



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS

CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**TESIS DE GRADO PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO
INDUSTRIAL**

TEMA:

**PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO BASADO EN LA NORMA ISO
45001:2018 PARA LA EMPRESA TRANSCOMERINTER CIA. LTDA. UBICADA EN
LA CIUDAD DE TULCÁN.**

AUTOR: BYRON SANTIAGO CHAMORRO LUCERO

DIRECTORA: ING. JENYFFER ALEXANDRA YÉPEZ CHICAIZA, MSc.

Ibarra - Ecuador

2021

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

TÉCNICA DEL NORTE

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

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

DATOS DE CONTACTO	
CÉDULA DE IDENTIDAD:	040176287-7
APELLIDOS Y NOMBRES:	Chamorro Lucero Byron Santiago
DIRECCIÓN:	Carchi - Tulcán
EMAIL:	bschamorro1@utn.edu.ec
TELÉFONO:	0960025793

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	“PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO BASADO EN LA NORMA ISO 45001:2018 PARA LA EMPRESA TRANSCOMERINTER CIA. LTDA. UBICADA EN LA CIUDAD DE TULCÁN”
AUTOR (ES):	Chamorro Lucero Byron Santiago
FECHA: DD/MM/AAAA	17/05/2021
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> Pregrado <input type="checkbox"/> Posgrado
TÍTULO PARA EL QUE OPTA:	Ingeniero Industrial
ASESOR/DIRECTOR:	Ing. Jenyffer Yépez MSc.

CONSTANCIAS

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

Ibarra, a los 28 días del mes de mayo de 2021.

EL AUTOR:

Byron Santiago Chamorro Lucero

CC:0401762877



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE INGENIERÍA EN CIENCIAS APLICADAS
CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
CERTIFICACIÓN DEL AUTOR

MSc. Jenyffer Alexandra Yépez Chicaiza directora del Trabajo de Grado desarrollado por el señor estudiante **BYRON SANTIAGO CHAMORRO LUCERO**.

CERTIFICA

Que, el proyecto de trabajo de grado titulado **“PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO BAÑADO EN LA NORMA ISO 45001:2018 PARA LA EMPRESA TRANSCOMERINTER CIA. LTDA. UBICADA EN LA CIUDAD DE TULCÁN”**, ha sido elaborado en su totalidad por el señor estudiante **Byron Santiago Chamorro Lucero** bajo mi dirección, para la obtención del título de **Ingeniero Industrial**. Luego de ser revisado, considero que se encuentra concluido y cumple con las exigencias y requisitos académicos de la Facultad de Ingeniería en Ciencias Aplicadas, Carrera de Ingeniería Industrial, autoriza su presentación y defensa para que pueda ser juzgado por el tribunal correspondiente.

Ibarra, 28 de mayo de 2021

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Jenyffer A. Yépez Chicaiza", is written over a faint blue oval stamp.

MSc. JENYFFER ALEXANDRA YÉPEZ CHICAIZA
DIRECTORA DE TRABAJO DE GRADO

DEDICATORIA

El presente proyecto de grado es la culminación de una meta y un sueño, por tal motivo está especialmente dedicado a Dios, por haberme brindado la oportunidad de alcanzar mi objetivo; por la salud, vida y sabiduría para aprender en cada paso y perseverar cada día.

A mis padres, la mayor bendición que tengo en la vida, sin ellos nada de esto hubiera sido posible. Por el esfuerzo y sacrificio que hicieron para que pueda tener todo lo necesario durante el transcurso de mi formación profesional, por su paciencia y consejos que fueron mi guía a lo largo de todo este camino.

A mis hermanos, mis compañeros de vida, ellos son la razón por la cual mejoro y aprendo cada día, para poder ser el mejor ejemplo. Mi hermana mayor, Jessica, su apoyo y consejos fueron esenciales durante el transcurso de mi carrera. Mi hermano menor, Juan Pablo, muy joven aún, pero fue una gran motivación para poder alcanzar mi propósito.

Y finalmente a toda mi familia y amigos, son una parte muy importante de mi vida. Por todos los momentos compartidos y por todos los que vendrán.

AGRADECIMIENTO

Con profunda cortesía y consideración agradezco a la universidad; a todos los maestros que tuve durante mi proceso de formación y a todos mis compañeros y amigos que fueron parte de este sueño que hoy se hace realidad.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA	ii
CONSTANCIAS	iii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	xvi
ABSTRACT	xvii
CAPÍTULO I	1
1. Generalidades	1
1.1 Problema de Investigación	1
1.2 Objetivos	2
<i>1.2.1 Objetivo General</i>	2
<i>1.2.2 Objetivos Específicos</i>	2
1.3 Alcance	2
1.4 Justificación	3
1.5 Contexto	5
1.6 Metodología	7
<i>1.6.1 Tipo de Investigación</i>	7
<i>1.6.2 Método de Investigación</i>	9
<i>1.6.3 Técnica de Investigación</i>	9
<i>1.6.4 Instrumentos</i>	9

CAPÍTULO II	11
2. Fundamentación Teórica	11
2.1 Historia de la Seguridad Industrial y Prevención de Accidentes	11
2.2 Organismos Relativos al Trabajo y Relaciones Laborales	12
<i>2.2.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT)</i>	12
<i>2.2.2 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 584)</i>	14
2.3 Sistemas de Gestión Normalizados	14
<i>2.3.1 Organización Internacional de Normalización (ISO)</i>	15
<i>2.3.2 Ciclo PHVA</i>	16
<i>2.3.3 Sistema de Gestión Integrado</i>	18
2.4 Sistema de Gestión de la Seguridad Vial ISO 39001:2014	19
2.5 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001:2018	20
<i>2.5.1 Objetivo de un Sistema de Gestión de la SST</i>	21
<i>2.5.2 Factores del Éxito</i>	21
<i>2.5.3 Capítulos de la Norma ISO 45001</i>	22
2.6 Programa de Auditoría	26
<i>2.6.1 Principios de Auditoría</i>	27
<i>2.6.2 Gestión de un Programa de Auditoría</i>	28
2.7 Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos de un SG-SST	30
<i>2.7.1 Clasificación de las Actividades de Trabajo</i>	31
<i>2.7.2 Identificación de Peligros</i>	32

<i>2.7.3 Estimación del Riesgo</i>	33
<i>2.7.4 Probabilidad de que Ocurra el Daño</i>	34
<i>2.7.5 Valoración de Riesgos</i>	35
<i>2.7.6 Matriz de Riesgos</i>	37
<i>2.7.7 Plan de Control de Riesgos</i>	37
<i>2.7.8 Revisar el Plan de Control de Riesgos</i>	38
2.8 Marco Legal y Normativo	38
<i>2.8.1 Legislación Aplicable</i>	38
<i>2.8.2 Instrumentos Legales Aplicables</i>	39
<i>2.8.3 Convenios Ratificados con la OIT</i>	40
<i>2.8.4 Código del Trabajo</i>	41
<i>2.8.5 Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo</i>	42
CAPÍTULO III	45
3. Análisis Situacional	45
3.1 Transcomerinter Cia. Ltda.	45
<i>3.1.1 Ubicación</i>	45
<i>3.1.2 Actividad Económica de Acuerdo con el CIU</i>	46
<i>3.1.3 Misión</i>	46
<i>3.1.4 Visión</i>	46
<i>3.1.5 Política integral</i>	46
<i>3.1.6 Servicios de Transcomerinter Cia Ltda.</i>	47

3.1.7 Organigrama	47
3.1.8 Mapa de Procesos.....	47
3.2 Programa de Auditoría.....	48
3.2.1 Criterios de Auditoría.....	50
3.2.2 Resultados del Checklist de la Normativa Legal en Seguridad y Salud en el Trabajo	52
3.2.3 Gestión en Prevención de Riesgos Laborales	52
CAPÍTULO IV	58
4. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO BASADO EN LA NORMA ISO 45001:2018 PARA LA EMPRESA TRANSCOMERINTER CIA. LTDA.	58
4.1 Contexto de la Organización.....	58
4.1.1 Comprensión de la Organización	58
4.1.2 Comprensión del Contexto de la Organización	62
4.1.3 Comprensión de las Necesidades y Expectativas de los Trabajadores y de otras Partes Interesadas	65
4.1.4 Determinación del Alcance del Sistema de Gestión de SST.....	66
4.2.1 Liderazgo y Compromiso	67
4.2.2 Política de la SST	68
4.2.3 Roles, Responsabilidades y Autoridades en la Organización.....	69
4.3.3 Determinación de los Requisitos Legales y Otros Requisitos.....	77
4.3.4 Objetivos de SST.....	83
4.3.5 Planificación para Lograr los Objetivos de SST.....	84

4.4 Apoyo	88
<i>4.4.1 Recursos</i>	88
<i>4.4.2 Competencia</i>	90
<i>4.4.3 Toma de Conciencia y Plan de Capacitación</i>	90
<i>4.4.4 Comunicación</i>	96
<i>4.4.5 Control de la Información Documentada</i>	101
4.5 Operación	102
<i>4.5.1 Eliminación de Peligros y Reducción de Riesgos para la SST</i>	102
<i>4.5.2 Preparación y Respuesta Ante Emergencias</i>	102
4.6 Evaluación del Desempeño y Mejora Continua	113
<i>4.6.1 Nivel de cumplimiento actualizado</i>	116
CONCLUSIONES	118
RECOMENDACIONES	119
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	120
ANEXOS	123

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1_ Estimación de la probabilidad del riesgo	34
Tabla 2_ Niveles de riesgo de acuerdo con la probabilidad y consecuencia	35
Tabla 3_ Valoración de riesgos: Decidir si los riesgos son tolerables.....	36
Tabla 4_ Instrumentos legales aplicables para el SGSST.....	39
Tabla 5_ Convenios establecidos con la OIT en temas de SST.....	40
Tabla 6_ Artículos del código del trabajo pertinentes a la SST.....	41
Tabla 7_ Artículos más sobresalientes del Decreto 2393 en materia de SST	43
Tabla 8_ Programa de auditoría interna.....	48
Tabla 9_ Requisitos de la Norma ISO 45001	50
Tabla 11_ Análisis FODA de Transcomerinter Cia. Ltda. en materia de SST	63
Tabla 12_ Estrategias – Análisis FODA.....	64
Tabla 13_ Cálculo tamaño de la muestra.....	65
Tabla 14_ Clasificación de las partes interesadas pertinentes al SG-SST	65
Tabla 15_ Alcance del sistema de gestión de SST	66
Tabla 16_ Formato reporte de incidente o irregularidad	67
Tabla 18_ Resultados de inspección “Almacenera”	73
Tabla 19_ Resultados de inspección “Contabilidad”	73
Tabla 20_ Resultados de inspección “Exportaciones”.....	74
Tabla 21_ Resultados de inspección “Despachos”	75
Tabla 22_ Resultados de inspección “Mantenimiento”	75

Tabla 23_ Resultados de inspección “Flota Vehicular”	76
Tabla 24_ Instrumentos legales aplicables para el SG-SST	77
Tabla 25_ Convenios establecidos con la OIT en temas de SST.....	78
Tabla 26_ Artículos del código del trabajo pertinentes a la SST.....	80
Tabla 27_ Artículos más sobresalientes del Decreto 2393 en materia de SST	81
Tabla 28_ Planificación para alcanzar los objetivos de SST	85
Tabla 29_ Presupuesto para el plan de capacitación.....	94
Tabla 30_ Cronograma del plan de capacitación.....	95
Tabla 31_ Matriz CAME para la planificación de estrategias.....	97
Tabla 32_ Partes interesadas y canales de comunicación.....	99
Tabla 33_ Matriz de comunicación informativa.....	100
Tabla 34_ Aspectos para verificar en el simulacro.....	109
Tabla 35_ Plan de acción ante situaciones de emergencia	111
Tabla 36_ Programa de auditoría interna.....	114
Tabla 37_ Lista de verificación de la Norma ISO 45001:2018	116

