgos profesionales;
- b) Revisar, analizar y opinar sobre el Reglamento de Seguridad e Higiene de la empresa, a tramitarse en el Ministerio de Trabajo y Empleo. Así mismo, tendrá facultad para, de oficio o a petición de parte, sugerir o proponer reformas al Reglamento Interno de Seguridad e Higiene de la Empresa;
- c) Realizar la inspección general de edificios, instalaciones y equipos de los centros de trabajo, recomendando la adopción de las medidas preventivas necesarias;
- d) Conocer los resultados de las investigaciones que realicen organismos especializados, sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa;

- e) Realizar sesiones mensuales en el caso de no existir subcomités en los distintos centros de trabajo y bimensualmente en caso de tenerlos;
- f) Cooperar y realizar campañas de prevención de riesgos y procurar que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en dicha materia;
- g) Analizar las condiciones de trabajo en la empresa y solicitar a sus directivos la adopción de medidas de Higiene y Seguridad en el Trabajo; y,
- h) Vigilar el cumplimiento del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo y del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene del Trabajo.

IV. RESPONSABLES: Gerente de Recursos Humanos

Adicionalmente dentro del elemento Organización, se desarrolla el procedimiento de control de documentos y datos:

SGISSL EMPRESA COMERCIAL	Procedimiento de Control de Documentos y Datos	Fecha emisión:	Código: ADM-ORG-PRO-001
		01-sep-09	Número de Página:
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Aprobado por:

I. OBJETIVO:

Presentar las directrices para el control de documentos y datos relacionados con el SSSL, este procedimiento asegura que los documentos se elaboren, revisen, aprueben, distribuyan y administren dentro del sistema siguiendo un procedimiento obligatorio para cerciorar el control de cada uno de ellos.

II. ALCANCE:

Abarca todos los documentos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, sean en medio impreso o electrónico, en todas las fases: elaboración, registro, codificación, revisión, aprobación, distribución, actualización, implementación y obsolescencia.

Las principales Definiciones que se manejan son:

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral (SGISSL): Ordenación de actividades y procedimientos que hace posible a una empresa un cumplimiento estructurado y sistemático de la legislación de Seguridad y Salud Laboral.

Política: Guías de acción para todos y cada uno de los empleados de una determinada organización.

Manual: Documento básico que describe el Sistema de Gestión.

Procedimientos: Documentos que describen las actividades que se especifican en el Sistema de Gestión, diciendo qué hay que hacer, quién es el responsable de hacerlo y qué registros hay que guardar para evidenciar lo realizado.

Instrucciones Operativas: Documentos que permiten desarrollar con detalle algún aspecto que compone un procedimiento y describen con detalle los pasos a seguir y las medidas a contemplar a la hora de realizar con seguridad una actividad.

Documento: Toda información o hecho registrado en cualquier tipo de soporte material que sirva para comprobar o acreditar algo del SGISSL.

Registro: Evidencia formal del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral

Copia Controlada: Documento que ante un cambio debe ser aprobado, debido a que su ausencia o mal uso puede afectar al SGISSL.

Copia No Controlada.- Documento utilizado para información referencial.

Documentación Obsoleta.- Documentación que ha perdido su vigencia debido a una modificación o cambio en alguno de los aspectos que lo validan.

Los responsables de dirigir, organizar, planificar e implementar son:

Gerencia General: responsable de definir la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, y de la organización de la empresa.

Gerencia de Recursos Humanos: responsable de la organización y planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral. Deberá aprobar los documentos, registros y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral.

Responsable de Prevención de Riesgos: responsable por la implantación, verificación y control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral. Deberá elaborar los documentos, registros y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral.

III. CONTENIDO:

Para el buen manejo del SGISSL se maneja un sistema documental que asegure la existencia de una evidencia y guía de actuación, por lo que el sistema documental se compondrá de:

Documentación de Referencia:

- Manual de Seguridad y Salud Laboral: es la descripción general de los métodos empleados para implantar, mantener y mejorar el SGISSL.
- Manual de Procedimientos: contiene la descripción de los procedimientos organizativos y operativos que definen como se realizará las actividades de la empresa para preservar la seguridad y salud laboral.
- Instrucciones Operativas de Seguridad: son las descripciones detalladas de las actividades incluidas en los procedimientos.
- Documentos Generales: son la descripción de los elementos y subelementos del SGISSL.

El responsable de la elaboración es el Dpto. de Seguridad y Salud Laboral, quienes deben hacer un control de revisiones y modificaciones una vez al año.

Documentación de Control:

- Listas de Control Documental: listados que indican el estado de distribución y revisión de toda la documentación emitida.

El responsable de la elaboración es el Dpto. de Seguridad y Salud Laboral.

Documentación de Evidencia:

- Registros: es la documentación evidente del control y seguimiento sobre el SGISSL.
- Permisos de Trabajo: es la documentación que acredita que los riesgos inherentes a un trabajo peligroso han sido identificados y evaluados; y son conocidos por el trabajador, y que dispondrá de los adecuados medios de control.

El responsable de la elaboración es el Dpto. de Seguridad y Salud Laboral.

Documentación Externa:

La documentación externa, relacionada con temas de Seguridad y Salud Laboral, será recibida y revisada por el Dpto. de Seguridad y Salud Laboral, a fin de asegurar su validez, legibilidad, interés y aplicabilidad en la empresa. El Dpto. de Seguridad y Salud Laboral determinará su archivo, distribución y difusión.

Cuando el Dpto. de Seguridad y Salud Laboral cree o elimine un documento del SGISSL, deberá notificar vía email, la creación o eliminación del mismo.

Los cambios efectuados en los documentos, cuando se trate de adiciones o modificaciones, son subrayados y cuando se elimine información, ésta es resumida y detallada al final de la última página.

Los cambios a documentos como los Procedimientos del SGISSL, deben ser realizados hasta 3 días laborables antes de ejecutarse a cabo una Auditoría.

No está permitido hacer enmendaduras o adiciones, sobre una Copia Controlada.

Cada documento está determinado con un código que permita conocer inmediatamente el elemento, subelemento y tipo de documento de que se trata, así:

Código: ELE-SUB-DOC-000

- **ELE:** Iniciales del elemento del SGISSL al que pertenece el documento
- **SUB:** Iniciales del subelemento del SGISSL al que pertenece el documento
- **DOC:** Indican el tipo de documento:
 - **MAN:** Manual
 - **PRO:** Procedimiento
 - **INT:** Instructivo
 - **LCD:** Lista de Control Documental
 - **REG:** Registro
 - **PDT:** Permiso de Trabajo
 - **DOG:** Documento General
- **000:** Indica el número secuencial del documento

El listado completo de los documentos consta en la Lista Maestra de Control Documental.

En cuanto a los documentos obsoletos deberán ser conservados si:

- La legislación o normativa obliga a ello.
- La información que conllevan puede utilizarse posteriormente para la elaboración de estadísticas o historiales.
- Por su interés se ha acordado su conservación.
- En cualquier caso los documentos obsoletos o no válidos deberán ser retirados de todos los puntos de distribución o uso una vez que hayan sido actualizados, y se mantendrán la copia digitalizada de su última revisión del SGISSL.

La eliminación de las copias obsoletas, son registradas en el registro de eliminación de copias obsoletas.

Solo los registros se usan sin el pie de página descrito, siendo controlado su almacenamiento, recuperación, disposición final y tiempo de retención en la Lista Maestra de Control Documental.

IV. RESPONSABLES: Gte. de RRHH y Responsable de Prevención Riesgos.

4.4.3.1.3 Planificación

Con el fin de dar seguimiento al diseño e implementación del SGISSL, se estableció un Plan de Seguridad y Salud Laboral, que se presenta a continuación:

SGISSL EMPRESA COMERCIAL	Plan de Seguridad y Salud Laboral	Fecha emisión: 01-sep-09	Código: ADM-PLA-REG-001 Número de Página:
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Aprobado por:

N°	OBJETIVO	ACTIVIDAD	INDICADORES	RESPONSABLES DE EJECUCIÓN	FECHA	RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO
1	Determinar el nivel de cumplimiento de la empresa en la parte técnica y con la normativa legal de SSL	Efectuar diagnóstico técnico legal	% de Cumplimiento % de Incumplimiento	Asesor SSL	11/08/2009	Gerente de RRHH
2	Efectuar la valoración inicial de factores de riesgos	Efectuar la identificación inicial de riesgos; y su estimación en todas las actividades comerciales, administrativas y operativas de Quito y Gye	Matriz de Identificación General de Riesgos	Asesor SSL	25/08/2009	Gerente de RRHH
3	Efectuar la evaluación instrumental de los riesgos intolerables, importantes y moderados	Efectuar mediciones psicosociales y ambientales en los puestos de trabajo críticos de Guayaquil y Quito. Realizar la evaluación de los resultados con los valores referenciales	Resultados de las mediciones efectuadas	Asesor SSL	15/10/2009	Gerente de RRHH

4	Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral	1) Elaborar la documentación, procedimientos y registros de la Gestión Administrativa, Gestión Técnica, Gestión del Talento Humano y Procesos Operativos Relevantes	Sistema de Control Documental	Asesor SSL	31/10/2009	Gerente de RRHH
5	Diseñar un sistema informático para administración del SGISSL en la intranet	Elaborar la estructura y sistematización de los elementos y subelementos del SGISSL	Funcionamiento del sistema en la intranet	Responsable de Prevención de Riesgos y Programador	15/01/2010	Subgerente de RRHH
6	Normar las competencias, responsabilidades y actuaciones preventivas	Elaborar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud	Registro de vigencia en el sistema documental	Responsable de Prevención de Riesgos	31/12/2009	Gerente de RRHH
7	Implantar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral	Realizar la difusión y capacitación de los procedimientos y registros del SGISSL a todos los funcionarios y trabajadores Implementación del SGISSL	Registros de Información, Comunicación y Capacitación Indicadores de Gestión del SGISSL: Primarios, Secundarios y Terciarios	Responsable de Prevención de Riesgos	31/05/2010	Gerente de RRHH
8	Efectuar la verificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral	Efectuar una auditoria interna Efectuar una auditoria externa	Número de No Conformidades y Observaciones	Gerente RRHH, Responsable de Prevención de Riesgos y Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo	30/06/2010	Gerente General

4.4.3.1.4 Implementación

Previo a la implementación del Plan de Seguridad y Salud Laboral, para tener éxito en la implantación, es fundamental el apoyo de todos sus colaboradores, por lo que es sumamente importante la capacitación y entrenamiento del personal, y adicionalmente es fundamental el apoyo de los niveles de dirección.

Para esto se elaboraron los procedimientos de inducción y capacitación, que se presentan a continuación:

SGISL EMPRESA COMERCIAL	Procedimiento para Inducción	Fecha emisión:	Código: ADM-IMP-PRO-001
		01-sep-09	Número de Página:
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Aprobado por:

I. OBJETIVO:

Asegurar que todo nuevo colaborador de la empresa, sea capaz de adaptarse dentro de la empresa, para lo cual deberá conocer la Visión, Misión y Valores con que se trabaja, así como los principios, horarios, reglamentos, etc, que le permitan al colaborador sentirse parte de la empresa, y sobre todo contribuya a mantener un excelente clima laboral.

II. ALCANCE:

Aplica a todo nuevo colaborador.

III. CONTENIDO:

Una vez que el nuevo colaborador haya ingresado a la empresa, se realiza una entrevista informativa y de bienvenida por parte del Gerente de RRHH, y se registra en el formato diseñado para tal efecto.

El Responsable de Prevención de Riesgos, lleva al nuevo colaborador para que recorra y conozca las instalaciones de la empresa, indicándole los lugares de uso común y las precauciones que debe tener. Adicionalmente se da una inducción sobre los siguientes temas:

- Política y procedimientos del SGISL.
- Funciones y responsabilidades generales de su cargo, y las de su cargo en el Manual de Emergencias, cuando aplique.
- Estructura de la Documentación del SGISL.
- Peligros y Riesgos significativos de su puesto de trabajo.
- Uso correcto de los EPI's, cuándo, cómo y dónde utilizarlos.
- A quién y cómo reportar accidentes.

La entrevista con el Gerente de RRHH y el Responsable de Prevención de Riesgos, debe realizarse el primer día, antes de que el empleado comience a laborar en la empresa.

El jefe inmediato del nuevo colaborador debe elaborar un programa de inducción específico, para las funciones que realizará, una copia firmada de este programa cuando el nuevo colaborador lo haya recibido, deberá enviarlo al Gerente de RRHH, para su respectivo archivo en la carpeta del empleado.

El seguimiento del programa es responsabilidad del jefe inmediato del nuevo colaborador, quien deberá firmar la copia del programa indicando su cumplimiento.