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1_Sistemas de Gestión Normalizados	15
Figura 2_Relación del ciclo PHVA y el marco de referencia de las Normas ISO	17
Figura 3_Proceso para la gestión de un programa de auditoría	29
Figura 4_Proceso para la gestión de los riesgos laborales	30
Figura 5_Ubicación Transcomerinter Cia. Ltda. sede Tulcán	45
Figura 6_Organigrama de Transcomerinter Cia. Ltda.	47
Figura 7_Mapa de procesos de Transcomerinter Cia. Ltda.	48
Figura 8_Cumplimiento de la Normativa Legal en Seguridad y Salud en el Trabajo	52
Figura 9_Eficacia en la gestión de los riesgos laborales.....	53
Figura 10_Ubicación Transcomerinter Cia. Ltda. sede Tulcán	59
Figura 11_Organigrama de Transcomerinter Cia. Ltda.	61
Figura 12_Mapa de procesos de Transcomerinter Cia. Ltda.	61
Figura 13_Cadena de valor de Transcomerinter Cia. Ltda.	62
Figura 14_Procedimiento gestión de los riesgos laborales	72
Figura 15_Procedimiento plan de capacitación	90
Figura 16_Procedimiento control de los riesgos laborales	102
Figura 17_Procedimiento auditoría interna	114
Figura 18_Nivel de cumplimiento actual.....	117

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Perfiles Ocupacionales de los Trabajadores.....	70
Anexo 2. Matriz de Evaluación de Riesgos Laborales	72
Anexo 3. Matriz de Competencias Necesarias	90
Anexo 4. Matriz para el control de información documentada	101
Anexo 5. Medidas para eliminar los peligros o reducir los riesgos	102

RESUMEN

El presente proyecto de titulación es realizado en la empresa de transporte Transcomerinter Cia. Ltda. ubicada en la ciudad de Tulcán, en la cual se diseña un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la Norma ISO 45001.2018 con el objetivo de brindar a sus colaboradores lugares de trabajo seguros y fomentar en la organización una cultura preventiva y participativa.

El primer capítulo comprende las generalidades de la investigación, entre ellas tenemos: el problema de investigación, objetivo general y específicos, alcance, justificación y la metodología utilizada en el desarrollo del proyecto.

El segundo capítulo conforma el fundamento teórico, que es la base sobre la cual se sustenta el presente proyecto de investigación y abarca una revisión crítica de los elementos conceptuales esenciales para el análisis situacional de la organización y el desarrollo de la propuesta del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el tercer capítulo se realiza una comprensión y análisis de la empresa en términos de seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de determinar el grado de cumplimiento de los requisitos de la Norma ISO 45001 y el nivel de eficiencia en la gestión de los riesgos laborales, finalmente se establece el plan de mejora.

Finalmente, en el cuarto capítulo se realiza el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la Norma ISO 45001:2018 para la empresa Transcomerinter Cia. Ltda. ubicada en la ciudad de Tulcán. Dicho capítulo constituye el manual de seguridad y salud en el trabajo de la organización.

ABSTRACT

This titling project is carried out at the transport company Transcomerinter Cia. Ltda. located in the city of Tulcán, which designs a occupational health and safety management system based on the ISO 45001:2018 standard with the aim of providing its employees with safe workplaces and fostering a preventive and participatory culture in the organization.

The first chapter covers the generalities of research, including: the research problem, general and specific objective, scope, justification and methodology used in the development of the project.

The second chapter forms the theoretical basis, which is the basis on which the present research project is based and encompasses a critical review of the conceptual elements essential to the situational analysis of the organization and the development of the Occupational Safety and Health Management System proposal.

In the third chapter, the company is compressed and analysed in terms of occupational safety and health in order to determine the degree of compliance with the requirements of the ISO 45001:2018 Standard and the level of efficiency in managing occupational risks, finally establishes the improvement plan.

Finally, the fourth chapter designs the Occupational Safety and Health Management System based on the ISO 45001:2018 standard to the company Transcomerinter Cia. Ltda. located in the city of Tulcán. This chapter constitutes the occupational safety and health manual of the organization.

CAPÍTULO I

1. Generalidades

1.1 Problema de Investigación

En la actualidad existen grandes retos para la seguridad laboral debido a los cambios tecnológicos, demográficos, prácticas de trabajo y medioambientales. Dichos desafíos incluyen enfermedades psicosociales, el estrés relacionado con el trabajo y enfermedades no transmisibles. Según estimaciones recientes de la OIT, 2,78 millones de trabajadores mueren cada año debido a accidentes laborales y enfermedades profesionales. Se calcula que el costo económico de los días perdidos representa el 4% del PIB mundial y, en algunos países, hasta el 6% (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

En nuestro país los avances en cuanto a seguridad laboral han sido pocos en los últimos años. Tomando en cuenta que en Ecuador existe tan solo una política pública de seguridad y salud en el trabajo en comparación con otros países de la región que van por la tercera política. Además, no se cuenta con un sistema eficaz para el registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales lo cual dificulta poner en contexto la situación real del país para establecer prioridades y diseñar estrategias de prevención. Según la base de datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en los años 2014 – 2016 se observó que las principales ciudades del país presentaron mayor accidentabilidad laboral. Los hombres de edades entre los 26 y 35 fueron los más accidentados (Gómez, 2017).

Transcomerinter Cia. Ltda. es una empresa de transporte ubicada en la ciudad de Tulcán, provincia del Carchi, cuenta con 30 trabajadores y es un operador logístico que se ha especializado en el transporte de carga pesada por carretera. La empresa cuenta con el sistema de gestión BASC (Alianza Empresarial para un Comercio Seguro), un sistema de gestión muy acorde para este tipo de empresas, sin embargo, también requiere un sistema para la gestión y prevención de riesgos laborales.

Contar en la empresa con procedimientos documentados, contribuye a la gestión de la seguridad y previene a sus trabajadores de accidentes y enfermedades profesionales. Además, evita las pérdidas económicas debido a pagos de indemnización y reducción de su fuerza laboral. En este sentido, el objetivo de la implementación de un sistema de gestión basado en la Norma ISO 45001:2018 es fomentar una cultura preventiva para eliminar o reducir los accidentes y enfermedades profesionales y a la vez cumplir con la normativa legal.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la Norma ISO 45001:2018 para mejorar la seguridad laboral y fomentar una cultura preventiva en la empresa Transcomerinter Cia. Ltda.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Fundamentar las bases teóricas del presente proyecto mediante información bibliográfica para respaldar el diseño del Sistema de Gestión.
- Realizar una auditoría interna con herramientas de análisis estratégico para determinar la condición actual de la empresa.
- Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la Norma ISO 45001:2018 para la empresa Transcomerinter Cia. Ltda.

1.3 Alcance

El presente proyecto se realiza en la empresa Transcomerinter Cia. Ltda. ubicada en la ciudad de Tulcán, provincia del Carchi. En la cual se diseña un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la Norma ISO 45001:2018, el mismo que comprende la elaboración y entrega del manual de seguridad a la empresa con el fin de mejorar su seguridad laboral y fomentar en ella una cultura preventiva. Por tanto, el proyecto tiene una duración de 9 meses y se emplea una investigación aplicada con enfoque cualitativo.

1.4 Justificación

Los accidentes laborales y las enfermedades profesionales causan graves repercusiones en los trabajadores y en sus familias, no sólo en el ámbito económico, sino también en el aspecto físico y emocional que se ve reflejado en el incalculable sufrimiento humano, situaciones lamentables que en el mejor de los casos pudieron ser prevenidas. Otro efecto es el que recae en las organizaciones, las cuales asumen pérdidas en su fuerza laboral y en consecuencia en su productividad y competitividad, sin mencionar los efectos en la imagen y la reputación de la empresa con consecuencias que alcanzan la economía y sociedad en general.

Los actuales desafíos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) deben ser abordados imperativamente con estrategias de prevención efectivas. La inversión en SST puede ser clave para el alcance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la agenda 2030, en especial el ODS 3, garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades, y el ODS 8, promover el crecimiento económico sostenible e inclusivo, concretamente la meta 8.8. de proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Según el Art. 326.- numeral 5 y 6 de la Constitución del Ecuador el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

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

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008).

El Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda una Vida, en el objetivo 1: “Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas”, política 1.7, indica: “Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas” y en el

objetivo 5: “Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria”, política 5.1, indica: ”Generar trabajo y empleo dignos fomentando el aprovechamiento de las infraestructuras construidas y las capacidades instaladas” (Secretaría Técnica Planifica Ecuador, 2017).

Una de las resoluciones que busca que las generaciones actuales y futuras gocen de condiciones de trabajo seguras y saludables es la decisión 584 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo que, en el Art. 11, indica: “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”.

Además, en la Resolución 957 del Reglamento del Instructivo Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Art. 11, literal a, indica: “El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrá que participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001:2018, además de ayudar a las organizaciones a cumplir con la normativa legal antes mencionada, tiene un impacto altamente positivo en la estrategia general del negocio y en la mejora continua de los procesos, no obstante, para obtener todos los beneficios que tiene como resultado la implementación del Sistema de Gestión ISO 45001:2018, debe existir el compromiso y liderazgo de la alta dirección. Determinando las necesidades y expectativas de todas las partes interesadas, algunas de estas son: autoridades legales, clientes, proveedores, contratistas, organizaciones de trabajadores, empresas de servicios médicos y público en general.

La Norma ISO 45001:2018 no es obligatoria, pero cada día es más necesaria puesto que contar con ella significa que la organización está comprometida con el bienestar de sus

trabajadores y con la mejora continua de sus procesos. Además, la Norma ISO 45001:2018 se puede integrar fácilmente con otras Normas ISO, mejorando la imagen corporativa y encaminándola hacia la excelencia empresarial.

La empresa Transcomerinter Cia. Ltda., en la cual se realiza el proyecto, brinda servicios de transporte de carga pesada por carretera. Entre las principales actividades propensas a causar accidentes y enfermedades profesionales se encuentran: mantenimiento de la flota de vehículos, carga y descarga de contenedores, manejo de vehículos y actividades administrativas. Por tanto, la Norma ISO 45001:2018 permite identificar y gestionar los peligros y riesgos asociados a dichas actividades para posteriormente eliminarlos o minimizarlos con la participación de todo el personal y su compromiso con la seguridad laboral.

La seguridad y comodidad son aspectos fundamentales para generar un buen clima laboral. Empleados motivados y saludables son más productivos que aquellos que no se sienten a gusto en su puesto de trabajo. Por consiguiente, aplicar la Norma ISO 45001:2018 permite reducir las tasas de absentismo y la rotación del personal. Esto mejora notablemente el desempeño laboral dado que un trabajador saludable y que sabe cómo realizar sus tareas brinda mejores resultados que varios que van rotando y no logran adaptarse a la empresa.

Según (Arias, 2019) la implementación de la Norma ISO 45001:2018 ha reducido en empresas europeas más del 60% de los accidentes laborales. En Ecuador existen cerca de 150 empresas con algún sistema de gestión de riesgos laborales ante un mercado con más de 850 mil empresas activas de las cuales las microempresas y las pequeñas empresas representan más del 90% de esta población, sin embargo, los índices de accidentabilidad más altos se presentan en las medianas y grandes empresas.

1.5 Contexto

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo se ha convertido en un aspecto relevante tanto en el ámbito empresarial como en el académico. La reciente publicación de la Norma ISO

45001:2018 ha generado debate y ha hecho que la seguridad y salud en el trabajo sea un aspecto normativo vigente, y que alcance una posición en la agenda junto a la gestión de la calidad y la gestión ambiental (Oviedo , Defranc, & Otero , 2018).

(Jilcha & Kitaw, 2016) indican que el acelerado desarrollo industrial ha provocado un elevado nivel de siniestralidad en el lugar de trabajo, a consecuencia de ello organizaciones como la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la ISO (Organización Internacional de Normalización) han centrado su interés en el tema de la seguridad y salud en el trabajo (SST) como aspectos clave del bienestar humano. Los factores culturales, políticos y tecnológicos están estrechamente relacionados con las SST, por tanto, estos tres pilares son fundamentales en la innovación de la SST y en el desarrollo sostenible de la población.

Las consecuencias de la deficiente gestión de los riesgos en los lugares de trabajo son evidentes. La OIT estima que cada año mueren 2,78 millones de personas a causa de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Además, hay 313 millones de accidentes en los lugares de trabajo y 160 millones de trabajadores se ven afectadas por enfermedades profesionales, sin mencionar los graves daños emocionales que cambian la vida de las personas (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

(Nicolaci, 2016) afirma que, en el escenario socioeconómico actual, se concibe a la empresa con criterios globales que incluyen los de calidad, prevención de riesgos laborales y medio ambiente. En toda organización es preciso respetar principalmente la condición humana, dado que ninguna podría ser tal sin la presencia del hombre; sólo teniendo en cuenta primero al ser humano será posible atender todos los aspectos inherentes a la producción y a la productividad.

Por tanto, la gestión del recurso humano como el más importante de todos los activos, en la gestión contemporánea, puede justificarse en su vital e inevitable participación en el manejo de todos los demás activos o recursos de la organización para la productividad (Akpan,

2016). Una de las consecuencias de una inadecuada gestión de la seguridad es el potencial efecto adverso sobre la productividad y competitividad (Tina, Kowalski, Loretto, & Wendy, 2017). En síntesis, hombre, organización, condiciones y medio ambiente de trabajo, producción y productividad están estrechamente relacionados entre sí y conforman un todo en el cual cada uno es un elemento esencial en la interacción con los demás.

Jones (2017), quien destaca las implicaciones y la importancia de la nueva norma ISO 45001 para abordar las fallas mundiales de salud y seguridad, y aborda la historia de los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional (OHSMS); el papel de los estándares internacionales; el proceso de normas ISO; progreso en ISO 45001; y los objetivos para la gestión de la SST en todo el mundo.

Como lo señalan (Moreno, Fidel, & Godoy, 2012), los desafíos a nivel global determinan un nuevo contexto para la práctica de la salud y seguridad en el trabajo, en consecuencia, se deberán desarrollar programas estratégicos innovadores y sustentables en las organizaciones, que les permitan hacerlas más eficientes, competitivas y productivas.

Es preciso que la alta dirección aborde estrategias preventivas de cara a los nuevos y emergentes riesgos, relacionados con cambios tecnológicos, turnos en los modelos de empleo, condiciones de trabajo y la mayor vulnerabilidad de la mano de obra ante situaciones ambientales adversas en algunos sitios de trabajo (Moreno, Fidel, & Godoy, 2012).

1.6 Metodología

1.6.1 Tipo de Investigación

Investigación Aplicada. Tiene como propósito resolver problemas en un contexto determinado, esto es, busca la utilización de conocimientos desde áreas especializadas, con el objetivo de aplicarlos de manera práctica para satisfacer necesidades específicas, brindando solución a problemas del sector social o productivo (Hernández Sampieri, 2014). Por tanto, se utiliza este tipo de investigación en el presente proyecto para dar solución al problema de la

ausencia de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Transcomerinter Cia. Ltda. Con el propósito de disminuir o eliminar los riesgos y peligros a los que se exponen los trabajadores y fomentar una cultura preventiva en la organización.

Investigación Cualitativa. Se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto. El enfoque cualitativo se utiliza cuando el propósito es examinar la manera en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados (Hernández Sampieri, 2014). Se selecciona el enfoque cualitativo puesto que se analizará y evaluará las condiciones en las que los trabajadores se desempeñan y el comportamiento de éstos en dichas condiciones para posteriormente ponderar e interpretar la información recolectada que servirá para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Investigación de Campo. Es aquella que se aplica para extraer información del campo de estudio a través del uso de técnicas de recolección con el fin de dar solución a un problema previamente planteado (Hernández Sampieri, 2014). Se debe realizar una inmersión total en el ambiente, lo cual implica en el presente proyecto:

- Observar lo que ocurre en el ambiente y tratando, en la medida de lo posible, de evitar la interrupción de las actividades de los trabajadores.
- Empezar a adquirir el punto de vista “interno” de los trabajadores respecto de cuestiones que se vinculan con el problema en cuestión.
- Recolectar información sobre la relación, lenguaje y maneras de expresión de los trabajadores.
- Identificar procesos sociales fundamentales en el ambiente y determinar cómo operan.
- Elaborar las primeras descripciones del ambiente.
- Reflexionar acerca del propio papel, las alteraciones que provoca nuestra presencia.

1.6.2 Método de Investigación

Método Inductivo. Las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir), va de lo particular a lo general (Hernández Sampieri, 2014). De modo que, para la realización del presente proyecto se aplicarán entrevistas y/o encuestas a los trabajadores, se utilizará una matriz de riesgo y posteriormente se evaluará la información obtenida que servirá de base para el diseño del SG-SST.

1.6.3 Técnica de Investigación

Observación de Campo. En la investigación cualitativa es necesario estar preparado para observar, que es distinto de mirar (lo cual hacemos cotidianamente). Es un asunto de grado. Y la “observación investigativa” no se limita al sentido de la vista, sino a todos los sentidos. Implica adentrarnos profundamente en situaciones sociales y mantener un papel activo, así como una reflexión permanente. Estar atento a los detalles, sucesos e interacciones (Hernández Sampieri, 2014). En consecuencia, la observación de campo se la aplica en el proyecto para analizar las distintas áreas de la empresa e identificar los riesgos y peligros a los que se exponen los trabajadores en cada una de ellas.

Entrevista. Se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre el entrevistador y el entrevistado. En la entrevista, mediante las preguntas y respuestas, se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema. Por lo tanto, la entrevista se la aplicará a los directivos de la empresa para determinar el compromiso y grado de cumplimiento con los requisitos del Sistema de Gestión ISO 45001.2018. Además, la entrevista también será aplicada a los trabajadores para determinar el grado de confort en los puestos de trabajo, el clima laboral y la relación con sus compañeros.

1.6.4 Instrumentos

Matriz de Riesgos. Es una eficaz herramienta para identificar los riesgos más relevantes en las actividades de una empresa. Por tanto, es un instrumento válido para mejorar

el control de riesgos y la seguridad de una organización (ISOTools, 2020). Con este instrumento se realizará el diagnóstico global de la empresa respecto a la efectividad de la gestión de riesgos laborales. Con el objetivo de garantizar su eficacia, la matriz de riesgos debe ser flexible, sencilla de consultar y abarcar todos los factores de riesgos.

Cuestionario. Consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis. El cuestionario se realizará cuidadosamente y contendrá, tanto preguntas cerradas como abiertas a fin de que la información recolectada en las entrevistas sea confiable y veraz.

CAPÍTULO II

2. Fundamentación Teórica

El fundamento teórico es la base sobre la cual se sustenta el presente proyecto de investigación y abarca una revisión crítica de los elementos conceptuales esenciales para el análisis situacional de la organización y el desarrollo de la propuesta del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.1 Historia de la Seguridad Industrial y Prevención de Accidentes

La seguridad laboral ha sido un aspecto ampliamente subestimado desde que el hombre comenzó a realizar actividades productivas, especialmente en la primera y segunda revolución industrial (1760-1840; 1870-1914), las cuales estuvieron fuertemente enfocadas en la cantidad de producción, dejando de lado aspectos importantes relacionados con los trabajadores y su bienestar, puesto que era más importante trabajar a toda capacidad que asegurar la calidad de los productos y procesos (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

(Organización Internacional del Trabajo, 2019) indica que dichos sucesos se dieron principalmente en países de temprana industrialización, sin embargo, también se presentó en países de integración más tardía en la revolución industrial, los cuales tuvieron que incorporar y adecuar tecnología en sus procesos por encima de otras consideraciones. En consecuencia, los trabajadores hacían de su instinto de protección un sistema de defensa ante los riesgos de lesiones, claramente eran esfuerzos de carácter defensivo y no preventivo. Es así como nació la seguridad laboral, resultado de un esfuerzo defensivo individual antes que de un sistema organizado.

Con la llegada de las máquinas industriales fue evidente la necesidad de organizar la seguridad en los puestos de trabajo. La primera Revolución Industrial, que tuvo lugar en Reino Unido, originó grandes avances en las industrias manuales, principalmente en el área textil, donde la invención de la máquina de vapor y la mecanización ocasionó un aumento en la mano

de obra de las hiladoras provocando un incremento considerable de accidentes y enfermedades (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Los datos históricos señalan que en aquella época las dos terceras partes de la fuerza laboral de las fábricas eran mujeres y niños con jornadas laborales de 12 y 14 horas diarias con serias deficiencias de iluminación, ventilación y salubridad en las estaciones de trabajo. Además, las máquinas operaban sin ningún tipo de protección, en consecuencia, las lesiones, mutilaciones y muertes ocurrían con frecuencia. Se estima que en 1871 el 50% de los trabajadores moría antes de cumplir 20 años a causa de las pésimas condiciones de trabajo.

Las primeras inspecciones gubernamentales se realizaron en el año 1833 y posteriormente en el año 1850 se comprobaron mejoras como resultado de las sugerencias formuladas. La legislación redujo la jornada de trabajo, se estableció la edad mínima para poder trabajar y se implementaron mejoras en cuanto a las condiciones de seguridad (Ramírez, 2015).

(Ramírez, 2015) señala que a finales del siglo XVIII la seguridad laboral moderna alcanza su máxima expresión cuando en París se establece un acuerdo que asesora a los industriales y posteriormente se crea la Organización Internacional del Trabajo, en la actualidad OIT, considerado el organismo más importante en temas de trabajo y relaciones laborales.

Posteriormente, como refiere (Bavaresco Pigotti, 2020), la competencia comercial se presenta y empiezan a aparecer productos similares para una misma necesidad y la calidad de la producción empieza a prevalecer como factor diferenciador. Como resultado empieza a predominar la formación y capacitación que, posteriormente, influye en la seguridad y salud en el trabajo actual.

2.2 Organismos Relativos al Trabajo y Relaciones Laborales

2.2.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT se fundó una vez terminada la segunda Guerra Mundial como organización de la Sociedad de Naciones; juntas fueron creadas en el marco del Tratado de Versalles en 1919

como respuesta a la inquietud en el mundo respecto al desarrollo económico, social y laboral. Desde entonces, el fin último de los 189 convenios de la OIT es fomentar oportunidades para que niños, mujeres y hombres obtengan un trabajo productivo y decente, en condiciones de seguridad y dignidad (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Ocho de los convenios están clasificados como fundamentales (convenios sobre la prohibición del trabajo infantil, la discriminación, el trabajo forzoso y la libertad sindical). Una vez ratificados, los convenios se incorporan a la legislación de cada país y el control del cumplimiento de los convenios es responsabilidad de los tribunales nacionales. La OIT, mediante su sistema de control, examina la aplicación de las normas en los estados miembros y sugiere ámbitos en los que podrían aplicarse mejor (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Una vez terminada la Segunda Guerra Mundial el mundo experimentó muchos cambios, entre ellos, los nuevos modelos económicos, políticos y comerciales. Nuevas instituciones mundiales, como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y las Naciones Unidas se fundaron después de la guerra. No obstante, a pesar de que en todo el mundo los trabajadores continuaban exponiéndose a riesgos para su seguridad y salud derivados del trabajo, el nuevo orden mundial tenía un impacto notable en la manera que organizaciones como la OIT se esforzaban por mejorar las condiciones de trabajo y seguridad laboral en el plano mundial.