IV. RESPONSABLES: Gerente de RRHH y Responsable de Prevención de Riesgos.

SGISL EMPRESA COMERCIAL	Procedimiento para Capacitación	Fecha emisión:	Código: ADM-IMP-PRO-002
		01-sep-09	Número de Página:
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Aprobado por:

I. OBJETIVO:

Asegurar que todos los colaboradores de la empresa reciban el entrenamiento necesario, para que realicen sus tareas y actividades con la mayor eficiencia posible, dentro del marco del plan estratégico de la empresa.

II. ALCANCE:

Todos los colaboradores de la empresa.

III. CONTENIDO:

En primer lugar es necesario la **detección de las necesidades de capacitación**, para lo cual se lleva a cabo cualquiera de los siguientes mecanismos:

- a) Los Jefes de cada área, al momento de realizar la evaluación del desempeño, registran en el formato destinado para el efecto, los requerimientos de sus respectivos supervisados.

Una vez recopiladas todas las evaluaciones de desempeño, el Gerente de RRHH elaborará un resumen de las necesidades de capacitación encontradas en las evaluaciones, considerando las que estén relacionadas a los objetivos y estrategias de cada área, las cuales registrarán en el formulario de "Requerimientos de Capacitación", y éstas serán analizadas en conjunto con el Jefe de Area respectivo, el cual validará o modificará dicha información y firmará el formato.

A continuación se encuentra el formulario de Requerimientos de Capacitación:

DPTO RRHH	
REQUERIMIENTOS DE CAPACITACION	
AREA	
JEFE	
Requerimientos definidos en la reunión con el Jefe de Area	
NOMBRE DEL CURSO	PARCITIPANTES
Requerimientos adicionales:	

Fecha:	Hora:
--------	-------

Firma

- b) Se obtendrá información del campo “Necesidades de Capacitación”, del formulario de Calificación de Personal.
- c) Es posible que los Jefes de cada área, soliciten una capacitación emergente, no programada para alguno de sus subordinados.
- d) El Gerente de RRHH, definirá anualmente mínimo un curso de capacitación orientado a seguridad y salud laboral para los colaboradores de la empresa.

Una vez detectadas las necesidades de capacitación, se procede con la **Elaboración del Plan Anual de Capacitación**, su desarrollo y seguimiento.

El Gerente de RRHH elaborará hasta el primer trimestre de cada año, el Plan Anual de Capacitación, en base a la información recopilada y para el ámbito que le compete, con fechas tentativas de ejecución.

Cuando la capacitación que se planifique para un colaborador, sea para llenar la brecha mínima de calificación para el nuevo colaborador, el responsable del seguimiento de capacitación será su Jefe inmediato, en coordinación con el Gerente de RRHH.

Para todos los cursos que se dicten In House, se llenará la información en el siguiente formulario:

Dpto de RRHH				
CONTROL DE ASISTENCIA A CAPACITACION				
NOMBRE DEL CURSO:				
FECHA:				
HORARIO:				
TOTAL HORAS:				
NOMBRE DEL INSTRUCTOR				
LUGAR DONDE SE DICTA EL CURSO:				
No.	APELLIDOS Y NOMBRES	AREA	PUESTO DE TRABAJO	FIRMA
0				
0				

Los colaboradores que deseen asistir a un curso fuera de la empresa, deberán llenar el formulario de “Solicitud para asistir a curso externo”, el mismo que deberá ser aprobado por su Jefe directo, el Gerente de RRHH y el Responsable de Prevención de Riesgos. Una vez que el colaborador reciba la capacitación externa, deberá entregar una copia de los certificados recibidos al Gerente de RRHH, para que estos sean archivados en la respectiva carpeta del colaborador.

- IV. **RESPONSABLES:** Gerente de RRHH, Jefes de Area y Responsable de Prevención de Riesgos.

Adicionalmente para lograr una efectiva implementación del SGISSL, es indispensable contar con un Plan de acción de Formación y Capacitación, que se presenta a continuación:

SGISSL EMPRESA COMERCIAL	Plan de acción de Formación y Capacitación	Fecha emisión:	Código: ADM-IMP-REG-001
		01-sep-09	Número de Página:
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Aprobado por:

I. OBJETIVO:

El objetivo de este plan es Identificar y Proporcionar los niveles requeridos de formación y entrenamiento, para el control de los riesgos, impactos y procesos identificados, mediante la elaboración y ejecución de un Plan Anual de capacitación para todo el personal, que garantice la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud.

II. ALCANCE:

Identificar las necesidades de capacitación, mediante entrevistas del colaborado y su jefe inmediato en cada uno de los departamentos y procesos. Las necesidades se compilan y evalúan y se diseña el Plan Anual de Acción de Formación y Capacitación.

III. CONTENIDO Y RESPONSABLES:

No.	Actividad	Responsable	Fecha
1	Procedimientos de inducción y capacitación	Gerente de RRHH y Asesor SSL	1-sep-2009
2	Formatos para registro de asistencia a capacitación y para solicitar capacitación	Gerente de RRHH y Responsable Prevención de Riesgos	1-sep-09
3	Diseño del Plan Integral de Formación Preventiva	Gerente de RRHH y Responsable Prevención de Riesgos	30-ene-10
4	Ejecución del Plan de Formación y Capacitación	Gerente de RRHH, Responsable Prevención de Riesgos y Responsables de Areas	1-feb- 2010 al 31-may-2010

4.4.3.1.5 Evaluación y seguimiento

Para la evaluación y seguimiento del buen funcionamiento del sistema, se establecieron controles administrativos y formatos, que permitan verificar su conformidad y en caso de que se presenten no conformidades, indican los pasos a seguir para gestionar una solución.

SGISSL EMPRESA COMERCIAL	Procedimiento de Acciones correctivas preventivas	Fecha emisión:	Código: ADM-EVA-PRO-001
		01-sep-09	Número de Página:
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Aprobado por:

I. OBJETIVO:

Asegurar la implantación de acciones correctivas o acciones preventivas al SGISSL.

II. ALCANCE:

Todas las áreas y procesos contemplados en el SGISSL

III. CONTENIDO:

La implantación y seguimiento de las acciones correctivas o preventivas, estarán a cargo de los responsables del área donde se generó el problema.

Cualquier colaborador de la empresa puede levantar una no conformidad que será entregada al Responsable de Prevención de Riesgos, quien elabora la acción correctiva o preventiva, relacionada con del SGISSL, las acciones deben ser canalizadas por los responsables de cada área o sección y deben ser registradas en el siguiente formulario elaborado para el efecto, en donde se registrarán las causas que originaron el problema, se plantearán las acciones a tomar, con responsables y fechas de cumplimiento, y el seguimiento de la implantación de las acciones tomadas:

ACCIONES CORRECTORAS / PREVENTIVAS	
Correctoras _____	Preventivas _____
AREA:	
FECHA:	
PROBLEMA:	
PLANTEADO POR:	FIRMA:
ANALISIS DE CAUSAS	

ACCIONES A SEGUIR	RESPONSABLE	FECHA TERMINACION	CUMPLIMIENTO	

RESPONSABILIDAD GENERAL	FECHA	CARGO	NOMBRE	FIRMA
La implantación de acciones fue eficaz? SI _____ NO _____				

Las acciones correctivas se ejecutarán cuando se presenten las siguientes situaciones:

- No conformidad detectada en auditoría interna o externa.
- Incumplimiento que genere un riesgo moderado, importante o no tolerable.
- Queja de empleados sobre asuntos relacionados con la seguridad y salud.
- Incumplimiento de parámetros legales u organizacionales del SGISL.
- Cualquier otra situación que el Responsable de Prevención de riesgos considere pertinente.

Las acciones preventivas se ejecutarán cuando se presenten las siguientes situaciones:

- Observación detectada en auditoría interna o externa.
- Decisiones de mejora tomadas en la revisión por la dirección.
- Tendencia de incumplimiento de objetivos, parámetros legales y corporativos.
- Cualquier otra situación que el Responsable de Prevención de riesgos considere pertinente.

Las acciones correctivas derivadas de accidentes o incidentes, se reportarán en el formulario destinado para el efecto, en donde se analiza el hecho, las causas, los efectos y las medidas a realizar para evitar la recurrencia de estos.

IV. RESPONSABLES: Responsable de Prevención de riesgos, cualquier colaborador.

SGISSL EMPRESA COMERCIAL	Procedimiento de Auditoría Interna al SGISSL	Fecha emisión:	Código: ADM-EVA-PRO-002
		01-sep-09	Número de Página:
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Aprobado por:

I. OBJETIVO:

Definir los lineamientos para planificar y desarrollar el proceso de auditorías internas al Sistema Integrado de Gestión.

II. ALCANCE:

Todas las áreas y procesos contemplados en el SGISSL.

III. CONTENIDO:

El proceso de auditorías internas al SGISSL, se divide en 3 etapas:

Planificación, Ejecución y Seguimiento.

Los reportes finales de las auditorías forman parte de la información que utiliza la Gerencia para la revisión del SGISSL

El Equipo Auditor es designado y calificado por la Gerencia General, el mismo que es conformado por un auditor líder y varios auditores, que desempeñando otros cargos dentro de la empresa, actúan colateralmente con estas funciones.

El Auditor líder es quien debe planificar y coordinar la ejecución de las auditorías y su seguimiento. Su función consiste en verificar e informar sobre el cumplimiento del SGISSL, los procedimientos y demás componentes del SGISSL.

Todos los Auditores para ser calificados como tales, deben cumplir los siguientes requisitos:

- Haber aprobado un curso de formación de auditores.
- Avalar experiencia en calidad de auditor de procesos de auditorías previas, o haber participado en calidad de acompañante en al menos 5 auditorías a diferentes áreas y en al menos 2 auditorías internas a diferentes áreas, en calidad de auditor acompañado de un auditor calificado.
- Laborar en la empresa al menos un año.

El Auditor no puede participar en auditorías internas al departamento para el cual labora, ni debe tener responsabilidad directa sobre el mismo.

El Auditor líder debe al menos una vez al año, analizar el desempeño y actividades del equipo auditor, y de ser el caso debe definir acciones a tomar para mejorar el desempeño.

El Auditor líder es quien califica a los nuevos auditores y define si es necesario, recalificar a los demás integrantes del equipo auditor.

La Gerencia General debe calificar al auditor líder, al menos una vez al año, posterior a su designación.

El Auditor líder es el encargado de elaborar un Programa Anual de Auditorías, y lo somete a la aprobación de la Gerencia General.

Este programa y los cronogramas deben tomar en cuenta lo siguiente:

- Resultados de auditorías previas.
- Recomendaciones de la Gerencia General.
- Creación o modificación de procesos.
- Creación o actualización de normas, en caso de cambios en la legislación vigente o de riesgos del SGISSL en la empresa.
- Eventos relacionados con seguridad o salud laboral, suscitados luego de la última auditoría.

El Auditor líder debe comunicar con al menos 4 días de anticipación a los responsables de los departamentos por auditar y a los responsables del proceso de auditorías, el cronograma de la próxima auditoría, e informando las fechas en las que se realizará la auditoría, los responsables, y cualquier información adicional que sea de importancia.

El tiempo de ejecución de la auditoría, difiere según la complejidad e importancia de las actividades que realiza el área a auditar.

La auditoría se inicia con una reunión de apertura, donde se indica el cronograma y la duración del proceso. La auditoría debe considerar los requerimientos exigidos en el Manual del SGISSL y en los procedimientos, catalogando como NO CONFORMIDAD aquello que vaya en contra de lo exigido en los citados documentos, también pueden darse observaciones u oportunidades de mejora.

En el caso de presentarse NO CONFORMIDADES, pueden ser mayores o menores.

Una NO CONFORMIDAD MAYOR, se presenta cuando un requerimiento exigido en el SGISSL no ha sido considerado y/o implementado en su mayor parte; o cuando hay un incumplimiento legal, o cuando en el Manual del SGISSL o en los procedimientos, no ha sido implementado o no se ejecuta en su mayor parte, y también cuando a criterio del auditor exista una falta que influya significativamente en el SGISSL.

Una NO CONFORMIDAD MENOR, se presenta cuando un requerimiento de la norma, del Manual o de los Procedimientos es incumplido parcialmente, pero no influye en perjuicio del SGISSL.

Las NO CONFORMIDADES son registradas en el formulario elaborado para el efecto, en donde se indica el análisis de causas que originaron la misma, las acciones correctoras a seguir por el auditado, la verificación por parte del auditor del cumplimiento de las acciones correctoras planteadas y el seguimiento, de la eficacia de las acciones correctoras tomadas.

Para cerrar una NO CONFORMIDAD, esta debe haber sido superada, es decir que las acciones correctoras fueron ejecutadas y fue demostrada su eficacia.

Al finalizar la auditoría, el Auditor líder presenta al auditado las NO CONFORMIDADES, las observaciones u oportunidades de mejora encontradas.

El auditado por su parte puede emitir criterios de base y sustentarlo con evidencias objetivas, para refutar la opinión del auditor, quien deberá tomar en cuenta y emitir su informe final, y presentarlo a la Gerencia General.