La declaratoria relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional de Trabajo (Declaratoria de Filadelfia), adoptada en la 26ª. Reunión de la CIT (Conferencia Internacional del Trabajo) en 1944, dispone que: “La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan [...] proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores” (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

A finales del siglo XX la evolución de la OIT se caracterizó por el acelerado crecimiento en el número de los Estados Miembros, el cual se había duplicado en 1970 y los países desarrollados pasaron a ser minoría. Por tal motivo la OIT estableció un programa de asistencia técnica que brindaba apoyo a los países en el desarrollo de políticas y creación de instituciones y sistemas de inspección del trabajo nacionales (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

2.2.2 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 584)

Tiene por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los Países Miembros de la Comunidad Andina a fin de disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Para tal efecto, los cinco países deberán implementar o perfeccionar sus sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, mediante acciones que promuevan políticas de prevención y de participación del Estado, empleadores y trabajadores (Comunidad Andina, 2020).

2.3 Sistemas de Gestión Normalizados

Un sistema de gestión es un conjunto de reglas y principios relacionados entre sí de manera ordenada, con el fin de contribuir a la dirección de procesos generales o específicos de una organización. Los requerimientos o requisitos de los sistemas de gestión normalizados están determinados bajo normas de carácter sectorial, nacional o internacional. Organizaciones de todo tipo y tamaño utilizan sistemas de gestión debido a las múltiples ventajas obtenidas con su aplicación (Think & Sell, 2020).

La retroalimentación entre los resultados obtenidos de las actividades de las organizaciones y los requisitos de los sistemas de gestión normalizados se representa en la Figura 1.

Figura 1*Sistemas de Gestión Normalizados*

Nota: Adaptado de *Sistemas de Gestión Normalizados*, de Antonio Orión, 2013, Level Center (<https://bit.ly/2ZBES9T>).

2.3.1 Organización Internacional de Normalización (ISO)

Fue creado en 1947 y cuenta con 91 estados miembros, los cuales son representados por organismos nacionales de normalización. La ISO trabaja para alcanzar un método común de establecimiento de sistemas de gestión, que garantice la satisfacción de las necesidades y expectativas de los consumidores. El proceso es continuo y periódicamente se incorporan actualizaciones y nuevos ámbitos de aplicación (ISOTools, 2015).

Hace 33 años se publicó la primera versión de los requisitos para los Sistemas de Gestión de Calidad, en la actualidad conocida como la Norma ISO 9001. Dicha norma ha evolucionado hasta su quinta versión (1987, 1994, 2000, 2008 y 2015) adaptándose a los cambios globales y a las necesidades de sus usuarios. El notable éxito de esta norma ha llevado a otras áreas de interés a adaptar y aplicar su metodología. Los de uso más frecuente son la Norma ISO 14001:2015 Sistema de Gestión Ambiental y la reciente Norma ISO 45001:2018 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (Think & Sell, 2020).

2.3.2 Ciclo PHVA

Actualmente las organizaciones se enfrentan a un nivel muy alto de competencia en el que, si desean crecer o incluso lograr la supervivencia, deben mejorar continuamente, adaptarse a los cambios y evolucionar. El ciclo PHVA, desarrollado por Edwar Deming, es un método de gestión plenamente vigente y recientemente adoptado por la familia de normas ISO por su eficacia para optimizar la productividad, incrementar la rentabilidad de las organizaciones, reducir costos o incluso ganar cuota de mercado. Logrando, además, mantener estos beneficios de manera continua, progresiva y constante. (ISOTools, 2015). Las siglas del ciclo PHVA forman un acrónimo compuesto por las iniciales de las fases o etapas de la metodología, estas son:

Planificar. Se establecen objetivos y se identifican los procesos necesarios para alcanzar los resultados de acuerdo con las políticas de la organización. De igual manera se determinan los parámetros de medición que se utilizarán para controlar y seguir el proceso.

Hacer. Se implementan los cambios o acciones necesarias para alcanzar los resultados previstos. Generalmente se realiza una prueba piloto o testeo para poder corregir fácilmente posibles errores en la ejecución.

Verificar. Se establece un lapso o periodo de prueba para medir y evaluar la efectividad de los cambios. Se trata de una fase de regulación y ajuste.

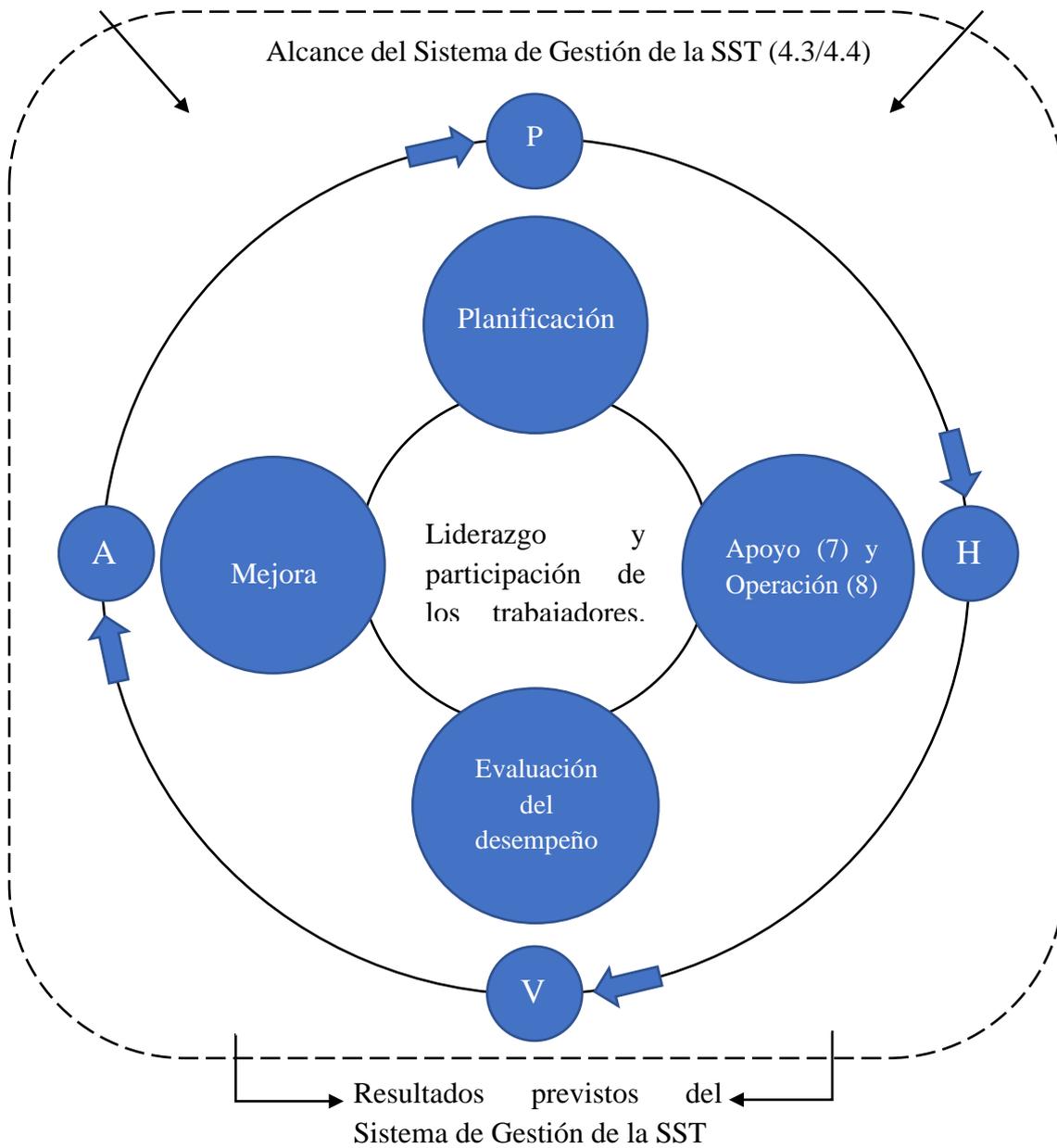
Actuar. En el caso de que los resultados no se ajusten a las expectativas y objetivos previstos, se realizan las correcciones necesarias y se toman decisiones pertinentes para mejorar continuamente los procesos (ISOTools, 2015).

La metodología PHVA se ajusta al marco de referencia de las Normas ISO, tal como se muestra en la Figura 2.

Figura 2

Relación del ciclo PHVA y el marco de referencia de las Normas ISO

Cuestiones internas y externas (4.1) Contexto de la organización (4) Necesidades y expectativas de las partes interesadas (4.2)



Nota: Adaptado de *Ciclo PHV*, por Organización Internacional de Normalización, 2018, Norma ISO 45001.

2.3.3 Sistema de Gestión Integrado

Los sistemas de gestión ISO tienen la capacidad de articularse entre sí, a esto se conoce como Sistema de Gestión Integrado, también conocido como GIS y es posible debido a la estructura de alto nivel. Dicha estructura es un sistema de redacción que se ha desarrollado por un comité de control, que busca la uniformidad de las Normas ISO (Torralba Chaves, Betancourth Romero, & Fandiño Benavides, 2016).

La estructura de alto nivel es importante porque a partir de ahora, las actualizaciones o nuevas Normas ISO se encuentran orientadas a tener coherencia y compatibilidad entre ellas mismas. De este modo, las organizaciones pueden establecer de manera más fácil una integración de sus sistemas de gestión.

La estructura de alto nivel busca llevar cierta sincronización de todas las Normas ISO con independencia del ámbito de cada norma. De igual manera, establece un conjunto de términos y definiciones comunes a todas ellas, para que a las organizaciones les sea más fácil poder implementar de forma correcta los sistemas de gestión.

La estructura de alto nivel define conceptos comunes a todas las Normas ISO como lo es el riesgo, partes interesadas, contexto, información documentada, entre otros. Además, facilita el trabajo a los auditores, puesto que siempre deberán auditar un mismo conjunto de requisitos que serán comunes con independencia de la naturaleza de la norma que se audita (Escuela Europea de Excelencia, 2018).

La estructura de alto nivel de las Normas ISO se ha convertido en una herramienta muy útil para facilitar la implementación e integración de las normas, esta es:

1. Objeto y campo de aplicación
2. Referencias normativas
3. Términos y definiciones
4. Contexto de la organización

5. Liderazgo
6. Planificación
7. Apoyo
8. Operación
9. Evaluación del desempeño
10. Mejora

El Sistema de Gestión Integrado más conocido es el relativo a la calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo y seguridad de la información según ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e ISO 27001 respectivamente, pero no es la única (Escuela Europea de Excelencia, 2018). El alcance de un Sistema Integrado de Gestión puede depender de las partes interesadas y de la naturaleza del negocio de la organización.

Puede darse el caso de que la integración de los sistemas sea parcial, es decir que la integración está establecida por dos de los sistemas que hablamos al principio. Con el transcurso del tiempo se van desarrollando nuevas normas internacionales, como la relativa a la Responsabilidad Social Corporativa de la Norma ISO 26000, que de igual manera puede formar parte de un Sistema de Gestión Integrado. (Escuela Europea de Excelencia, 2018)

La estructura de los GIS está formada por un tronco que se ajusta al sistema de gestión común de las áreas a integrar, por ejemplo, calidad, medio ambiente, y seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto, comprende la política, recursos, planificación, control de las actuaciones, auditoria y revisión del sistema (Escuela Europea de Excelencia, 2018). Cada rama incorpora a los elementos particulares de cada uno de los sistemas que se pretende implementar.

2.4 Sistema de Gestión de la Seguridad Vial ISO 39001:2014

La Norma ISO 39001:2014 especifica los requisitos para implementar un Sistema de Gestión de Tráfico de Seguridad o de Seguridad Vial para que las organizaciones que

interactúan con el sistema vial disminuyan el número de muertes, heridos y lesiones derivados de los accidentes de tránsito.

De acuerdo con la Norma ISO 39001:2014, el contexto de la seguridad vial está compuesto por los siguientes factores:

- Factor humano
- Factor vehículo
- Factor vía
- Aspectos organizativos

La implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad Vial conforme a la Norma ISO 39001 permite salvar vidas, disminuir accidentes y fomentar actitudes más seguras en la conducción, representando un impacto positivo en las organizaciones y en la sociedad en general. Las ventajas más significativas son las siguientes:

- Promueve un enfoque de Sistema Seguro cuyo objetivo a largo plazo es la eliminación de muertes y heridas graves derivadas de los accidentes de tránsito.
- Evita importantes costos económicos y mejora la productividad de la organización al garantizar la máxima seguridad de los trabajadores.
- Refuerza la imagen corporativa en el ámbito de la responsabilidad social.

El Sistema de Gestión de la Seguridad Vial se centra en la organización, en sus objetivos de seguridad vial y orienta la planificación de actividades que permitan alcanzarlos mediante un enfoque de Sistema Seguro de Seguridad Vial (Organización Internacional de Normalización, 2021).

2.5 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001:2018

Las organizaciones son responsables de la SST de sus trabajadores y de la de personas que pueden verse afectadas por sus actividades. Dicha responsabilidad comprende la

protección y promoción de su salud física y mental. La implementación de un sistema de gestión de la SST tiene con finalidad permitir a las organizaciones brindar lugares de trabajo seguros y saludables, prevenir lesiones y deterioro de la salud.

2.5.1 Objetivo de un Sistema de Gestión de la SST

El propósito de un sistema de gestión de la SST es brindar un marco de referencia para gestionar los peligros, riesgos y oportunidades para la SST. La meta y los resultados esperados del sistema de gestión de la SST son prevenir accidentes y evitar el deterioro de la salud asociado con el trabajo, en consecuencia, es de vital importancia para la organización eliminar los peligros y minimizar los riesgos aplicando medidas de prevención y protección eficaces (Norma ISO 45001, 2018).

Un sistema de gestión de la SST es más eficaz y eficiente cuando se toman medidas tempranas para abordar oportunidades de mejora para el desempeño de la SST. Un sistema de gestión de la SST conforme a la Norma ISO 45001:2018 puede ayudar a las organizaciones a cumplir los requisitos legales.

2.5.2 Factores del Éxito

Implementar un sistema de la SST es una decisión estratégica para una organización. El éxito y desempeño del sistema de gestión de la SST dependerá del liderazgo, el compromiso y la participación de todos los niveles de la organización (Norma ISO 45001, 2018). La eficacia y capacidad para alcanzar los resultados previstos depende de factores clave, los cuales son:

- a) Liderazgo, compromiso y responsabilidad de la alta dirección.
- b) Cultura organizacional que apoye los resultados previstos.
- c) Comunicación, consulta y participación de los trabajadores.
- d) Asignación de los recursos necesarios.
- e) Procesos eficaces para identificar peligros y controlar riesgos.
- f) Evaluación continua del desempeño del sistema de gestión de la SST.

g) Cumplimiento de los requisitos legales.

El nivel de complejidad, la extensión de la información documentada y los recursos necesarios para garantizar el éxito del sistema de gestión de la SST en una organización dependerá de factores como:

- Contexto de la organización.
- Alcance del sistema de gestión de la SST de la organización.
- La naturaleza de las actividades de la organización.

2.5.3 Capítulos de la Norma ISO 45001

Tal y como se menciona antes, la Norma ISO 45001 tiene la estructura de alto nivel de las demás normas de sistemas de gestión de la familia ISO. Por consiguiente, posee diez capítulos de los cuales los tres primeros son informativos y los siete restantes son capítulos con requisitos específicos.

Objeto y Campo de Aplicación. La Norma ISO 45001 es aplicable a cualquier organización independientemente del tamaño, número de trabajadores y naturaleza del negocio. No obstante, no aborda aspectos tales como la seguridad del producto, daños a la propiedad o impactos ambientales, únicamente los riesgos para los trabajadores y para otras partes interesadas pertinentes (Norma ISO 45001, 2018).

Referencias Normativas. La Norma ISO 45001 no cuenta con referencias normativas.

Términos y Definiciones. Para fines del presente proyecto y para facilitar la comprensión de este, se utilizan los términos y definiciones de la Norma ISO 45001:2018 y de la Norma ISO 19011:2018.

Parte Interesada. Persona u organización que puede afectar, verse afectada, o percibirse como afectada por una decisión o actividad.

Contratista. Organización externa que proporciona servicios a la organización de acuerdo con las especificaciones, términos y condiciones acordados.

Requisitos Legales y Otros Requisitos. Requisitos legales que una organización tiene que cumplir y otros requisitos que una organización tiene que cumplir o que elige cumplir.

Alta Dirección. Persona o grupo de personas que dirige y controla una organización al más alto nivel.

Política. Intenciones y dirección de una organización, como las expresa formalmente su alta dirección.

Política de la SST. Política para prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo a los trabajadores, y para proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables.

Objetivo de la SST. Objetivo establecido por la organización para lograr resultados específicos coherentes con la política de la SST.

Lesión y Deterioro de la Salud. Efecto adverso en la condición física, mental o cognitiva de una persona.

Peligro. Fuente con un potencial para causar lesiones y deterioro de la salud.

Riesgo. Efecto de la incertidumbre. Con frecuencia el riesgo se expresa en términos de una combinación de las consecuencias de un evento y la probabilidad asociada de que ocurra.

Incidente. Suceso que surge del trabajo o en el transcurso del trabajo que podría tener o tiene como resultado lesiones y deterioro de la salud.

Acción Correctiva. Acción para eliminar la causa de una no conformidad o un incidente y prevenir que vuelva a ocurrir.

Oportunidad Para la SST. Circunstancia o conjunto de circunstancias que pueden conducir a la mejora del desempeño de la SST.

Información Documentada. Información que una organización tiene que controlar y mantener. La información documentada puede estar en cualquier formato y medio.

Desempeño de la SST. Desempeño relacionado con la eficacia de la prevención de lesiones y deterioro de la salud para los trabajadores y de la provisión de lugares de trabajo seguros y saludables.

Auditoría. Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias objetivas y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los criterios de auditoría.

Programa de Auditoría. Acuerdos para un conjunto de una o más auditorías planificadas para un periodo de tiempo determinado y dirigidas hacia un propósito específico.

Plan de Auditoría. Descripción de las actividades y de los detalles acordados de una auditoría.

Criterios de Auditoría. Conjunto de requisitos usados como referencia frente a la cual se compara la evidencia objetiva.

Evidencia Objetiva. Datos que respaldan la existencia o veracidad de algo. Puede obtenerse por medio de la observación, medición, ensayo o por otros medios.

Hallazgos de Auditoría. Resultados de la evaluación de la evidencia de la auditoría e indican conformidad o no conformidad.

Conclusiones de Auditoría. Resultado de una auditoría, tras considerar los objetivos de la auditoría y todos los hallazgos de auditoría.

Contexto de la Organización. La Norma considera que el rendimiento de la seguridad y salud en el trabajo se ve afectado por diferentes factores internos y externos (que pueden ser de carácter positivo, negativo o ambos), tales como: Las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas, las instalaciones, los contratos, los proveedores, la normativa regulatoria, entre otros (Norma ISO 45001, 2018). Para ello, se debe determinar las cuestiones internas y externas que son pertinentes para el sistema de gestión de la SST y establecer los límites de aplicabilidad (alcance).

El alcance del sistema de gestión de la SST debe estar disponible como información documentada.

Liderazgo y Participación de los Trabajadores. (Norma ISO 45001, 2018) destaca como aspectos claves el liderazgo de la alta dirección y participación de los trabajadores. Los considera como esenciales para gestionar de manera adecuada y optimizar el rendimiento de la SST. Para ello, la alta dirección debe establecer la política y objetivos de la SST, los requisitos del sistema de la SST, asegurar la asignación de recursos y promover la mejora continua.

La política y objetivos de la SST deben estar disponibles como información documentada.

Planificación. Engloba las acciones previstas para abordar los riesgos y oportunidades para el sistema de gestión de la SST. Para esto, se debe considerar las cuestiones referidas en el apartado 4.1 (contexto). Además, establece la necesidad de involucrar a los trabajadores y a otras partes interesadas para la identificación de peligros, la evaluación de los riesgos y abordar oportunidades, tomando en cuenta los requisitos legales y otros requisitos. De igual manera, para el desarrollo de estas acciones se deberá definir objetivos y medios para alcanzarlos. (Norma ISO 45001, 2018)

La organización debe mantener la información documentada sobre los peligros, riesgos, oportunidades y acciones para abordarlos.

Apoyo. (Norma ISO 45001, 2018) establece que la organización debe determinar y proporcionar los medios necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión de la SST a través de recursos, competencia, toma de conciencia y comunicación.

La organización debe mantener la información documentada apropiada, como evidencia de la competencia, comunicaciones y toda aquella requerida por la norma.

Operación. En función de lo planificado en el capítulo 6, se ejecutarán las medidas previstas. Para ello, se deberá adoptar una visión proactiva para abordar los peligros y riesgos para la SST. Tomando en cuenta la gestión del cambio (modificaciones de los procesos), las compras (contratos) y la respuesta ante emergencias (Norma ISO 45001, 2018).

La organización debe mantener la información documentada sobre los procesos y los planes de respuesta ante situaciones de emergencia.

Evaluación del Desempeño. Verifica la implementación del sistema de gestión de la SST. Para ello, la organización debe establecer, implementar, y mantener procesos para la medición y evaluación del desempeño (Norma ISO 45001, 2018). Por consiguiente, la organización debe llevar a cabo auditorías internas y revisiones por la dirección.

La organización debe mantener la información documentada del proceso de evaluación del desempeño, de la evaluación del cumplimiento, los resultados de las auditorías y de los resultados de las revisiones por la dirección, cuyo objetivo es considerar las oportunidades de mejora continua. (Norma ISO 45001, 2018).

Mejora. Su consecución es el objeto final del sistema de gestión de la SST y el funcionamiento del ciclo PHVA. La organización debe determinar las oportunidades de mejora e implementar las acciones necesarias para conseguir los resultados previstos de su sistema de gestión de la SST. Para ello, debe establecer acciones correctivas para gestionar los incidentes y las no conformidades. Por último, debe mejorar continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de gestión de la SST (Norma ISO 45001, 2018).

La organización debe mantener la información documentada de los resultados de las acciones correctivas y la evidencia de la mejora continua.

2.6 Programa de Auditoría

Debería establecerse un programa de auditoría que puede contener auditorías que traten una o más normas de sistemas de gestión, realizadas por separado o en combinación (auditoría

combinada). La extensión de un programa de auditoría debe basarse en el tamaño y naturaleza del auditado, así como en el tipo de riesgos y oportunidades, y el nivel de madurez del sistema de gestión que se va a auditar (Norma ISO 19011, 2018).

El personal a cargo de la gestión del programa de auditoría debe asegurarse de que se conserva la integridad durante el proceso y de que no se ejerce ninguna influencia indebida sobre las auditorías. Con el objetivo de comprender el contexto del auditado, el programa de auditoría debe tener en cuenta:

- Los objetivos organizacionales.
- Las cuestiones internas y externas pertinentes.
- Las necesidades y expectativas de las partes interesadas pertinentes.
- Los requisitos de seguridad y confidencialidad de la información.

(Norma ISO 19011, 2018) indica que el programa de auditoría debe incluir la información e identificar los recursos que permitan que las auditorías se realicen de manera eficaz y dentro del periodo de tiempo establecido. Esta información debe incluir lo siguiente:

- Objetivos para el programa de auditoría.
- Riesgos y oportunidades asociados con el programa de auditoría.
- Alcance de cada auditoría dentro del programa de auditoría.
- Calendario de las auditorías.
- Tipos de auditorías, tales como internas o externas.
- Criterios de auditorías.
- Métodos de auditoría a emplear.
- Información documentada pertinente.

2.6.1 Principios de Auditoría

La auditoría se caracteriza por depender de varios principios. Dichos principios deben ayudar a hacer de la auditoría una herramienta eficaz y fiable en el apoyo de controles de

gestión, brindando información mediante la cual una organización puede actuar para mejorar su desempeño. La integración de estos principios en la gestión de un programa de auditoría proporciona evidencias de auditoría pertinentes y suficientes para alcanzar conclusiones fiables. La Norma ISO 19011 se basa en los siete principios señalados a continuación.