REPORTE DE NO CONFORMIDAD / OBSERVACION / OPORTUNIDAD DE MEJORA	
AREA:	
REPORTE No.:	
Auditado:	
Auditor:	
Norma de Referencia:	
Requisito No.:	
NC MAYOR / NC MENOR / OBSERVACION / OPORTUNIDAD DE MEJORA:	
DESCRIPCION DE LA NO CONFORMIDAD / OBSERVACION / OPORTUNIDAD DE MEJORA	
Auditor:	Fecha:
ANALISIS DE CAUSAS:	ACCIONES CORRECTORAS: Capacitación: _____ Cambio de procedimiento: _____ Cambio de formato: _____ Otros: _____
Auditado:	Fecha:
VERIFICACION DE LAS ACCIONES CORRECTORAS	
Aceptado:	Si: _____ No: _____
Auditor:	Fecha:
VERIFICACION DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES CORRECTORAS:	
La implantación de acciones fue eficaz?	
Si: _____	No: _____
Auditor:	Fecha:

El responsable de Prevención de Riesgos, es el responsable de responder ante el auditor por las acciones correctoras tomadas y realizadas para la solución de NO CONFORMIDADES detectadas durante las auditorías realizadas. Este tendrá 30 días de plazo para la ejecución de las acciones correctoras planteadas, y el auditor a partir de los 45 días desde que levantó la NO CONFORMIDAD, verificará el cumplimiento de las acciones correctoras, y de ser el caso cerrará la NO CONFORMIDAD.

IV. RESPONSABLES: Gerente General y Auditores internos.

Para realizar la evaluación y seguimiento, adicionalmente se elaboró un Plan de Revisión Gerencial que se presenta a continuación:

SGISSL EMPRESA COMERCIAL	Plan de Revisión General	Fecha emisión:	Código: ADM-EVA-REG-001
		01-sep-09	Número de Página:
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Aprobado por:

N°	Actividad	INDICADORES	RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO	% Cumplimiento	RESPONSABLES DE EJECUCIÓN
1	Realizar un diagnóstico inicial técnico legal	% de Cumplimiento % de Incumplimiento	Gerente RRHH	100%	Asesor SSL
2	Efectuar la identificación inicial de riesgos; y su estimación en todas las actividades comerciales, administrativas y operativas de Quito y Guayaquil	Matriz de Identificación General de Riesgos	Gerente RRHH	100%	Asesor SSL
3	Efectuar mediciones psicosociales y ambientales en los puestos de trabajo críticos de Guayaquil y Quito. Realizar la evaluación de los resultados con los valores referenciales	Resultados de las mediciones efectuadas	Gerente RRHH	100%	Asesor SSL
4	Elaborar la documentación, procedimientos y registros de la Gestión Administrativa, Gestión Técnica, Gestión del Talento Humano y Procesos Operativos Relevantes	Sistema de Control Documental	Gerente RRHH	100%	Asesor SSL y Responsable de Prevención de Riesgos
5	Elaborar la estructura y sistematización de los elementos y subelementos del SGISSL	Funcionamiento del sistema en la intranet	Gerente RRHH	10%	Responsable de Prevención de Riesgos
6	Elaborar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud	Registro de vigencia en el sistema documental	Gerente RRHH	40%	Responsable de Prevención de Riesgos
7	Realizar la difusión y capacitación de los procedimientos y registros del SGISSL a todos los funcionarios y trabajadores Implementación del SGISSL	Registros de Información, Comunicación y Capacitación Indicadores de Gestión del SGISSL: Primarios, Secundarios y Terciarios	Gerente RRHH	0%	Responsable de Prevención de Riesgos
8	Efectuar una auditoria interna y Efectuar una auditoria externa	Número de Conformidades y Observaciones	Gerente General	0%	Gerente RRHH, Responsable de Prevención de Riesgos y Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo

4.4.3.2 GESTION TECNICA:

La gestión técnica engloba los elementos requeridos para identificar, medir, evaluar, controlar y hacer vigilancia y seguimiento de los riesgos presentes en la organización. A continuación se describe el procedimiento:

SGISSL EMPRESA COMERCIAL	GESTION TECNICA	Fecha emisión: 01-sep-09	Código: TEC-OBJ-MAN-001 Número de Página:
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Aprobado por:

I. OBJETIVO:

La identificación y medición de los riesgos es el pilar fundamental para la prevención de riesgos. Prevenir y controlar los fallos técnicos, actuando sobre estas causas antes de que se materialicen para lo cual se observará en todo el proceso.

II. ALCANCE:

Todo el proceso.

III. CONTENIDO:

En la Gestión Técnica se efectúa la Identificación, Medición, Evaluación, Control y Vigilancia de los factores de riesgo:

- Factores Mecánicos
- Factores Físicos
- Factores Químicos
- Factores Biológicos
- Factores Ergonómicos
- Factores Psicosociales

Se incluirán las actividades rutinarias y no rutinarias de trabajadores propios, tercerizados, y subcontratados. Incluirán todas las instalaciones de la empresa.

IV. RESPONSABLES: Gerente de RRHH y Responsable de Prevención de Riesgos

4.4.3.2.1 Identificación de Factores de riesgo:

La identificación empieza por la definición de puestos de trabajo, el concepto de puesto de trabajo agrupará a todos los trabajadores que realicen las mismas funciones y estén sometidos a los mismos riesgos.

Por cada puesto de trabajo se identificarán los riesgos aplicables de la lista mediante el método de lista de chequeo.

La identificación inicial de los riesgos de los puestos de trabajo más críticos, se realizó en el punto 3.4.2, en donde se presentan en una matriz general por tipo de riesgos.

El siguiente paso es la evaluación cualitativa del nivel de significancia mediante la valoración de la probabilidad y la consecuencia y de acuerdo a la tabla de valoración establecida en la guía de evaluación General de Riesgos del INSHT, que también se presenta en la matriz general del punto 3.4.2.

4.4.3.2.2 Medición de los factores de riesgo:

Para la medición de los factores de riesgo, el Modelo Ecuador requiere:

- Métodos de medición vigentes y reconocidos nacional e internacionalmente.
- Equipos con certificados de calibración
- Estrategias de muestreo técnicamente establecidas.

Con estos antecedentes la empresa elaboró el siguiente procedimiento:

SGISL EMPRESA COMERCIAL	PROCEDIMIENTO PARA EFECTUAR MEDICIONES	Fecha emisión:	Código: TEC-MED-PRO-001
		01-sep-09	Número de Página:
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Aprobado por:

I. OBJETIVO:

Definir la metodología para cuidar la salud de los trabajadores, efectuando mediciones a los factores de riesgo que ameriten, cumpliendo con la normativa y la técnica de Seguridad y Salud Laboral.

II. ALCANCE

Realizar mediciones a todos los puestos de trabajo con factores de riesgo que en la identificación inicial hayan sido estimados como: Intolerables **(IN)**, Importantes **(I)** y Moderados **(M)**. Estas mediciones son útiles para determinar el nivel de concentración o intensidad del agente contaminante en el ambiente de trabajo

III. CONTENIDO

Para realizar las mediciones de riesgo se utilizarán métodos técnicos de medición reconocidos por la legislación nacional y en ausencia de ellos, deberán utilizarse métodos internacionales, como los del INSHT de España, NIOSH de Estados Unidos, etc.

Las mediciones deben realizarse con técnicos que se encuentren calificados para ello y que estén debidamente registrados en el Ministerio de Trabajo y Empleo. Los equipos de medición deberán tener certificados de calibración.

MÉTODO

Con la estimación de los factores de riesgo por puesto de trabajo, realizada en la identificación inicial de riesgos y presentada en la matriz general por tipo de riesgos presentada en el punto 3.4.2, se priorizará los factores de riesgos a ser medidos.

Los criterios técnicos válidos para programar las mediciones, deberán estar sustentados en estrategias de muestreo, procedimientos estadísticos o métodos estandarizados, y con instrumentos de medición calibrados. Estas mediciones serán realizadas por el Responsable de Prevención de Riesgos, conjuntamente con técnicos especializados.

A continuación se indican los métodos que se pueden utilizar según el factor de riesgo:

- a) **Factores de riesgo mecánico:** Método de William Fine
- b) **Factores de riesgo físicos, químicos y biológicos:** Aparatos de lectura directa: Sonómetro, luxómetro, estrés térmico, monitor de gases.
- c) **Factores de riesgo de incendios:** Gretener.
- d) **Factores de riesgo de confort térmico:** Método Fanger.
- e) **Factores de riesgo ergonómico:** Niosh (Cargas), Owas (Posturas), Rula (Movimientos repetitivos).
- f) **Factores de riesgo psicosociales:** Fpsico INSHT.

El registro de las mediciones realizadas contendrá la siguiente información:

REGISTRO DE MEDICIONES DE FACTORES DE RIESGO								Código: TEC-MED-REG-001 Número de página		
Fecha	Area	Puesto	Método	Equipo	Hora de inicio	Hora de término	Número de mediciones	Tiempo de duración	Valor medición (Dosis)	Valor referencial TLV's
Elaborado:										
Responsable Prevención Riesgos:						Técnico:				

- IV. RESPONSABLES:** Gerente de Recursos Humanos, Responsable de Prevención de Riesgos y Médico.

4.4.3.2.3 Evaluación de los factores de riesgo:

La evaluación deberá hacerse en referencia a los valores límites ambientales y/o biológicos vigentes y reconocidos a nivel nacional o internacional.

SGISSL EMPRESA COMERCIAL	PROCEDIMIENTO PARA EVALUAR FACTORES DE RIESGO	Fecha emisión:	Código: TEC-EVA-PRO-001
		01-sep-09	Número de Página:
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Aprobado por:

I. OBJETIVO:

Establecer la metodología para determinar el nivel de riesgo y grado de peligrosidad de los factores de riesgo identificados y medidos.

II. ALCANCE:

Todos los factores de riesgos identificados y medidos.

III. CONTENIDO

Una vez medidos los factores de riesgos identificados, el Responsable de Prevención de Riesgos, comparará los resultados obtenidos con estándares nacionales, y en ausencia de estos con estándares internacionales, estableciendo los índices ambientales, biológicos, ergonómicos y psicológicos, según sea el caso, con la finalidad de establecer su grado de peligrosidad.

Los factores de riesgo identificados y medidos, a ser evaluados son los siguientes:

- a) **Factores de riesgos mecánicos:** máquinas, herramientas, superficies de trabajo, entre otros.
- b) **Factores de riesgos físicos:** iluminación, ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes, incendios, riesgos eléctricos.
- c) **Factores de riesgos químicos:** gases y vapores, aerosoles sólidos y líquidos.
- d) **Factores de riesgos biológicos:** bacterias, virus, hongos, parásitos y derivados orgánicos.
- e) **Factores de riesgos ergonómicos:** diseño de puestos de trabajo, carga física, ambiente de trabajo, organización y distribución del trabajo.
- f) **Factores de riesgos psicosociales:** estrés, monotonía, hastío, fatiga laboral, enfermedades neuropsíquicas y psicosomáticas.

El registro de las evaluaciones realizadas contendrá la siguiente información:

REGISTRO DE EVALUACION DE FACTORES DE RIESGO							Código: TEC-EVA-REG-001 Número de página	
Fecha	Area	Puesto	Método	Equipo	Valor medición (Dosis)	Valor referencial TLV's	Nivel de Riesgo o Grado de Peligrosidad	Observaciones

Elaborado:
Responsable Prevención Riesgos: _____ Técnico: _____

IV. **RESPONSABLES:** Responsable de Prevención de Riesgos.

4.4.3.2.4 Control de los factores de riesgo:

Una vez obtenidos los resultados, se establecen controles operativos para los riesgos identificados y evaluados. Para que el control sea eficaz, es necesario capacitar constantemente a todos los colaboradores en temas de seguridad y salud laboral, y elaborar instructivos de trabajo para prevención de riesgos.

A continuación se presenta el Procedimiento para seguimiento y control de medidas correctoras:

SGISSL EMPRESA COMERCIAL	PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DE MEDIDAS CORRECTORAS	Fecha emisión:	Código: TEC-CON-PRO-001
		01-sep-09	Número de Página:
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Aprobado por:

I. OBJETIVO:

Establecer el seguimiento y control de las medidas correctoras y preventivas para asegurar su implementación.

II. ALCANCE:

Todos los puestos de trabajo en los cuales se requieran adoptar medidas correctoras y preventivas.

Las definiciones de acciones correctoras y preventivas son:

Acción Correctora: secuencia de tareas destinadas a solucionar una desviación o no conformidad de cualquier tipo del sistema, y evitar su ocurrencia, tanto en sus causas como en sus efectos.

Acción Preventiva: secuencia de tareas destinadas a evitar la posible aparición de una desviación, eliminando las causas.