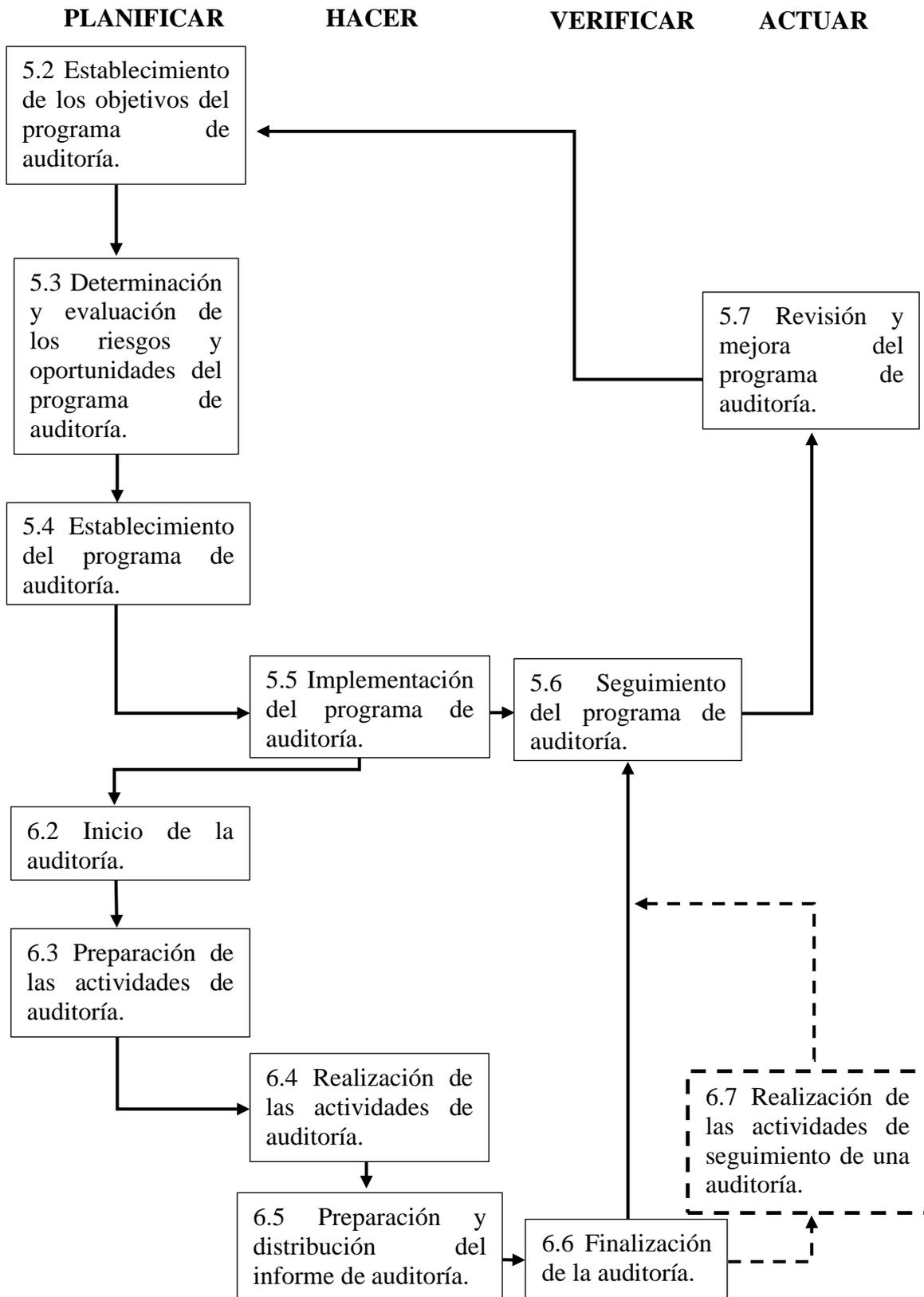
- a) Integridad: El fundamento de la profesionalidad.
- b) Presentación imparcial: La obligación de informar con veracidad y exactitud.
- c) Debido cuidado profesional: La aplicación de diligencia y juicio al auditar.
- d) Confidencialidad: Seguridad de la información.
- e) Independencia: La base para la imparcialidad de la auditoría.
- f) Enfoque basado en la evidencia: El método para alcanzar conclusiones fiables.
- g) Enfoque basado en riesgos: Un enfoque que considera los riesgos y oportunidades.

La auditoría es un requisito de la Norma que debe desarrollarse de forma planificada y antes de solicitar su certificación. Como resultado de la auditoría se realiza la emisión del informe correspondiente. La auditoría interna puede llevarse a cabo por personal interno competente (siempre y cuando se garantice la independencia con respecto al sistema auditado) (Norma ISO 19011, 2018).

2.6.2 Gestión de un Programa de Auditoría

El programa de auditoría debe seguirse y medirse, de manera continua, para verificar que se han alcanzado los objetivos e identificar cambios y posibles oportunidades para la mejora.

La Figura 3 expresa el proceso para la gestión de un programa de auditoría e ilustra su alineación con el ciclo PHVA. La numeración en las etapas hace referencia a los capítulos de la Norma ISO 19011 Directrices para la auditoría de los sistemas de gestión.

Figura 3*Proceso para la gestión de un programa de auditoría*

Nota: Adaptado de *Gestión de un programa de auditoría*, por Organización Internacional de Normalización, 2018, Norma ISO 19011.

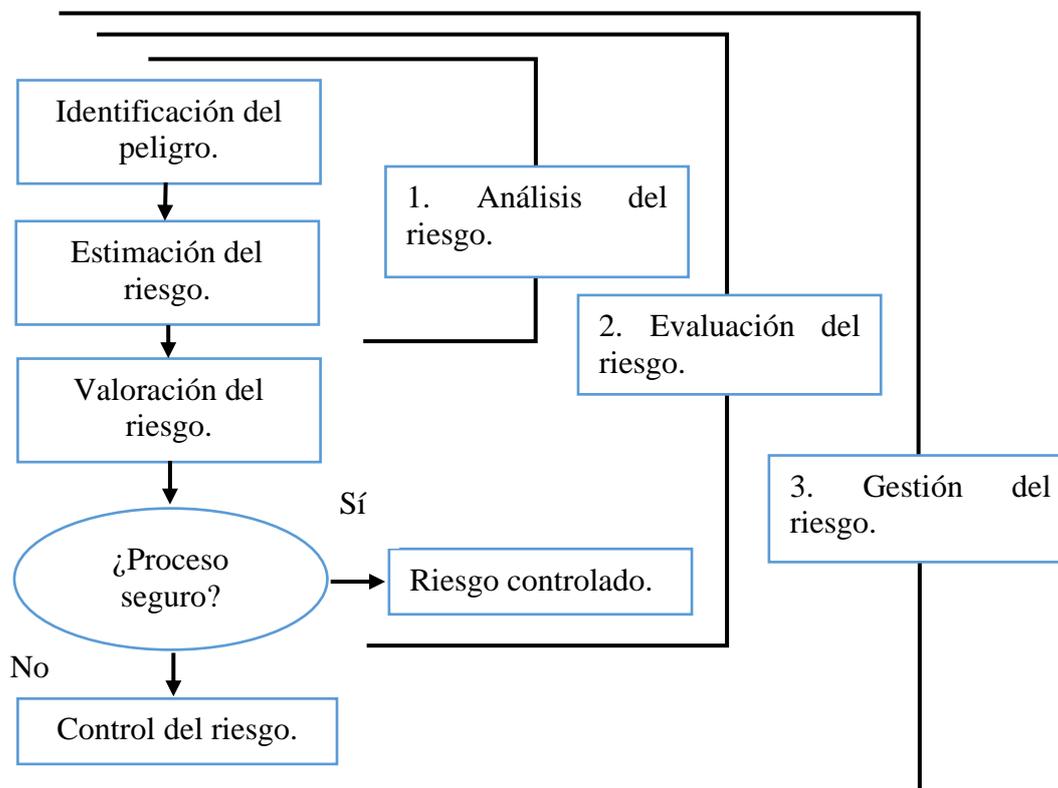
2.7 Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos de un SG-SST

La identificación de peligros y evaluación de riesgos es un proceso dirigido a estimar la magnitud de dichos riesgos y la determinación de si son o no tolerables. Debe ser realizado por el jefe o coordinador de seguridad con el compromiso y participación de todos los trabajadores de la organización.

El resultado del proceso es fundamental para la adopción de medidas preventivas y está compuesto de las siguientes etapas, tal como se muestra en la Figura 4.

Figura 4

Proceso para la gestión de los riesgos laborales



Nota: Adaptado de *Proceso para la gestión del riesgo*, por INSST, 2019, Evaluación de riesgos Laborales.

2.7.1 Clasificación de las Actividades de Trabajo

(INSST, 2019) indica que antes de evaluar los riesgos es necesario preparar una lista de las actividades de trabajo, agrupándolas de manera manejable. Una sugerencia para clasificar las actividades de trabajo es la siguiente:

- Áreas externas a las instalaciones de la empresa.
- Etapas en el proceso de producción o en la prestación de un servicio.
- Trabajos planificados y de mantenimiento.
- Tareas definidas (conductores de montacargas).

Para cada actividad de trabajo puede ser preciso obtener información, entre otros, sobre aspectos como:

- Tareas por realizar, su duración y frecuencia.
- Lugares donde se realiza el trabajo.
- Quien realiza el trabajo, tanto permanente como ocasional.
- Otras personas que puedan ser afectadas por las actividades de trabajo (visitantes, subcontratistas, público).
- Formación que han recibido los trabajadores sobre la ejecución de sus tareas.
- Procedimientos escritos de trabajo, y/o permisos de trabajo.
- Instalaciones, maquinaria y equipos utilizados.
- Herramientas manuales o movidas a motor.
- Instrucciones de fabricantes y suministradores para el funcionamiento y mantenimiento de la planta, maquinaria y equipos.
- Tamaño, forma, carácter de la superficie y peso de los materiales a manejar.
- Distancia y altura a las que han de moverse de forma manual los materiales.
- Energías utilizadas (electricidad, vapor, aire comprimido).
- Sustancias y productos utilizados y generados en el trabajo.

- Estado físico de las sustancias utilizadas (humos, gases, líquidos, polvo, sólidos).
- Contenido y recomendaciones del etiquetado de las sustancias utilizadas.
- Requisitos de la legislación vigente sobre la forma de hacer el trabajo, instalaciones, maquinaria y sustancias utilizadas.
- Medidas de control existentes.
- Datos reactivos de actuación en prevención de riesgos laborales: incidentes, accidentes, enfermedades laborales derivadas de la actividad que se desarrolla, de los equipos y de las sustancias utilizadas. Debe buscarse información dentro y fuera de la organización.
- Datos de evaluaciones de riesgos existentes, relativos a la actividad desarrollada.
- Organización del trabajo.

2.7.2 Identificación de Peligros

Para llevar a cabo la identificación de peligros hay que realizarse tres preguntas:

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

(INSST, 2019) expresa que, para facilitar el proceso de identificación de peligros, es útil clasificarlos por categorías, por ejemplo: eléctricos, mecánicos, radiaciones, sustancias, incendios, explosiones, etc. Además, se puede realizar una lista de preguntas, tales como: durante las actividades laborales, ¿existen los siguientes peligros?

- Golpes y cortes.
- Caídas al mismo nivel.
- Caídas de personas a distinto nivel.
- Caídas de herramientas, materiales, etc. Desde altura.
- Peligros asociados con manejo manual de cargas.

- Peligros en las instalaciones y en las máquinas asociados con el montaje, la operación, el mantenimiento, la modificación, la reparación y el desmontaje.
- Peligros de los vehículos, tanto en el transporte interno como el transporte por carretera.
- Incendios y explosiones.
- Sustancias que pueden inhalarse.
- Sustancias o agentes que pueden dañar los ojos.
- Sustancias que pueden causar daño por el contacto o la absorción por la piel.
- Sustancias que pueden causar daños al ser ingeridas.
- Energías peligrosas (electricidad, radiaciones, ruido y vibraciones).
- Trastornos músculo - esqueléticos derivados de movimientos repetitivos.
- Ambiente térmico inadecuado.
- Condiciones de iluminación inadecuadas.
- Barandillas inadecuadas en escaleras.

2.7.3 Estimación del Riesgo

Para determinar el potencial y severidad del daño, debe considerarse:

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

Ejemplos de ligeramente dañino (LD):

- Daños superficiales: Cortes y magulladuras pequeñas, irritación de los ojos por polvo.
- Molestias, irritación, dolor de cabeza, *discomfort*.

Ejemplos de dañino (D):

- Laceraciones, quemaduras, conmociones, torceduras importantes, fracturas menores.
- Sordera, dermatitis, asma, trastornos músculo – esqueléticos, enfermedad que conduce a una incapacidad menor.

Ejemplos de extremadamente dañino (ED):

- Amputaciones, fracturas mayores, intoxicaciones, lesiones múltiples, lesiones fatales.
- Cáncer y otras enfermedades crónicas que acorten severamente la vida.

2.7.4 Probabilidad de que Ocurra el Daño

La probabilidad de que ocurra el daño se puede graduar, desde baja hasta alta. La Tabla 1 muestra la estimación de la probabilidad en base al nivel de exposición, cuantificado en tiempo, y la vulnerabilidad ante el riesgo (Suárez Rosero, 2019).

Tabla 1

Estimación de la probabilidad del riesgo

Estimación de la probabilidad del riesgo		
Probabilidad	Nivel de exposición	Vulnerabilidad
Alta (A)	NE => 8 horas/día	Ninguna precaución, protección, capacitación o acción de mitigación del riesgo.
Media (M)	2 > NE < 8 horas/día	Mediana protección, acciones de mitigación o capacitación, y prevención respecto al riesgo.
Baja (B)	NE < 2 horas/día	Se han tomado medidas de mitigación, se ha dotado de EPP'S, se toman precauciones en el desarrollo de las actividades.

Fuente: (Suárez Rosero, 2019)

Elaborado por: Santiago Chamorro

- Probabilidad alta (A): El daño ocurrirá siempre o casi siempre.
- Probabilidad media (M): El daño ocurrirá en algunas ocasiones.
- Probabilidad baja (B): El daño ocurrirá raras veces.

Al determinar la probabilidad de daño, se debe considerar si las medidas de control existentes son adecuadas. Además de la información sobre las actividades de trabajo, se debe considerar lo siguiente:

- Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Frecuencia de exposición al peligro.

- Fallos en los componentes de las instalaciones y de las máquinas.
- Exposición a los elementos.
- Protección suministrada por los EPP y tiempo de utilización de estos equipos.
- Actos inseguros de las personas.

La Tabla 2 muestra un método simple para estimar los niveles de riesgos de acuerdo con su probabilidad estimada y a sus consecuencias esperadas.

Tabla 2

Niveles de riesgo de acuerdo con la probabilidad y consecuencia

		Consecuencias		
		Ligeramente dañino LD	Dañino D	Extremadamente dañino ED
Probabilidad	Baja B	Riesgo trivial T	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO
	Media M	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I
	Alta A	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I	Riesgo intolerable IN

Fuente: (INSST, 2019)

Elaborado por: Santiago Chamorro

2.7.5 Valoración de Riesgos

Los niveles de riesgos expuestos en Tabla 2, establecen la base para decidir si se requiere mejorar los controles existentes o implementar unos nuevos, así como la temporización de las acciones.

La Tabla 3 muestra un criterio sugerido como punto de partida para la toma de decisiones. De igual manera indica los esfuerzos requeridos para el control de los riesgos y la urgencia con la que deben adoptarse medidas de control.

Tabla 3*Valoración de riesgos: Decidir si los riesgos son tolerables*

RIESGO	ACCIÓN Y TEMPORIZACIÓN
Trivial T	No se requiere acción específica.
Tolerable TO	<p>No se necesita mejorar la acción preventiva.</p> <p>Sin embargo, se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.</p>
Moderado M	<p>Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas.</p> <p>Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado.</p> <p>Cuando el riesgo es moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.</p>
Importante I	<p>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</p>

	el problema en un tiempo inferior al de los riesgos 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.

Fuente: (INSST, 2019)

Elaborado por: Santiago Chamorro

2.7.6 Matriz de Riesgos

Es una eficaz herramienta para identificar los riesgos más importantes en las actividades de una organización. Por lo tanto, es un instrumento válido para mejorar la gestión de los riesgos, tanto operativo como financieros y estratégicos (ISOTools, 2020). El Anexo 2 muestra la matriz de riesgos utilizada, que incluye: los tipos de riesgos, la probabilidad, la consecuencia, la magnitud del riesgo y la metodología utilizada para tratar cada uno de ellos.

2.7.7 Plan de Control de Riesgos

El resultado de la evaluación de riesgos sirve para establecer un inventario de acciones, con el fin de diseñar, implementar, mantener y mejorar los controles de riesgos. Es importante contar con un buen procedimiento para planificar la implementación de las medidas de control necesarias después de la evaluación de riesgos. (Norma ISO 45001, 2018) indica que en la reducción de los riesgos para la SST se debe utilizar la siguiente jerarquía de controles:

- Eliminar el peligro.
- Sustituir con procesos, operaciones, materias o equipos menos peligrosos.
- Utilizar controles de ingeniería y reorganización del trabajo.
- Utilizar controles administrativos, incluyendo la formación.
- Utilizar equipos de protección personal adecuados.

2.7.8 Revisar el Plan de Control de Riesgos

El plan de acción debe ser revisado antes de su implementación, tomando en cuenta lo siguiente:

- Si los nuevos sistemas de control de riesgos conducirán a niveles de riesgo aceptables.
- Si los nuevos sistemas de control han generado nuevos peligros.
- La opinión de los trabajadores sobre la eficacia de las nuevas medidas de control.

La evaluación de riesgos debe ser un proceso continuo. Por lo tanto, la adecuación de las medidas de control debe estar sujeta a una revisión constante y modificarse si es necesario. Del mismo modo, si cambian las condiciones de trabajo, y con ello varían los peligros y los riesgos, deberá revisarse la evaluación de los riesgos (INSST, 2019). La organización debe revisar las consecuencias de los cambios no previstos, tomando acciones para mitigar cualquier efecto adverso, según sea necesario (Norma ISO 45001, 2018).

2.8 Marco Legal y Normativo

2.8.1 Legislación Aplicable

De acuerdo con el Art. 424 de la Constitución del Ecuador, que indica: “La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. [...] La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.” y el Art. 425, que indica: “El ordenamiento jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución, los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.” Se determina el marco legal y normativo para el sistema de gestión de la SST.

2.8.2 Instrumentos Legales Aplicables

Los instrumentos legales y el orden jerárquico de aplicación para el sistema de gestión de la SST se exponen en la Tabla 4.

Tabla 4

Instrumentos legales aplicables para el SGSST

INSTRUMENTOS LEGALES APLICABLES PARA EL SG-SST	
1	Constitución de la República del Ecuador, 2018.
2	Convenios internacionales ratificados por el Ecuador. (121 convenios con la OIT), 2018.
3	Decisión 584 de la CAN, 2008.
4	Resolución de la Secretaría Andina 957 de la CAN, Reglamento del Instrumento Andino de SST, 2008.
5	Leyes orgánicas: Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, Ley de Tránsito y transporte terrestre, Código de Trabajo, Código de la Salud, Código de la Niñez y Adolescencia, 2018.
6	Leyes ordinarias: Ley de Seguridad Social, 2018.
7	Norma Internacional ISO 45001:2018.
8	Normas regionales y ordenanzas municipales: Cuerpo de Bomberos. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Ambiente Laboral (Decreto Ejecutivo 2393). Reglamento para el funcionamiento de los servicios médicos de empresas.
9	Reglamentos Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo. Reglamento Orgánico Funcional del IESS. Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas.
10	Acuerdos Ministeriales: Ministerio de Relaciones Laborales (220,141) y Ministerio de Salud (1404).

Fuente: (Suárez Rosero, 2019)

Elaborado por: Santiago Chamorro

2.8.3 Convenios Ratificados con la OIT

Los convenios fundamentales y de gobernanza (prioritarios) ratificados con la OIT se muestran en la Tabla 5.

Tabla 5

Convenios establecidos con la OIT en temas de SST

CONVENIOS FUNDAMENTALES Y DE GOBERNANZA (PRIORITARIOS) RATIFICADOS CON LA OIT				
N°	Convenios fundamentales		Fecha	Estado
1	C029	Convenio sobre el trabajo forzoso	6 julio 1954	En vigor
2	C087	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación	29 mayo 1967	En vigor
3	C098	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva	28 mayo 1959	En vigor
4	C100	Convenio sobre la igualdad de remuneración	11 marzo 1957	En vigor
5	C105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso	5 febrero 1962	En vigor
6	C111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)	10 julio 1962	En vigor
7	C138	Convenio sobre la edad mínima	19 septiembre 2000	En vigor
8	C182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil	19 septiembre 2000	En vigor
N°	Convenios de gobernanza (prioritarios)		Fecha	Estado
1	C081	Convenio sobre la inspección del trabajo	26 agosto 1975	En vigor
2	C122	Convenio sobre la política de empleo	13 noviembre 1972	En vigor
3	C144	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales de trabajo)	23 noviembre 1979	En vigor

Fuente: (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

Elaborado por: Santiago Chamorro

2.8.4 Código del Trabajo

Es un documento utilizado para legislar la actividad laboral en el Ecuador. Fue diseñado por la Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional de conformidad con la Constitución Política de la República. A pesar de que tiene varios años de vigencia, ha sido actualizada con ciertas reformas por parte de la asamblea nacional para beneficio de empleadores y trabajadores, dando a conocer sus derechos y obligaciones.

El Código del Trabajo cuenta con aproximadamente 638 artículos. Los cuales establecen normas para ambas partes, los más representativos en temas de SST se muestran en la Tabla 6.

Tabla 6

Artículos del código del trabajo pertinentes a la SST

ARTÍCULOS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO PERTINENTES A LA SST			
N°	Artículo	Nombre	Descripción
1	38	Riesgos provenientes del trabajo	Los riesgos provenientes del trabajo son cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ello, el trabajador sufra daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este código.
2	42	Obligaciones del empleador	Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias.
3	410	Obligaciones respecto de la prevención de riesgos	Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene.

4	428	Reglamentos sobre prevención de riesgos	La Dirección Regional del Trabajo, dictará los reglamentos respectivos determinando los mecanismos preventivos de los riesgos provenientes del trabajo que hayan de emplearse en las diversas industrias. Entre tanto, se exigirá que, en las fábricas, talleres o laboratorios, se pongan en práctica las medidas preventivas que creyeren necesarias.
5	434	Reglamento de higiene y seguridad	En todo medio de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio del Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2017)

Elaborado por: Santiago Chamorro

2.8.5 Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo

Las disposiciones del reglamento se aplican a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos laborales y el mejoramiento del medioambiente de trabajo (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 1986).

La Tabla 7 muestra los artículos más relevantes en materia de SST del Decreto Ejecutivo 2393, así como las obligaciones y responsabilidades de todos los involucrados.