III. CONTENIDO:

Los responsables de las áreas de la empresa, deben implementar las acciones correctoras y preventivas, y el Responsable de Prevención de Riesgos debe dar el seguimiento y control, con el objeto de detectar a tiempo la eficacia o no de las mismas, para lo cual tendrá a su disposición los registros de cada actividad y de sus resultados.

Este registro se actualizará de manera mensual, y contendrá la siguiente información:

REGISTRO DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DE ACCIONES CORRECTORAS							Código: TEC-CON-REG-001	
							Número de página	
Riesgo o deficiencia	Origen	Acción correctora propuesta	Método y Recursos	Prioridad	Responsable	Fecha prevista	Ejecutado	Cumplimiento
Elaborado:								
Responsable Prevención Riesgos:								

IV. RESPONSABLES: Responsable de Prevención de riesgos

4.4.3.1.5 Vigilancia y seguimiento de los factores de riesgo:

Se refiere a la vigilancia programada de los factores de riesgo identificados y evaluados, a los que estén expuestos los trabajadores.

Con los controles establecidos, se deben realizar inspecciones aleatorias y programadas para verificar el cumplimiento de lo establecido.

SGISSL EMPRESA COMERCIAL	PROCEDIMIENTO DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO DE LA SALUD DE LOS COLABORADORES	Fecha emisión:	Código: TEC-VIG-PRO-001
		01-sep-09	Número de Página:
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Aprobado por:

I. OBJETIVO:

Vigilar periódicamente el estado de la salud de los colaboradores, efectuando un seguimiento ambiental de los factores de riesgo; y, un control biológico de la consecuencia de estos factores sobre su salud física y mental.

II. ALCANCE:

Todos los trabajadores que se encuentren expuestos a factores de riesgos que puedan afectar su salud o causar algún daño físico.

III. CONTENIDO:

El Gerente de RRHH y el Responsable de Prevención de Riesgos, en base a los resultados obtenidos en la evaluación ambiental, establecerán el programa de vigilancia y seguimiento de la salud de los trabajadores, en función del nivel de riesgos determinados en el proceso de evaluación.

El Servicio Médico de la empresa debe realizar los siguientes exámenes:

- Exámenes Pre-Ocupacionales: para determinar la aptitud física y mental para la contratación de nuevos trabajadores.
- Exámenes Periódicos: en función de los riesgos a los que está expuesto el trabajador (peligrosidad, toxicidad, etc.)
- Exámenes Especiales: para grupos hipersensibles y vulnerables (embarazadas, menores de edad, tercera edad, trabajadores sobreexpuestos)
- Exámenes de Reintegro: por ausencia de enfermedad, maternidad o accidente.
- Exámenes de Retiro: tras finalizar la relación laboral.

Los resultados de estos exámenes constarán en la historia clínica y laboral del trabajador.

Las actividades que desarrollará el Servicio Médico de la empresa son las siguientes:

- Control Biológico
- Screening (conjunto de pruebas exploratorias)
- Prevención de la Salud
- Promoción de la Salud
- Vigilancia epidemiológica

Adicionalmente, realizará las siguientes actividades:

- Recopilar información sobre los casos de enfermedades y lesiones profesionales
- Realizar la identificación de la incidencia y prevalencia de enfermedades y accidentes del trabajo.
- Registrar todos los efectos perjudiciales para la salud de los trabajadores estableciendo métodos específicos de valoración.
- Llevar registros estadísticos mensuales de la morbilidad laboral.

Toda la información que obtenga el servicio médico sobre el estado de salud de los colaboradores, será siempre confidencial.

Adicionalmente se efectuará un seguimiento ambiental de los factores de riesgo, a fin de evaluar la eficacia de las medidas adoptadas.

IV. RESPONSABLES: Responsable de Prevención de Riesgos y Servicio Médico.

GESTION DEL TALENTO HUMANO:

El Modelo Ecuador establece la necesidad de la gestión del talento humano para garantizar la competencia del personal en seguridad y salud en todos los niveles de la organización.

Esta gestión tiene como objetivo principal llevar a cabo las actividades de selección, información, comunicación, capacitación, adiestramiento y formación de especialización del personal de la empresa.

4.4.3.3.1 Selección del personal:

Para la selección del personal, se ha establecido un procedimiento y varios criterios para escoger a la persona más idónea para un cargo definido:

SGISSL EMPRESA COMERCIAL	PROCEDIMIENTO PARA SELECCIÓN DEL PERSONAL	Fecha emisión:	Código: THU-SEL-PRO-001
		01-sep-09	Número de Página:
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Aprobado por:

I. OBJETIVO:

Asegurar que el personal que ingrese en la empresa sea el más idóneo para el desempeño de su cargo, y garantizar que tengan la competencia física y mental para realizar su trabajo o que puedan adquirirlas mediante capacitación y entrenamiento.

II. ALCANCE:

Aplica a todas las personas que participen como candidatos en los procesos de búsqueda de personal para la empresa.

III. CONTENIDO:

Cuando en la empresa se presente una vacante, el Gerente de cada Area elaborará por escrito su requerimiento, el mismo que contendrá las necesidades técnicas, funciones y responsabilidades del puesto, con esta información, el Gerente de RRHH levanta el perfil del cargo.

En caso de que el requerimiento sea para un nuevo cargo, es necesario que el requerimiento elaborado por el Gerente de Area sea autorizado por la Gerencia General, quien enviará luego de ser aprobado al Gerente de RRHH.

Para iniciar el reclutamiento el Gerente de RRHH, revisa el perfil existente para el cargo, en caso de existir un nuevo requerimiento se actualiza el perfil de cargo. Cuando se requiera un nuevo cargo, el Gerente de Area es el responsable de elaborar el perfil, siguiendo lo indicado en el procedimiento de Criterios de Selección de Personal.

Para reclutar al personal se utilizan las siguientes fuentes de reclutamiento:

- Colaboradores que estén en posibilidad de ser promovidos.
- Recomendados de los colaboradores de la empresa.
- Base de datos de la empresa.
- Fuente externa, a través de anuncios en el periódico o por una firma externa de selección de personal.

Los candidatos pre-seleccionados serán aquellos cuyas competencias y conocimientos se apeguen a lo requerido en el perfil correspondiente.

Los candidatos pre-seleccionados deben:

- Llenar el formulario de Solicitud de empleo.
- Evaluación médico general o examen preocupacional, de acuerdo al riesgo identificado en el puesto de trabajo.
- Realizar pruebas de actitud y aptitud específicas de acuerdo al cargo.

Los candidatos que pasen estas pruebas, se presentan a una entrevista con el Gerente de RRHH, quien elabora un informe de los 3 mejores candidatos que cumplieron con todos los requisitos y presenta al Gerente de Area que solicitó el requerimiento, para que los revise y realice la entrevista final, y escoja al candidato que más se ajuste a los requerimientos del puesto.

IV. **RESPONSABLES:** Gerente de RRHH y Gerente de Area.

SGISSL EMPRESA COMERCIAL	PROCEDIMIENTO PARA CRITERIOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL	Fecha emisión:	Código: THU-SEL-PRO-002
		01-sep-09	Número de Página:
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Aprobado por:

I. **OBJETIVO:**

Definir los criterios con los cuales se seleccionará personal para la empresa.

II. **ALCANCE:**

Aplica a todas las personas que participen como candidatos en los procesos de búsqueda de personal para la empresa.

III. **CONTENIDO:**

Las competencias que deben tener los postulantes según los cargos son:

Competencias Fundamentales: Se aplican a todos los cargos y son: confianza, integridad, innovación, orientación de servicio al cliente.

Competencias relacionales: De este grupo de competencias, según el cargo, en los perfiles de cada cargo deben detallarse las más influyentes, y son: Desarrollo del personal, adaptabilidad, trabajo en equipo, habilidad para negociar, habilidad para persuadir, liderazgo, análisis y evaluación de problemas.

Competencias de dirección: Estas competencias aplican a los ejecutivos y dependiendo del cargo, deben escogerse las más influyentes: Autocontrol, orientación a los resultados, proactividad, habilidad para aprender, habilidad para dirigir, pensamiento estratégico, planeación y organización del trabajo

Los criterios para descalificar a candidatos en el proceso de selección son: interés dominante en su propia carrera, poco interés en cumplir con los valores del grupo, no saber escuchar, tener dificultad en comunicación clara y directa, inconsistencia entre palabras y hechos.

Para la selección del personal más idóneo a ser contratado se tendrá en cuenta:

- El candidato debe reunir los requisitos expuestos en el perfil del cargo, y debe acoplarse a las competencias exigidas para el cargo.
- Para cubrir una vacante, la prioridad será la promoción interna.
- No se podrá contratar parientes de los colaboradores ya contratados, en 1ero y 2do grado de consanguinidad.

IV. **RESPONSABLES:** Gerente de RRHH

4.4.3.3.2 INFORMACION:

SGISSL EMPRESA COMERCIAL	PROCEDIMIENTO PARA INFORMACION AL PERSONAL	Fecha emisión:	Código: THU-INF-PRO-001
		01-sep-09	Número de Página:
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Aprobado por:

I. **OBJETIVO:**

Mantener informado al personal sobre los factores de riesgo detectados en su puesto de trabajo, sobre los riesgos existentes en la organización y sobre la gestión que desarrolla la empresa en seguridad y salud laboral.

II. **ALCANCE:**

Todos los colaboradores de la empresa tanto nuevos como antiguos.

III. **CONTENIDO:**

La empresa periódicamente informará a todo el personal sobre los factores de riesgo detectados en su puesto de trabajo, sobre los riesgos generales

existentes en la organización, y sobre la gestión en seguridad y salud laboral que desarrolla la empresa.

Para ello la empresa elaborará un cronograma de charlas mensuales, que será publicado en la intranet, y además evidenciará la información en el formulario de asistencia del personal a estas charlas.

Previo al inicio de sus labores en la empresa, el personal nuevo deberá haber recibido una charla informativa de los factores de riesgo detectados en su puesto de trabajo, sobre los riesgos generales existentes en la organización, y sobre la gestión en seguridad y salud laboral que desarrolla la empresa, para lo cual firmará el acta de inducción en el que acepta haber sido informado, y comunicado de los riesgos inherentes en el desarrollo de su trabajo, y como prevenirlos.

IV. RESPONSABLES: Gerente de RRHH y Responsable Prevención Riesgos.

4.4.3.3 COMUNICACION:

SGISL EMPRESA COMERCIAL	PROCEDIMIENTO PARA COMUNICACION AL PERSONAL	Fecha emisión:	Código: THU-COM-PRO-001
		01-sep-09	Número de Página:
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Aprobado por:

I. OBJETIVO:

Asegurar la comunicación efectiva de los elementos del SGISL, con lo cual se mantenga permanentemente comunicado a todo el personal sobre acontecimientos, novedades, y decisiones de la empresa y de igual manera recibir la información por parte de los colaboradores, de factores personales o de trabajo, u otras causas potenciales de accidentes, enfermedades profesionales o pérdidas.

II. ALCANCE:

El procedimiento aplica a todas las comunicaciones tanto descendentes como ascendentes que se requieran en la empresa.

III. CONTENIDO:

Las vías de comunicación descendentes, es decir de información de la empresa hacia los colaboradores, podrán ser: correos electrónicos, memos escritos, publicaciones en cartelera o intranet, charlas, talleres.

Las vías de comunicación ascendentes, es decir de información de los colaboradores a los Gerentes de Area y al Responsable de Prevención de Riesgos, podrán ser: correos electrónicos, memos escritos, buzón de sugerencias, programa de sugerencias y quejas.

IV. RESPONSABLES: Gerente de RRHH y Responsable Prevención Riesgos.

4.4.3.3.4 CAPACITACION:

SGISSL EMPRESA COMERCIAL	PROCEDIMIENTO PARA CAPACITACION	Fecha emisión: 01-sep-09	Código: THU-CAP-PRO-001
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Número de Página:
			Aprobado por:

I. OBJETIVO:

Capacitar de manera sistemática, documentada y específica sobre los riesgos presentes en los puestos de trabajo y sobre los riesgos generales de la organización a todos los colaboradores de la empresa.

II. ALCANCE:

Todos los colaboradores de la empresa.

III. CONTENIDO:

La empresa para iniciar cada año, deberá contar con un plan de capacitación sobre los riesgos presentes en los puestos de trabajo y sobre los riesgos generales de la organización, para lo cual se seguirán los siguientes pasos:

- Identificación de las necesidades de capacitación: Los Gerentes de cada Area junto con el Responsable de Prevención de Riesgos, se reunirán con cada uno de sus colaboradores para levantar la información del formulario "Identificación de las necesidades de capacitación", posteriormente prepararán un informe que será entregado al Gerente de RRHH.
- Definición de planes, objetivos y cronogramas: El Gerente de RRHH con el informe de identificación de las necesidades de capacitación, en conjunto con el Responsable de Prevención de Riesgos elaborarán el Plan Anual de Capacitación en Seguridad y Salud Laboral, establecerán los objetivos y cronogramas. En el plan se establecerán temas genéricos y específicos de seguridad y salud laboral, que serán impartidos al personal.
- Desarrollo de las actividades de capacitación: El Gerente de RRHH y el Responsable de Prevención de Riesgos, en base al plan, objetivos y cronograma planteados para el año, procederán a desarrollar las actividades de capacitación.
- Evaluación de la eficiencia y eficacia de la capacitación: El Gerente de RRHH y el Responsable de Prevención de Riesgos, organizarán reuniones trimestrales con todos los Gerentes de Area, para evaluar la eficiencia y eficacia de la capacitación impartida a los colaboradores, y harán los ajustes del caso.

IV. RESPONSABLES: Gerente de RRHH, Gerentes de Area y Responsable de Prevención de Riesgos.

4.4.3.3.5 ADIESTRAMIENTO:

SGISSL EMPRESA COMERCIAL	PROCEDIMIENTO PARA ADIESTRAMIENTO	Fecha emisión: 01-sep-09	Código: THU-ADI-PRO-001 Número de Página:
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Aprobado por:

I. OBJETIVO:

Adiestrar sistemática y documentadamente a los trabajadores que realicen actividades críticas, de alto riesgo y brigadistas de programas de incendio y emergencias.

II. ALCANCE:

Colaboradores que realicen actividades críticas, de alto riesgo y a los brigadistas de programas de incendio y emergencias.

III. CONTENIDO:

La empresa para iniciar cada año, deberá contar con un plan de adiestramiento sobre las actividades críticas, de alto riesgo y brigadistas de programas de incendio y emergencias:

- a. Identificación de las necesidades de adiestramiento: Los Gerentes de cada Area junto con el Responsable de Prevención de Riesgos, se reunirán para determinar las actividades críticas y de alto riesgo, que requieran de adiestramiento y prepararán un informe que será entregado al Gerente de RRHH.
- b. Definición de planes, objetivos y cronogramas: El Gerente de RRHH con el informe de identificación de las necesidades de adiestramiento, en conjunto con el Responsable de Prevención de Riesgos elaborarán el Plan Anual de Adiestramiento, establecerán los objetivos y cronogramas.
- c. Desarrollo de las actividades de adiestramiento: El Gerente de RRHH y el Responsable de Prevención de Riesgos, en base al plan, objetivos y cronograma planteados para el año, procederán a desarrollar las actividades de adiestramiento.
- d. Evaluación de la eficiencia y eficacia del adiestramiento: El Gerente de RRHH y el Responsable de Prevención de Riesgos, organizarán reuniones trimestrales con todos los Gerentes de Area, para evaluar la eficiencia y eficacia del adiestramiento impartido a los colaboradores que lo requerían, y harán los ajustes del caso.

IV. RESPONSABLES: Gerente de RRHH, Gerentes de Area y Responsable de Prevención de Riesgos.

4.4.3.3.6 FORMACION DE ESPECIALIZACION:

El Responsable de Prevención de Riesgos que deberá contratar la empresa, para que implemente el SGISL, deberá tener la competencia suficiente para realizar su gestión con éxito, para lo cual deberá contar con una certificación de diplomado o máster, reconocida por la autoridad competente.

PROCESOS OPERATIVOS RELEVANTES:

Se han establecido ciertos procesos operativos relevantes, los cuales son llevados a cabo con procedimientos documentados o con programas de gestión, los cuales se detallan a continuación:

VIGILANCIA DE LA SALUD:

La empresa no tiene al momento contratado un profesional que desarrolle las funciones requeridas para el servicio médico de la empresa, por lo cual se ha puesto al tanto a la Gerencia General, de la importancia y necesidad de que se realice esta contratación. Las funciones que debe desempeñar este profesional están indicadas en el punto 4.4.3.1.2 Organización, en el Procedimiento de Responsabilidades Preventivas de la Seguridad y Salud Laboral.

Este profesional deberá desarrollar un Programa de Salud Laboral, el cual se oriente a la vigilancia y prevención de la salud de los empleados, y a la identificación de posibles riesgos por puestos de trabajo y de patologías derivadas del mismo, para lograr el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las actividades laborales.

Los exámenes médicos que deberá realizar el servicio médico son:

Examen médico pre-ocupacional o de ingreso: mediante el cual establezca la aptitud psicofísica del trabajador para desempeñar la tarea propuesta, es examen es de carácter obligatorio.

Examen médico periódico anual: se realizará en el primer trimestre de cada año, de manera obligatoria a todo el personal y tiene como objetivo

detectar patologías en un período precoz y asintomático con el objetivo de tomar las medidas necesarias para precautelar la salud de los trabajadores.

Examen médico post-ausencia prolongada: se realizará al personal que retorna al trabajo luego de una licencia prolongada por enfermedad o accidente.

Examen médico post-ocupacional: se realizará a todo empleado de la compañía que dejen de tener relación laboral, y considerará los diversos chequeos que se necesiten, teniendo en cuenta: historia laboral, actividad de trabajo, riesgos de exposición posibles y el tiempo dentro de los mismos.

Examen médico para expuestos a riesgos específicos: se realizará al personal, que por la índole del puesto de trabajo, esté expuesto a riesgos identificados.

Para los casos de incidente o accidente de trabajo, el servicio médico llevará el registro "Reporte Médico Accidente-Incidente", donde se describirá lo acontecido y será referente de apoyo para los trabajos de investigación a realizarse en coordinación con el Responsable de Prevención de Riesgos.

El servicio médico se encargará de la atención médico curativa, control de instalaciones sanitarias y fichas ocupacionales, audiometrías al personal expuesto a ruido, espirometrías a personal expuesto a particulados, entre otros.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES:

SGISSL EMPRESA COMERCIAL	PROCEDIMIENTO PARA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES	Fecha emisión:	Código: POR-FRP-PRO-001
		01-sep-09	Número de Página:
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Aprobado por:

I. OBJETIVO:

Dar los lineamientos para la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales a todos los colaboradores de la empresa, en cumplimiento con lo exigido en:

- Decisión 584, capítulo III, artículo 11, literal k y capítulo V, artículo 26.
- Resolución 957, capítulo I, artículo 5, literal G.
- Decreto Ejecutivo 2393, capítulo 5: artículo 53 y artículo 54, numerales 1 y 2 literal e.
- Acuerdo Ministerial 1404, título III, capítulo V, artículo 11, numeral 1, literal a-c.
- Resolución 741, título I, capítulo I, artículo 4.

II. ALCANCE:

Todos los colaboradores de la organización.

III. CONTENIDO:

Se contratará una empresa con experiencia en evaluaciones psicosociales.

Se elaborará un listado de todo el personal de la organización que trabaje en la empresa, por ciudad, área y puesto de trabajo.

Se determinará una muestra aleatoria de al menos un 50% de los colaboradores.

La empresa contratada aplicará el cuestionario de evaluación psicosocial a los colaboradores determinados en la muestra.

Con la información adquirida en los cuestionarios, la empresa procede a ingresar la información en su software.

Una vez que haya ingresado los datos, procederá a correr el programa para obtener los resultados.

La empresa contratada elabora un informe final de los riesgos psicosociales identificados y evaluados por área.

Una vez recibido el informe, se convoca a una reunión al Gerente de RRHH, Responsable de Prevención de Riesgos y a los Gerentes de cada Area, con el objeto de definir los pasos a seguir y los controles necesarios para mitigar los riesgos psicosociales identificados.

IV. RESPONSABLES: Gerente RRHH y Responsable de Prevención Riesgos.

INVESTIGACION DE ACCIDENTES, INCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES:

SGISL EMPRESA COMERCIAL	PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGACION DE ACCIDENTES, INCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	Fecha emisión:	Código: POR-INV-PRO-001
		01-sep-09	Número de Página:
Elaborado Por: Tania Yépez	Revisado Por:	Fecha revisión:	Aprobado por:

I. OBJETIVO:

Regular el proceso de investigación y reporte de incidentes y accidentes que pueden ocurrir en la empresa, con el fin de aplicar una única metodología para encontrar las causas básicas del evento, establecer acciones preventivas y correctiva, establecer responsabilidades y simplificar procedimientos, con el fin de lograr beneficios a partir de esta información, con una adecuada difusión a todo el personal, para evitar su repetición.

II. ALCANCE:

Todos los incidentes o accidentes que se presenten en la empresa, y se aplicará la Resolución CI 118 "Normativa para el proceso de investigación de accidentes-incidentes del seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

III. CONTENIDO:

Las principales definiciones que se deben manejar son:

Incidente: evento o secuencia de eventos que pueden ocasionar un accidente. No genera ningún tipo de lesión, daño o pérdida.

Accidente: Todo suceso imprevisto y repentino, que ocasiona al trabajador una lesión corporal con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena y que no interrumpe la continuidad del mismo. Todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona daños a la propiedad o pérdidas materiales.

Accidente de trabajo: Todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena y que interrumpe la continuidad del mismo. Todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador la muerte.

Investigación: análisis completo de un incidente o accidente para los hechos, determinar las causas que lo provocaron y proponer acciones correctivas que eviten la repetición de los mismos.

Medidas de mitigación: Acciones inmediatas que se realizan al momento de la ocurrencia del incidente o accidente.

El procedimiento de investigación consistirá en:

1. Revisar antecedentes: El investigador deberá revisar todos los antecedentes que consten en:

- Informe preliminar del responsable del área donde ocurrió el evento.
- Informe médico.
- Informe técnico relacionado con el hecho.

2. Observar el lugar del hecho: El investigador debe entrevistarse con el colaborador o colaboradores involucrados en el evento y/o las personas que presenciaron el mismo. Se solicitan las evidencias para obtener la mayor información posible para realizar un análisis de causas.

Comprobar las informaciones y datos del incidente o accidente. Estudiar a profundidad el puesto de trabajo o actividad investigada, el funcionamiento y características tecnológicas de los medios de trabajo y los factores asociados a la conducta del hombre, para lo cual resulta importante el asesoramiento del personal técnico del área, los trabajadores de experiencia y los testigos.

3. Revisar los documentos relacionados con el evento: La revisión es complementaria a los datos e información obtenida durante la observación del lugar de los hechos y las entrevistas, y debe estar concentrada en la revisión de:

- Identificación de los peligros y evaluación de los riesgos de la actividad que se realizaba antes de ocurrir el evento.
- Reglamentos, normas y procedimientos legales de seguridad, salud y ambiente aplicables a la empresa y relacionados con la actividad que se realizaba antes del evento.
- Uso correcto y adecuado de los equipos de protección personal.

4. Determinación de las causas básicas del incidente o accidente:

Con la información recopilada, se procede a determinar las causas básicas que son la génesis de los incidentes o accidentes, las cuales deben estar acordes a los siguientes criterios:

- Deben ser factores cuya individual eliminación hubiera evitado el accidente total o al menos en una elevada probabilidad.
- Serán aquellas que con su eliminación o control garantizan de forma total o con una probabilidad muy elevada la no repetición del incidente o accidente.
- Deben ser accesibles a la acción preventiva en el orden técnico y económico que garanticen los resultados esperados.

5. Medidas preventivas y/o correctivas propuestas: Finalmente se debe reunir con el responsable del área en donde ocurrió el incidente o accidente para establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias con el fin de eliminar las causas primarias, en caso de no poder eliminarla, se debe minimizarla al máximo para evitar su repetición, para lo cual se considerará lo siguiente:

- Debe ser acorde con la actividad de trabajo.
- Debe ser posible su aplicación considerando aspectos económicos, técnicos y/o organizacionales.

Para cada una de las medidas preventivas y/o correctivas a ser establecidas, deben incluirse fecha máxima de cumplimiento, el responsable de su implantación y el estado de su cumplimiento.

IV. RESPONSABLES: Responsable Prevención de Riesgos y Gerentes de Area.

INSPECCIONES Y AUDITORIAS

La empresa de manera periódica realizará inspecciones y auditorías al SGISSL, con personal propio, para lo cual están definidos los procedimientos en el punto 4.4.3.1.5 Evaluación y Seguimiento: Procedimiento de Acciones correctivas y preventivas y el Procedimiento de Auditoría Interna al SGISSL. La empresa de ser el caso o requerirlo también podrá contratar una auditoría externa.

PROGRAMAS DE MANTENIMIENTO

La empresa al ser una empresa comercial, no posee equipos de producción, herramientas o maquinaria que requiera se establezca un procedimiento para efectuar un programa de mantenimiento.

Básicamente en la empresa, el responsable de Prevención de riesgos deberá elaborar un cronograma de mantenimiento para las instalaciones y equipos que pueden incidir en la salud de los colaboradores, tales como Limpieza y orden de oficinas, Equipos de computación, equipos de ventilación y aire acondicionado, autos y camiones al servicio de la empresa, escritorios y sillas, extintores.

PLANES DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA

La empresa ha elaborado un plan de emergencia y contingencia que se presenta en el Anexo 1.

USO DE EQUIPOS DE PROTECCION INDIVIDUAL

La Gerencia General de la empresa ha sido informada que cuando por razones técnicas o económicas debidamente comprobadas, no se haya podido evitar o controlar el riesgo en su origen, en la vía de transmisión y /o con las medidas previas, se optará por los equipos de protección personal, dando prioridad a los de protección colectiva frente a los de protección individual.

Al tratarse de una empresa comercial, son muy pocos los cargos que requieren de equipos de protección individual, a continuación se detallan los más importantes:

Para el personal administrativo y de almacén, básicamente requieren Protectores de pantalla en equipos de computación.

Para el personal de bodega se requiere:

- Ropa de trabajo, resistente al trabajo que realizan.
- Cascos de seguridad, cuando realizan carga y descarga de mercadería, para prevenir caída de altura y proyección violenta de objetos sobre la cabeza.
- Zapatos antideslizantes y con punta de acero.
- Arnés de seguridad cuando carguen y descarguen mercadería en las estanterías de la bodega.
- Protección auditiva, cuando el nivel de ruido en el área de trabajo supere lo establecido.

- Protección de vías respiratorias, cuando se realicen trabajos de carga, descarga y limpieza de bodega.

Una vez que se contrate al Responsable de Prevención de Riesgos, este procederá a elaborar el procedimiento para garantizar la selección, adquisición, uso y mantenimiento adecuado de los Equipos de Protección personal EPP, que sean de fácil adaptación para los trabajadores y no solo se enfoquen en el riesgo que hay que proteger.

CAPITULO V

5. RESULTADOS

5.1 Resumen de la identificación inicial de riesgos

		Mecánicos	Físicos	Químicos	Biológicos	Ergonómicos	Psicosociales	Total	%
Triviales	T	15	2	2	0	18	0	37	28,68
Tolerables	To	0	3	4	8	16	6	37	28,68
Moderados	M	9	2	0	0	0	27	38	29,46
Importantes	I	0	0	0	0	0	17	17	13,18
Intolerable	In	0	0	0	0	0	0	0	0,00
TOTAL		24	7	6	8	34	50	129	100,00
Porcentaje		18,60	5,43	4,65	6,20	26,36	38,76	100	

Del total de riesgos moderados, 9 corresponden al Riesgo Mecánico, Accidente Aviadorio, que no pueden ser controladas por la empresa, por lo que se recomendó que la línea aérea con la que contrate la empresa, sea la mejor en el mercado y no haya presentado accidentes aviadorios.

El resto de riesgos moderados e importantes, corresponden a factores psicosociales, por lo que se realizó una medición psicosocial.

5.2 Mediciones psicosociales:

Para realizar las mediciones psicosociales, se procedió a contratar Consultores Especializados en este tipo de mediciones, con quienes se definió que del total de colaboradores de la empresa se seleccione una muestra del 50%. En esta muestra se seleccionó a personas que ocupan diferentes puestos de trabajo, en diferentes áreas, y que laboran tanto en la ciudad de Quito como Guayaquil.

Para realizar las mediciones psicosociales se utilizó encuestas del Método de Evaluación de Factores Psicosociales FPsico del INSHT.

5.3 Método de Evaluación de Factores Psicosociales Fpsico del INSHT:

A continuación presentaré el “Método de Evaluación de Factores Psicosociales FPsico del INSHT” en el que se basó el presente trabajo:

5.3.1 Antecedentes:

“El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Condiciones psicosociales desfavorables influyen en la aparición de conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo, así como de consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador. Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de situaciones en las que se dan condiciones psicosociales adversas o desfavorables son el estrés, la insatisfacción laboral, fatiga laboral, problemas de relaciones personales, desmotivación laboral, hastío laboral, etc.

Ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, expectativas, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza de sus

reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Estas características personales también son determinantes en la generación de problemas de esta naturaleza.

Tanto en el trabajo como fuera de él, las personas se ven expuestas a una gran cantidad de factores que ponen a prueba su capacidad de adaptación. Esta capacidad es limitada: así, el efecto sinérgico de estos factores sobre la persona van minando su capacidad de resistencia o de adaptación, de manera que, tal vez, un aspecto, en principio mínimo, sea el que desencadene una reacción en la persona. Los métodos que se emplean en el presente estudio evalúan aquellos aspectos que se han destacado por su capacidad para minar esa resistencia.

La importancia que se otorga a la percepción y atribución que un colectivo de trabajadores posee acerca de ciertas condiciones psicosociales que se dan en su trabajo como forma adecuada de valoración de tales condiciones, se realiza en función del siguiente presupuesto: la realidad psicosocial hace referencia no tanto a las condiciones que objetivamente se dan sino a cómo son percibidas y experimentadas por la persona.”(3)

5.3.2 Desarrollo de las Encuestas Psicométricas

Se aplicaron a 28 funcionarios y trabajadores de la empresa en la ciudad de Quito y Guayaquil.

Se procedió a subdividir en los siguientes subgrupos:

- | | | |
|----|----------------------|---|
| 1. | Administración Quito | 8 |
| 2. | Comercial Quito | 7 |
| 3. | Operaciones Quito | 9 |
| 4. | Comercial Gye | 4 |

5.3.3 Metodología de valoración de riesgos psicosociales

El método que se utilizó, ha sido editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en formato de “AIP” (Aplicación Informática para la Prevención), con la denominación de [Factores Psicosociales. Método de Evaluación](#) Método PFSICO - INSHT.

Cuestionario Utilizado

El cuestionario del método de factores psicosociales está compuesto por 75 preguntas con la que se obtiene información acerca de 7 factores, cada uno de los cuales es evaluado en una escala de puntuación de rango entre 0 y 10.

Las preguntas planteadas en el cuestionario son de respuesta cerrada previamente codificadas.

5.3.4 Descripción de los Factores Psicosociales:

“El método estudia los siguientes factores:

Carga Mental

Por carga mental se entiende el grado de movilización, el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de realización de su trabajo. Este factor valora la carga mental a partir de los siguientes indicadores:

- Las presiones de tiempo, contempladas a partir del tiempo asignado a la tarea, la recuperación de retrasos y el tiempo de trabajo con rapidez.
- Esfuerzo de atención. Éste viene dado, por una parte, por la intensidad o el esfuerzo de concentración o reflexión necesarios para recibir

las informaciones del proceso y elaborar las respuestas adecuadas y por la constancia con que debe ser sostenido este esfuerzo. El esfuerzo de atención puede incrementarse en función de la frecuencia de aparición de posibles incidentes y las consecuencias que pudieran ocasionarse durante el proceso por una equivocación del trabajador. Este aspecto es evaluado considerando la intensidad de la atención y el tiempo que debe mantenerse y aspectos que la incrementan como la frecuencia y las consecuencias de los errores.

- La fatiga percibida. La fatiga es una de las principales consecuencias que se desprenden de una sobrecarga de las exigencias de la tarea.
- El número de informaciones que se precisan para realizar la tarea y el nivel de complejidad de las mismas son dos factores a considerar para determinar la sobrecarga. Así, se mide la cantidad de información manejada y la complejidad de esa información.
- La percepción subjetiva de la dificultad que para el trabajador tiene su trabajo.

Autonomía Temporal

Este factor se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso. Se pregunta al trabajador sobre la elección del ritmo o de la cadencia de trabajo y de la libertad que tiene para alternarlos si lo desea, así como respecto a su capacidad para distribuir sus descansos.

Contenido del Trabajo

Con el término "contenido del trabajo" hace referencia al grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico del mismo.

Las preguntas referentes a este factor pretenden ver en qué medida el trabajo está compuesto por tareas variadas y con sentido, implica la utilización de diversas capacidades del trabajador, está constituido por tareas monótonas o repetitivas o en qué medida es un trabajo que resulte importante, motivador o rutinario.

Supervisión - Participación

Este factor define el grado de autonomía decisional: el grado de la distribución del poder de decisión, respecto a distintos aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo, entre el trabajador y la dirección.

Este factor se evalúa a partir de la valoración que el trabajador otorga al control ejercido por la dirección y el grado de participación efectiva respecto a distintos aspectos del trabajo así como por la valoración que el trabajador realiza de distintos medios de participación.

Definición de Rol

Este factor considera los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador y es evaluado a partir de dos cuestiones:

- La ambigüedad de rol. Se produce ésta cuando se da al trabajador una inadecuada información sobre su rol laboral u organizacional.

- La conflictividad de rol. Existe conflictividad entre roles cuando existen demandas de trabajo conflictivas o que el trabajador no desea cumplir. Pueden darse conflictos entre las demandas de la organización y los valores y creencias propias, conflictos entre obligaciones de distinta gente y conflictos entre tareas muy numerosas o muy difíciles.

Interés por el Trabajador

Este factor hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador o bien si la consideración que tiene del trabajador es de carácter instrumental y a corto plazo. La preocupación personal y a largo plazo tiende a manifestarse en varios aspectos: asegurando estabilidad en el empleo, considerando la evolución de la carrera profesional de los trabajadores, facilitando información de los aspectos que le puedan concernir y facilitando formación a los trabajadores. Por ello, se evalúan aspectos relativos a la promoción, formación, información y estabilidad en el empleo.

Relaciones Personales

Este factor mide la calidad de las relaciones personales de los trabajadores y es evaluado a través de tres conceptos. Se indaga hasta qué punto es posible la comunicación con otros trabajadores: se hace referencia a la calidad de las relaciones que el trabajador tiene con los distintos colectivos con los que puede tener contacto y se valoran las relaciones que se dan generalmente en el grupo de trabajo.

CARGA MENTAL “CM”

Sub factor CM1: Presión de tiempo y retrasos
Tiempo asignado a la tarea
Recuperación de retrasos
Tiempo de trabajo con rapidez

Sub factor CM2: Esfuerzo de atención
Tiempo de atención
Intensidad de la atención
Frecuencia de errores
Consecuencias de los errores

Sub factor CM3: Fatiga Nerviosa
Fatiga

Sub factor CM4: Cantidad y complejidad de la información
Cantidad de información
Complejidad de la información

Sub factor CM5: Dificultad de la tarea
Dificultad de la tarea

AUTONOMIA TEMPORAL “AT”

Sub factor AT1: Posibilidad de abandono momentáneo del trabajo
Sub factor AT2: Distribución de pausas
Sub factor AT3: Determinación del propio ritmo
Sub factor AT4: Variación del ritmo

CONTENIDO DEL TRABAJO “CT”

Sub factor CT1: Capacidades utilizadas
Sub factor CT2: Repetitividad
Sub factor CT3: Importancia del trabajo
Sub factor CT4: Variedad del trabajo
Sub factor CT5: Trabajo rutinario
Sub factor CT6: Motivación del trabajo
Sub factor CT7: Importancia del trabajo para otros

SUPERVISIÓN-PARTICIPACIÓN “SP”

Sub factor SP1: Supervisión
Sub factor SP2: Medios de participación
Sub factor SP3: Grados de participación

<p style="text-align: center;">DEFINICIÓN DE ROL “DR”</p> <p>Sub factor DR1: Ambigüedad del rol Sub factor DR2: Conflictividad de rol</p>
<p style="text-align: center;">INTERES POR EL TRABAJO “IT”</p> <p>Sub factor IT1: Promoción Sub factor IT2: Formación Sub factor IT3: Medios de información Sub factor IT4: Estabilidad en el empleo</p>
<p style="text-align: center;">RELACIONES PERSONALES “RP”</p> <p>Sub factor RP1: Posibilidad de comunicación Sub factor RP2: Calidad de relaciones Sub factor RP3: relaciones de grupo</p>

5.3.5 Aplicaciones del Método:

Cabe destacar cinco posibles aplicaciones del método de factores psicosociales:

a. Para la evaluación de situaciones concretas

La aplicación del método en un momento dado puede ser contemplada como una "toma de temperatura" de ese momento. Los resultados obtenidos muestran qué magnitud y qué particularidades presenta unos determinados factores psicosociales en un grupo concreto, lo que permite realizar un diagnóstico de las condiciones psicosociales de ese grupo.

b. Para la localización de fuentes de problemas

Dada la existencia de un problema y de cara a establecer sus posibles remedios, el método permite identificar algunos de los ámbitos en los que

se está originando ese problema y así, orientar las posteriores acciones a emprender.

c. Para diseñar cambios (contenido, magnitud y dirección) y priorizar actuaciones

De cara a llevar a cabo algunos cambios en las organización para solucionar algún problema, los resultados obtenidos tras una aplicación del método pueden orientar tanto para establecer qué tipo de acción ha de llevarse a cabo, como para determinar la intensidad o la urgencia con la que ha de llevarse a cabo esa acción o para señalar el ámbito (colectivo, departamento, etc.) de intervención. Por otra parte, los resultados obtenidos a partir de la aplicación de este método pueden servir de orientación para priorizar unas acciones sobre otras.

d. Para la comparación de un grupo en dos momentos distintos o entre distintos grupos

Debido a que los resultados que ofrece el método están estandarizados, los datos obtenidos en una aplicación a un grupo en un momento dado pueden ser comparados con los datos recogidos en otro grupo o en el mismo grupo pero en momentos distintos. Eso permitirá, por una parte, valorar la evolución de las condiciones psicosociales de trabajo en el tiempo o evaluar el impacto de determinados cambios que se realicen y, por otra, observar las diferencias que a este nivel se dan entre distintos grupos.

e. Para tomar conciencia de la situación

La utilización del método puede contribuir a la difusión de nuevas perspectivas acerca de la organización del trabajo y a enriquecer el debate interno en la empresa con conceptos y puntos de vista inusuales en muchas empresas, sobre cuál puede ser el origen de algunos problemas o cómo abordarlos.

5.3.6 Presentación de Resultados:

El método ha sido concebido para obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas; se pretende conocer la situación de una serie de factores que afectan a un área organizativa (departamento, sección, grupo de trabajo.) compuesta por varios trabajadores. Por ello, aunque, técnicamente sea posible, es desaconsejable trabajar con resultados individuales.

La puntuación grupal se obtiene a partir de las puntuaciones de cada sujeto en cada factor y, ésta, a su vez, de las respuestas a las preguntas que conforman cada factor. En general, las preguntas contribuyen de manera distinta a la puntuación final de su factor. Igualmente, cada opción de respuesta tiene distinto valor. La distinta aportación de cada pregunta (y dentro de cada una de éstas, de cada opción de respuesta) se ha establecido a partir de dos criterios:

- a. Por la importancia del aspecto que mide una pregunta establecida teóricamente en función de la importancia que han dado a ese aspecto distintos estudios y metodologías consultadas para la elaboración de este método.

b. Por la relación que las preguntas han mostrado experimentalmente con variables como el absentismo, la insatisfacción laboral y la sintomatología psicosomática.

El método presenta los resultados en dos diferentes formatos: por un lado se ofrecen las medias del colectivo analizado para cada uno de los factores (Perfil Valorativo) y, por otro, se ofrece el porcentaje de contestación a cada opción de respuesta de cada pregunta (Perfil Descriptivo).

Perfil Valorativo

Ofrece la media de las puntuaciones del colectivo analizado para cada uno de los factores psicosociales de los que consta el método. Estas puntuaciones son trasladadas a un perfil gráfico (ver Tabla 1) en el que se presenta una escala de valores comprendida entre 0 y 10 para cada factor. En este perfil se distinguen tres diferentes tramos que indican distintas situaciones de riesgo:

1. **Situación satisfactoria** (desde 0 a 4 puntos).
2. **Situación intermedia** (desde 4 a 7 puntos). Las condiciones existentes pueden generar molestias a un cierto número de trabajadores pero no son lo suficientemente graves como para demandar una intervención inmediata. Sin embargo, es una situación que es preciso subsanar en cuanto sea posible, ya que estos factores pueden resultar, en el futuro, fuentes de problemas.
3. **Situación nociva** (desde 7 a 10 puntos). Los factores cuya puntuación está comprendida en este tramo requieren una intervención en el plazo más breve posible. Es previsible que en situaciones de este tipo

exista entre los trabajadores una gran insatisfacción con su trabajo, o una tendencia al incremento del absentismo o que aparezca sintomatología asociada al estrés.

Además, para cada factor se indica en unos recuadros situados debajo de cada escala, el porcentaje de trabajadores que se posiciona en cada una de las tres situaciones mencionadas.

Perfil Descriptivo

Ofrece una información detallada de cómo se posicionan los trabajadores ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual permite obtener datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor.

5.3.7 Justificación Estadística:

Los distintos ítems y factores que conforman el método han sido analizados estadísticamente con el fin de asegurar su fiabilidad y validez. La consistencia interna del método se obtuvo a través de las correlaciones entre los ítems de cada uno de los factores, obteniéndose cifras estadísticamente significativas.

Para el cálculo de la estabilidad de las medidas se utilizó el método test-retest. Así mismo, los distintos factores fueron correlacionados con una medida de absentismo referido por los propios encuestados, con la Escala de Satisfacción de Warr, Cook y Wall y con el Test de Salud Total de Langner ." (3)

5.4 Resultados de las mediciones psicosociales:

Los resultados de las mediciones psicosociales se describen en el perfil valorativo que se presenta a continuación, y en el perfil descriptivo que se encuentra en el Anexo 2.

PERFIL VALORATIVO:

Los resultados de las mediciones psicosociales en el Dpto. Administrativo señalan que los factores psicosociales se encuentran en una situación intermedia, pues no pasan de los 7 puntos, y en general los resultados se encuentran en una situación satisfactoria.

Sin embargo si observamos el factor Carga Mental presenta un 57,14% en situación nociva, que sumado al 14,29 de la situación intermedia, se podría interpretar que el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador es alto, por lo que es un riesgo importante que tratar, puesto que puede existir entre los trabajadores una gran insatisfacción con su trabajo, un incremento del absentismo o que aparezca una sintomatología asociada al estrés. Adicionalmente en el factor interés por el trabajador, si se suma la situación nociva e intermedia, da un 57%, con lo cual se puede advertir que los trabajadores sienten que la empresa no muestra preocupación por ellos, es decir no sienten estabilidad en su trabajo ni sienten que pueden hacer carrera en la empresa.



Los resultados de las mediciones psicosociales en el Dpto. Comercial de Quito señalan que los factores en general también se encuentran en una situación satisfactoria, sin embargo si habría que tomar en cuenta que el factor carga mental sumado el 14,29 en situación nociva y el 57,14 en situación intermedia, lo que significa que las condiciones existentes pueden ocasionar molestias a algunos trabajadores, pero que no son lo suficientemente graves como para una intervención inmediata, pero si es una situación a subsanar, pues este factor a futuro puede ser una fuente de problemas.



En lo que respecta al Dpto. Comercial de Guayaquil, el Factor carga mental tiene un 100% en situación intermedia, con lo cual se puede pensar que este factor a futuro si no se interviene, puede ser la fuente de problemas. Adicionalmente en el factor interés por el trabajador y supervisión-participación, el resultado nos indica que hay un 50% en situación satisfactoria y un 50% en situación intermedia, con lo cual habría que considerar que un porcentaje importante de trabajadores ya está sintiendo que tienen poca autonomía decisional y que siente que la empresa no siente interés por el trabajador, con lo cual habría que tomar en cuenta para que no sean a futuro un problema de participación del trabajador en la empresa, y que los trabajadores no se sientan estables.



Por último, en lo que respecta al Dpto. de Operaciones de Quito, presentan una situación similar en el factor carga mental, con el Dpto. Administración de Quito, por lo que es un riesgo importante que tratar, puesto que puede existir entre los trabajadores una gran insatisfacción con su trabajo, un incremento del absentismo o que aparezca una sintomatología asociada al estrés.



CAPITULO VI

6. DISCUSION

El haber trabajado en el desarrollo de este trabajo a profundidad con el Modelo Ecuador, me ha permitido advertir que el mismo es de suprema utilidad para la empresa en donde realicé el estudio, puesto que el Modelo Ecuador está organizado de tal manera, que quienes necesiten diseñar e implementar un Sistema de Gestión Integral e Integrado de seguridad y salud laboral, pueden seguir metodológicamente todos los pasos señalados en el modelo, y obtener un sistema de gestión acorde al tipo y magnitud de los factores de riesgo, y al tipo y magnitud de la organización.

Es así que en el presente trabajo, se ha incorporado la orientación, procedimientos y formatos para el diseño de un Sistema de Gestión Integral e Integrado de seguridad y salud para una empresa comercial.

También en el trabajo se enfatiza que es indispensable el compromiso de la alta gerencia y la participación de todos los colaboradores, principalmente para la etapa de implementación del SGISSL.

Sin el compromiso y apoyo de la alta gerencia, definitivamente sería imposible pensar que se pueda lograr diseñar, implementar y mantener un sistema de gestión, incluso porque el mismo requiere que la empresa dote de recursos financieros, humanos y tecnológicos; y de igual manera sin la participación activa y positiva de todos los colaboradores, por más sistema ideal que se diseñe, no podría implementarse y menos aún se podría mantener un proceso de mejoramiento continuo en seguridad y salud.

CAPITULO VII

7. CONCLUSIONES

- La empresa en donde se realizó el estudio no tenía diseñado y menos aún implementado un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Laboral, por lo que fue muy importante el haber diseñado el presente trabajo que servirá de manera significativa a la empresa, no solamente porque es una necesidad legal, sino también porque es importante que la empresa vele por la seguridad y salud laboral de todos sus colaboradores.
- En el desarrollo del presente trabajo se involucró a la Gerencia General y a todos los colaboradores, con el objeto de que conozcan sobre el tema, y sobre todo entiendan la importancia de que la empresa cuente con un SGISSL.
- La empresa no cuenta con la estructura requerida para la Unidad de Seguridad e Higiene del Trabajo. Al ser una empresa que tiene un número inferior a 100 trabajadores, pero mayor de 50, debe contar con: un técnico en seguridad y salud en el trabajo, servicio médico y comité paritario de seguridad e higiene, por lo tanto la Gerencia General ya está al tanto del particular y debe proceder a formar esta Unidad.
- La empresa jamás había elaborado un Diagnóstico Inicial de cumplimiento técnico legal de seguridad y salud laboral, por lo que al levantarlo el resultado fue que apenas la empresa cumplía con un 2% de las obligaciones técnicas y legales. Con esta falencia, en el presente trabajo se procedió a desarrollar todos y cada uno de los elementos y sub-

elementos del Modelo Ecuador, primero con el objeto de que la empresa cumpla con las normas legales, y segundo para real y técnicamente prevenir y controlar la siniestralidad y las pérdidas que pueden presentarse.

- La empresa no había realizado un levantamiento inicial de todos los riesgos presentes en la organización, por lo tanto al haberse hecho este levantamiento en el presente estudio, los resultados fueron que se encontraron 129 factores de riesgo, distribuidos de la siguiente manera:
 - 37 factores de riesgo Triviales, equivalentes al 28,68%
 - 37 factores de riesgo Tolerables, equivalentes al 28,68%
 - 38 factores de riesgo Moderados, equivalentes al 28,46%
 - 17 factores de riesgo Importantes, equivalentes al 13,18%
- Sobre los factores de riesgo triviales no se requiere acción específica, y sobre los riesgos tolerables no se necesita mejorar la acción preventiva, se deben considerar soluciones más rentables o mejoras en las condiciones de trabajo.
- En cuanto a los riesgos moderados e importantes, que corresponden a factores psicosociales, los resultados de las mediciones psicosociales efectuadas, indican que los factores que se presentan en la empresa son: Carga Mental importante en el Departamento de administración y operaciones, y moderado en el Comercial de Quito y Gye. Otro factor presente es el de Interés por el trabajador especialmente importante en el Departamento de administración y moderado en el Dpto. Comercial de Guayaquil. Y otro factor presente es el de Supervisión-Participación, en el

que en el Dpto. Comercial de Guayaquil indica que están en un riesgo moderado y que podrían convertirse en una fuente de problema, al sentir que no tienen autonomía decisional. Sobre los factores de riesgo moderado, la empresa debe hacer esfuerzos para reducir el riesgo y sobre los factores de riesgo importante, es preciso que la empresa destine recursos para controlar el riesgo.

- La empresa no contaba con una política empresarial, procedimientos en seguridad y salud laboral, programa de capacitación, registro de accidentes e incidentes y planes de emergencia, los mismos que han sido elaborados y se presentan en este trabajo, con lo cual se da un aporte para que la empresa pueda proceder a implementarlos, de tal manera que estén bien aplicados y sobre todo que el Responsable de Prevención de Riesgos pueda asegurar que se cumpla lo establecido en los mismos.

CAPITULO VII

8. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la empresa proceder con la implementación del SGISSL elaborado en el presente trabajo.
- La Gerencia General y todos los colaboradores de la empresa fueron involucrados en el desarrollo del presente trabajo, ahora están al tanto de que es una obligación legal, pero sobre todo que es fundamental para la seguridad y salud laboral. Por lo tanto se recomienda mantener vivo este conocimiento y conciencia que se ha despertado, y que la empresa desarrolle en todos y cada uno de sus colaboradores una cultura de prevención de riesgos laborales.
- Se recomienda que la Gerencia General proceda a ordenar la contratación del personal que se requiere para la formación de la Unidad de Seguridad e Higiene de Trabajo, y apoyar a la formación del Comité paritario de Seguridad e Higiene del Trabajo.
- Una vez que esté contratado el Responsable de Prevención de Riesgos, deberá encargarse de implementar el SGISSL, difundir la política empresarial, los procedimientos en seguridad y salud laboral, el programa de capacitación, el registro de accidentes e incidentes, los planes de emergencia, y sobre todo deberá tomar a su cargo el control y seguimiento del Plan de Seguridad y Salud laboral propuesto en el trabajo.

- El Responsable de Prevención de Riesgos deberá dar seguimiento al cumplimiento del SGISL, deberá actualizarlo y mantener un proceso de mejoramiento continuo en seguridad y salud laboral.
- En cuanto al factor de riesgo Carga Mental encontrado, la empresa debe revisar la carga de trabajo que tienen los colaboradores y hacer una redistribución de sus funciones, para equiparar la sobrecarga de trabajo en algunas posiciones. En cuanto al factor de riesgo Interés por el trabajador, la empresa debería organizar reuniones, charlas, talleres, en los que se muestre el interés que tiene la empresa por el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores, y se informe sobre la gestión de la empresa en pro de la estabilidad del personal. Y en cuanto al factor supervisión-participación, la empresa debe empoderar a los colaboradores en la gestión que realizan en la empresa, es decir la empresa debe diseñar los puestos de trabajo de tal manera que tengan poder de decisión en las funciones que desempeñan.
- Se recomienda a la Gerencia General revisar y aprobar el presupuesto planteado para la ejecución e implementación del SGISL.
- La Gerencia General y el Responsable de Prevención de Riesgos, deberán revisar la posibilidad de desarrollar un sistema informático que facilite la operatividad de la implantación del SGISL, y que pueda ser incluido en la Intranet de la empresa, de tal manera que todo el personal tenga acceso a realizar las consultas que requiera, y sea una vía de mantener informado y comunicado a todos los colaboradores sobre cualquier cambio o actualización del SGISL.

- Y por último se recomienda que se integre el SGISSL al sistema de general de gestión de la organización.

BIBLIOGRAFIA

- Ruiz-Frutos Carlos, García Ana M, Delclós Jordi, Benavides Fernando G. Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Cap. 18 Gestión Integral e integrada de seguridad y salud: Modelo Ecuador. 3.a Edición. Barcelona: Masson; 2007.
- Bestratén M, Pareja F. Sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente. NTP-330. Barcelona: INSHT; 1994.
- Diccionario Técnico de Seguridad y Salud Laboral. Conceptos de la ley de prevención de Riesgos Laborales. Tercera Edición 2005.
- Biblioteca Técnica en Prevención de Riesgos Laborales. Evaluación y prevención de riesgos. EDICIONES CEAC. 2000.
- Biblioteca Técnica en Prevención de Riesgos Laborales. Gestión de la Prevención. EDICIONES CEAC. 2000.
- INSHT. Manual de Procedimientos de prevención de riesgos laborales. Guía de elaboración.
- Normas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España (<http://www.mtas.es/insht/ntp/index.htm>).
- Documentación Técnica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España. (<http://www.mtas.es/insht/>).
- Decisión del Acuerdo de Cartagena 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Registro Oficial Suplemento 461 del 15 de noviembre del 2004).
- Decreto Ejecutivo 2393. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (Registro Oficial 565 del 17 de noviembre de 1986).
- Reglamento del instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo RESOLUCION 957. (Registro Oficial No. 461 del 15 de noviembre de 2004).
- Resolución del IESS No. 741, Reglamento General del seguro de Riesgos del Trabajo. (Registro Oficial No. 579, del 10 de diciembre de 1990)
- Banco Central del Ecuador. Información estadística mensual No. 1885 Marzo 2009. www.bce.fin.ec

GLOSARIO

Accidente de Trabajo: Es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona en el trabajador una lesión corporal o perturbación funcional con ocasión o por consecuencia del trabajo.

Se registrara como accidente de trabajo, cuando tal lesión o perturbación fuere objeto de la perdida de una o más de una jornadas laborales.

Acto Inseguro: Es la violación de un procedimiento aceptado como seguro, el cual provoca determinado tipo de accidente. Son causa de la mayor parte de los accidentes.

Administración del control de pérdidas: Es la aplicación de los conocimientos y técnicas de administración profesional, a aquellos métodos y procedimientos que tienen por objeto específico disminuir las perdidas (daño físico y daño a la propiedad) relacionadas con los acontecimientos no deseados.

Agente de Riesgo: Es el elemento agresor o contaminante sujeto a valoración, que actuando sobre el trabajador o los medios de producción hace posible la presencia del riesgo. Sobre este elemento es que debemos incidir para prevenir los riesgos.

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Condición Insegura: Es una condición o circunstancia física peligrosa que puede permitir directamente que se produzca un accidente.

Control de Perdidas: Es una práctica administrativa que tiene por objeto controlar los daños físicos (lesiones o enfermedades ocupacionales) o daños a la propiedad (equipos, materiales y/o ambiente) que resultan de los acontecimientos no deseados (accidentes) relacionados con los peligros de las operaciones.

Daño: Es la consecuencia producida por un peligro sobre la calidad de vida individual o colectiva de las personas.

Enfermedad Profesional: Es la afección aguda o crónica, causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que produce incapacidad.

Equipo de Protección Individual (EPI): Los equipos específicos destinados a ser utilizados adecuadamente por el trabajador para que le protejan de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo.

Ergonomía: Es la técnica que se ocupa de adaptar el trabajo al hombre, teniendo en cuenta sus características anatómicas, fisiológicas, psicológicas y sociológicas con el fin de conseguir una optima productividad con un mínimo esfuerzo y sin perjudicar la salud.

Exámenes Médicos Preventivos: Se refiere a los exámenes médicos que se realizaran a todos los trabajadores al inicio de sus labores en el centro de trabajo y

de manera periódica, de acuerdo a las características y exigencias propias de cada actividad.

Evaluación del Riesgo: Estimación conjunta, en una situación peligrosa, de la probabilidad y de la gravedad de una posible lesión o daño para la salud, con el fin de seleccionar las medidas de seguridad adecuadas.

Factores Extrínsecos: Son aquellos sobre los que el hombre si puede ejercer algún control (concentración de contaminante, duración de la exposición al riesgo, nutrición, hábitos de utilización de otras sustancias toxicas –tabaco, droga, alcohol-, etc.)

Factores Intrínsecos: Son aquellos sobre los que el hombre no puede ejercer ningún control (susceptibilidad del individuo, raza, edad, etc.)

Peligro: Fuente o situación con capacidad de producir daños para la seguridad o salud de las personas.

Riesgos Físicos: Se considera riesgo físico a aquellos que se producen en el puesto de trabajo y tienen su incidencia en el cuerpo receptor que en este caso son los trabajadores.

Riesgos Físicos Mecánicos: Son producidos por maquinarias, equipos, herramientas, que son los que producen riesgos de accidentes.

Riesgos Físicos No Mecánicos: Son los tradicionales tales como: ruido, vibración, radiaciones ionizantes, radiaciones no ionizantes, temperaturas anormales, presiones anormales, estos producen enfermedades profesionales.

Riesgos Químicos: Son producidos por sustancias químicas que están presentes como: líquidos, gases, polvos, humos, nieblas y vapores y son contaminantes del medio ambiente laboral que ingresan al organismo por tres vías: vía respiratoria, vía digestiva y vía dérmica.

Riesgos Biológicos: Son producidos por la presencia de bacterias, hongos, virus.

Riesgos Ergonómicos: Manipulación de cargas, cargas estáticas, posturas de trabajo.

Riesgos Psicosociales: Comprende factores tales como iniciativa, status social, posibilidad de conversación, cooperación, identificación con el producto, tiempo de trabajo, etc., que condicionan el entorno psicosocial del puesto de trabajo.

Higiene Industrial: Sistema de principios y reglas orientadas al control de contaminantes del área laboral con la finalidad de evitar la generación de enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo.

Incidente: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que estos solo requieren cuidados de primeros auxilios.

Investigación de accidentes de trabajo: Conjunto de acciones tendientes a establecer las causas reales y fundamentales que originaron el suceso para plantear las soluciones que eviten su repetición.

Lesión: Es el daño físico que produce un accidente a las personas, como consecuencia de una serie de factores, cuyo resultado es el accidente mismo.

Lugar o centro de trabajo: Son todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir en razón de su trabajo y que se halla bajo el control directo o indirecto de su empleador.

Mapa de Riesgos: Documento que contiene información sobre los riesgos laborales existentes en la empresa. Permite identificar los peligros y localizar y valorar los riesgos existentes, así como conocer el grado de exposición a que están sometidos los diferentes grupos de trabajadores afectados por ellos.

Morbilidad Laboral: Referente a las enfermedades registradas en la empresa, que proporciona la imagen del estado de salud de la población trabajadora, permitiendo establecer grupos vulnerables que ameritan reforzar las acciones preventivas.

Peligro: Fuente o situación con capacidad de daño en términos de lesiones, daños a la propiedad, daños al medio ambiente o una combinación de ambos.

Planes de Contingencia: Son las acciones documentadas, resultado de la organización de las empresas, instituciones, centros educativos, lugares de recreación y la comunidad, para poder enfrentar situaciones especiales de peligro como incendios, explosiones, derrames, terremotos, erupciones, inundaciones, deslaves, huracanes y violencia.

Prevención de Riesgos Laborales: Conjunto de acciones de las ciencias biomédicas, sociales y técnicas tendientes a eliminar o controlar los riesgos que afectan la salud de los trabajadores, la economía empresarial y el equilibrio medio ambiental.

Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos peligrosos: Aquellos elementos, factores o agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o mecánicos que están presentes en el proceso de trabajo, según las definiciones y parámetros que establezca la legislación nacional, que originen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que los desarrollen o utilicen.

Protección: Conjunto de actividades orientadas a la reducción de la importancia de los efectos de los siniestros. Por extensión, se denomina así a los medios materiales orientados a este fin.

Psicosociología Laboral: La ciencia que estudia la conducta humana y su aplicación a las esferas laborales. Analiza en entorno laboral y familiar, los hábitos y sus repercusiones, estados de desmotivación e insatisfacción que inciden en el rendimiento y la salud integral de los trabajadores.

Registro y Estadística de Accidentes e Incidentes: Obligación empresarial de plasmar en documentos los eventos sucedidos en un periodo de tiempo, con la finalidad de retroalimentar los programas preventivos.

Riesgo: En el contexto de la Prevención de Riesgos debemos entenderlo como la probabilidad de que ante un determinado peligro se produzca un cierto daño, pudiendo por ello cuantificarse.

Salud (definido por la Organización mundial de la salud): Es el estado de bienestar físico, mental y social.

Salud Ocupacional: Rama de la salud pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.

Seguridad Integral: Al hablar de seguridad integral se hace referencia a un nuevo concepto de seguridad global en el que se abarca la seguridad industrial, higiene industrial, salud ocupacional, medio ambiente, calidad y productividad, integrando la responsabilidad desde la Gerencia hasta el trabajador.

Seguridad Industrial: El conjunto de técnicas aplicadas en las áreas laborales que hacen posible la prevención de accidentes e incidentes de trabajo y averías en los equipos e instalaciones.

Seguridad y Salud Laboral (SSL): Es la ciencia y técnica multidisciplinaria, que se ocupa de la valoración de las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos ocupacionales, a favor del bienestar físico, mental y social de los trabajadores potenciando el crecimiento económico y la productividad.

Señal de Advertencia: Señal que advierte de un peligro o riesgo.

Señal de Obligación: Señal que obliga a un comportamiento determinado.

Señalización Óptica: Esta constituida por una combinación de formas, colores y símbolos.

Señal de Prohibición: Señal que prohíbe un comportamiento que puede provocar peligro.

Señal de Salvamento o de Socorro: Señal que proporciona indicaciones relativas a las salidas de socorro o a los primeros auxilios o a los dispositivos de salvamento.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y los mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores mejorando de este modo la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el mercado.

Trabajador: Toda persona que desempeña una actividad laboral por cuenta ajena remunerada, incluido los trabajadores independientes o por cuenta propia o los trabajadores de las instituciones públicas.

Zona peligrosa: Cualquier zona dentro y/o alrededor de una máquina en la cual una persona está sometida a un riesgo de lesión o daño para la salud.

INDICES

- (1) Vásquez-Zamora L, Ortega J. Gestión integral e integrada de seguridad y salud: Modelo Ecuador. En: Ruiz Frutos C. García Ana M, Delclós Jordi, Benavides Fernando G. Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. 3.a Edición. Barcelona: Masson; 2007. 3.a Edición. Barcelona: Masson; 2007. p. 207 -215.

- (2) Betastratén M. Pareja F. Sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente. NTP 330. Barcelona: INSHT; 1994.

- (3) Método de Evaluación de Factores Psicosociales FPsico del INSHT.

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario Pfsico.

Anexo 2: Resultados de las mediciones Psicosociales.

Anexo 3: Plan de Emergencias.