Tabla 7*Artículos más sobresalientes del Decreto 2393 en materia de SST*

ARTÍCULOS MÁS SOBRESALIENTES DEL DECRETO 2393			
N°	Artículo	Nombre	Descripción
1	11	Obligaciones de los empleadores	Cumplir las disposiciones de este reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.
2	13	Obligaciones de los trabajadores	Participar en el control de desastres, prevención de riesgos y mantenimiento de la higiene en los locales de trabajo cumpliendo las normas vigentes.
3	46	Servicios de primeros auxilios	Todos los centros de trabajo dispondrán de un botiquín de emergencia para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores durante la jornada de trabajo. Si el centro tuviera 25 o más trabajadores, dispondrá, además, de un local destinado a enfermería.
4	Cap. V	Medio Ambiente y Riesgos Laborales por Factores Físicos, Químicos y Biológicos.	<p>Art. 53. Condiciones Generales Ambientales: ventilación, temperatura y humedad.</p> <p>Art. 54. Calor</p> <p>Art. 55. Ruidos y vibraciones</p> <p>Art. 56. Iluminación, niveles mínimos</p> <p>Art. 57. Iluminación artificial</p> <p>Art. 58. Iluminación de socorro y emergencia</p> <p>Art. 59. Microondas</p> <p>Art. 60. Radiaciones infrarrojas</p> <p>Art. 61. Radiaciones ultravioletas</p> <p>Art. 62. Radiaciones ionizantes</p> <p>Art. 63. Sustancias corrosivas, irritantes y tóxicas.</p> <p>Art. 66. De los riesgos biológicos</p>
5	144	Estructura de locales	En la construcción de locales se emplearán materiales de gran resistencia al fuego,

			recubriendo los menos resistentes con el revestimiento protector más adecuado.
6	147	Señales de salida	Todas las puertas exteriores, ventanas y pasillos de salida estarán claramente rotulados con señales indelebles y perfectamente iluminadas o fluorescentes.
7	154	Instalación de detección de incendios	En los locales de alta concurrencia o peligrosidad se instalarán sistemas de detección de incendios, cuya instalación mínima estará compuesta por los siguientes elementos: equipo de control y señalización, detectores y fuente de suministro.
8	160	Evacuación de locales	La empresa formulará y entrenará a los trabajadores en un plan de control de incendios y evacuaciones de emergencia; el cual se hará conocer a todos los usuarios.
9	164	Señalización de seguridad	La señalización de seguridad se establecerá en orden a indicar la existencia de riesgos y medidas a adoptar ante los mismos, y determinar el emplazamiento de dispositivos y equipos de seguridad y demás medios de protección.

Fuente: (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 1986)

Elaborado por: Santiago Chamorro

CAPÍTULO III

3. Análisis Situacional

En este punto se realiza una comprensión y análisis de la empresa en términos de seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de determinar el grado de cumplimiento de los requisitos de la Norma ISO 45001 y el nivel de eficiencia en la gestión de los riesgos laborales, finalmente se establece el plan de mejora.

3.1 Transcomerinter Cia. Ltda.

Es una empresa ecuatoriana con más de 20 años de experiencia en el transporte terrestre de carga a nivel nacional e internacional, cubre las rutas de los países miembros de la Comunidad Andina, como son: Colombia, Ecuador y Perú. Es un operador logístico que se ha especializado en el transporte de carga pesada por carretera, cooperando en las actividades de la cadena de suministro de múltiples empresas.

3.1.1 Ubicación

La sede matriz de Transcomerinter Cia. Ltda. está ubicada en la ciudad de Quito – Ecuador y cuenta con múltiples sedes a nivel nacional e internacional. El presente proyecto se desarrolla en la sede de la ciudad de Tulcán – Provincia del Carchi, la misma que cuenta con 30 trabajadores. La Figura 5 muestra la ubicación de la organización tomada de Google Maps.

Figura 5

Ubicación Transcomerinter Cia. Ltda. sede Tulcán



3.1.2 Actividad Económica de Acuerdo con el CIU

Según CIU, en los puntos H4923 y H4923.01: Transporte de carga por carretera. Todas las actividades de transporte de carga por carretera, incluido en camionetas de: troncos, ganado, transporte refrigerado, carga pesada, carga a granel, incluido el transporte en camiones cisterna, automóviles, desperdicios y materiales de desecho, sin recogida ni eliminación.

3.1.3 Misión

Somos aliados estratégicos de los generadores de carga en los diferentes sectores de la economía, enfocada en el mercado Nacional e Internacional, gestionando soluciones a las necesidades de transporte terrestre, nuestro recurso humano es personal altamente calificado y seleccionado, el cual es capacitado continuamente, ofreciendo así la mejor solución logística, garantizando la satisfacción de nuestros clientes, promoviendo el desarrollo y crecimiento de los clientes, empleados, accionistas y proveedores.

3.1.4 Visión

Ser la empresa líder de transporte terrestre de carga masiva, reconocida en los países de Venezuela y la Comunidad Andina, convirtiéndose en una importante opción de mercado, por su calidad en el servicio, flexibilidad e innovación, cumpliendo de esta manera con los objetivos de la organización.

3.1.5 Política integral

Transcomerinter Cia. Ltda. (TCI) busca satisfacer las necesidades de los clientes por medio de un servicio de transporte seguro y oportuno, contamos con un equipo humano que trabaja en armonía, el cual está comprometido y capacitado para trabajar buscando el mejoramiento continuo, promoviendo condiciones controladas de riesgo para garantizar que TCI no sea objeto de organizaciones al margen de la ley y la prevención de actividades ilícitas en la ejecución de las operaciones.

3.1.6 Servicios de Transcomerinter Cia Ltda.

La organización cuenta con un amplio portafolio de servicios, tanto de transporte como de asesoramiento, los cuales son:

- Transporte de carga nacional e internacional
- Almacenamiento de mercadería
- Tramites de importación y exportación
- Asesoramiento en comercio exterior
- Servicio de montacargas y portacontenedores

3.1.7 Organigrama

El organigrama funcional de Transcomerinter Cia. Ltda. tiene una estructura jerárquica piramidal, tal como se muestra en la Figura 6.

Figura 6

Organigrama de Transcomerinter Cia. Ltda.



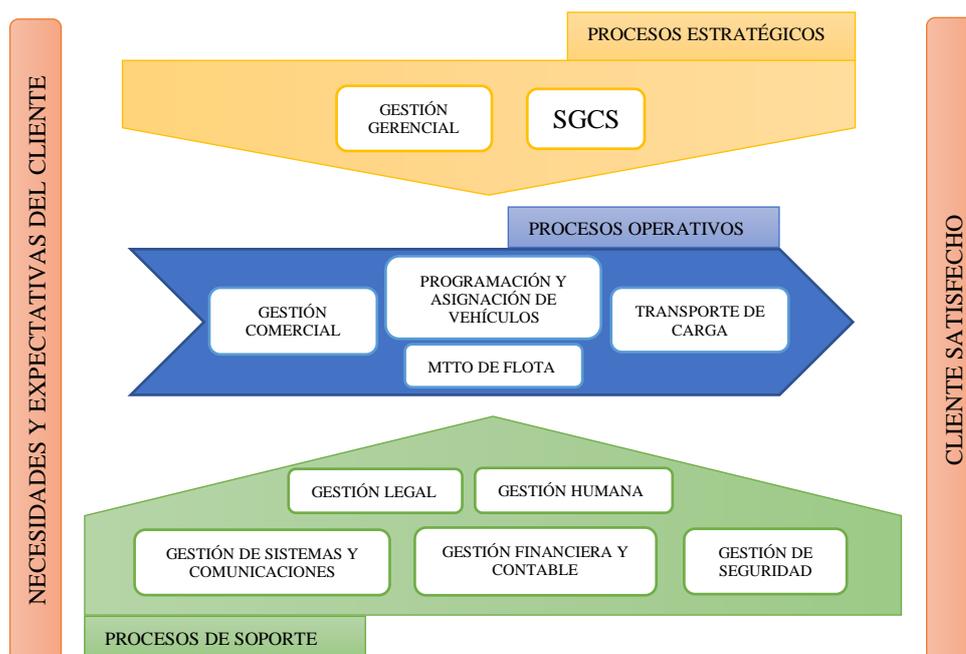
Fuente: Elaboración propia.

3.1.8 Mapa de Procesos

La Figura 7 muestra el mapa de procesos de Transcomerinter Cia. Ltda., el cual está constituido por procesos estratégicos, operativos y de soporte.

Figura 7

Mapa de procesos de Transcomerinter Cia. Ltda.



Fuente: Elaboración propia.

3.2 Programa de Auditoría

Para el desarrollo del análisis situacional de la organización se establece un programa de auditoría de acuerdo con los lineamientos de la Norma ISO 19011, tal como se aprecia en la Tabla 8.

Tabla 8

Programa de auditoría interna

	Transcomerinter Cia. Ltda.	Código	P.A.T.C.I.
		Versión	1
	PROGRAMA DE AUDITORÍA	Elaborado por	Santiago Chamorro

Objetivo

Determinar el grado de cumplimiento de los requisitos pertinentes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001 para establecer un punto de partida en el diseño del sistema de gestión para la organización.

Riesgos

Acciones

<ul style="list-style-type: none"> • Falta de disponibilidad y cooperación del auditado. • Determinación ineficaz de la información documental necesaria requerida por los auditores. • Competencia global insuficiente para realizar auditorías eficazmente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Concientizar y convencer a la dirección de los beneficios que trae consigo el SG-SST para fomentar su compromiso y protagonismo. • Determinar minuciosamente los insumos necesarios para la realización satisfactoria de la auditoría. • Realizar capacitaciones y evaluaciones continuas respecto a las competencias requeridas en el programa de auditoría.
Oportunidades	Acciones
<ul style="list-style-type: none"> • Alinear fecha de la auditoría con la disponibilidad del personal clave. • Realizar la auditoría en una única visita. • Alcanzar el nivel de competencia requerido del equipo auditor para lograr el objetivo de la auditoría. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer la fecha idónea para la realización de la auditoría. • Evaluar y mitigar falencias respecto a la competencia del equipo auditor.
N° de auditorías	1 auditoría
Alcance	<p>La auditoría se aplica en la empresa Transcomerinter Cia. Ltda. sede Tulcán y sus áreas de negocio, estas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contabilidad • Exportaciones • Almacenera • Despachos • Mantenimiento • Flota vehicular
Método de auditoría	<p>In situ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista • Lista de verificación
Fecha de inicio	08/06/2020
Fecha de finalización	08/06/2020

Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Computador • Smartphone • Documentación (requisitos ISO 45001)
Responsables	Santiago Chamorro

Fuente: Elaboración propia.

3.2.1 Criterios de Auditoría

La Tabla 9 muestra los 23 requisitos de la Norma ISO 45001 que se usaron como criterios de auditoría.

Tabla 9

Requisitos de la Norma ISO 45001

Requisitos ISO 45001	Cumple	No cumple
Comprensión de la organización y su contexto (4.1)		✓
Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas (4.2)		✓
Determinación del alcance del sistema de gestión de la SST (4.3)		✓
Sistema de Gestión de la SST (4.4)		✓
Liderazgo y participación de los trabajadores (5.1)		✓
Política de la SST (5.2)		✓
Roles, responsabilidades y autoridades en la organización (5.3)		✓
Consulta y participación de los trabajadores (5.4)		✓
Identificación de peligros y evaluación de los riesgos y las oportunidades (6.1.2)		✓
Determinación de los requisitos legales aplicables y otros requisitos (6.1.3)		✓
Planificación de acciones (6.1.4)		✓

Objetivos de SST y planificación para lograrlos (6.2)	✓
Recursos (7.1)	✓
Competencia (7.2)	✓
Toma de conciencia (7.3)	✓
Comunicación (7.4)	✓
Información documentada (7.5)	✓
Eliminar peligros y reducir los riesgos para la SST (8.1.2)	✓
Gestión del cambio (8.1.3)	✓
Compras (8.1.4)	✓
Contratistas (8.1.4.2)	✓
Contratación externa (8.1.4.3)	✓
Preparación y respuesta ante emergencias (8.2)	✓
Evaluación del cumplimiento (9.1.2)	✓
Auditoría interna (9.2)	✓
Revisión por la dirección (9.3)	✓
Incidentes, no conformidades, acciones correctivas (10.2)	✓
Mejora continua (10.3)	✓

Fuente: (Norma ISO 45001, 2018)

Elaborado por: Santiago Chamorro

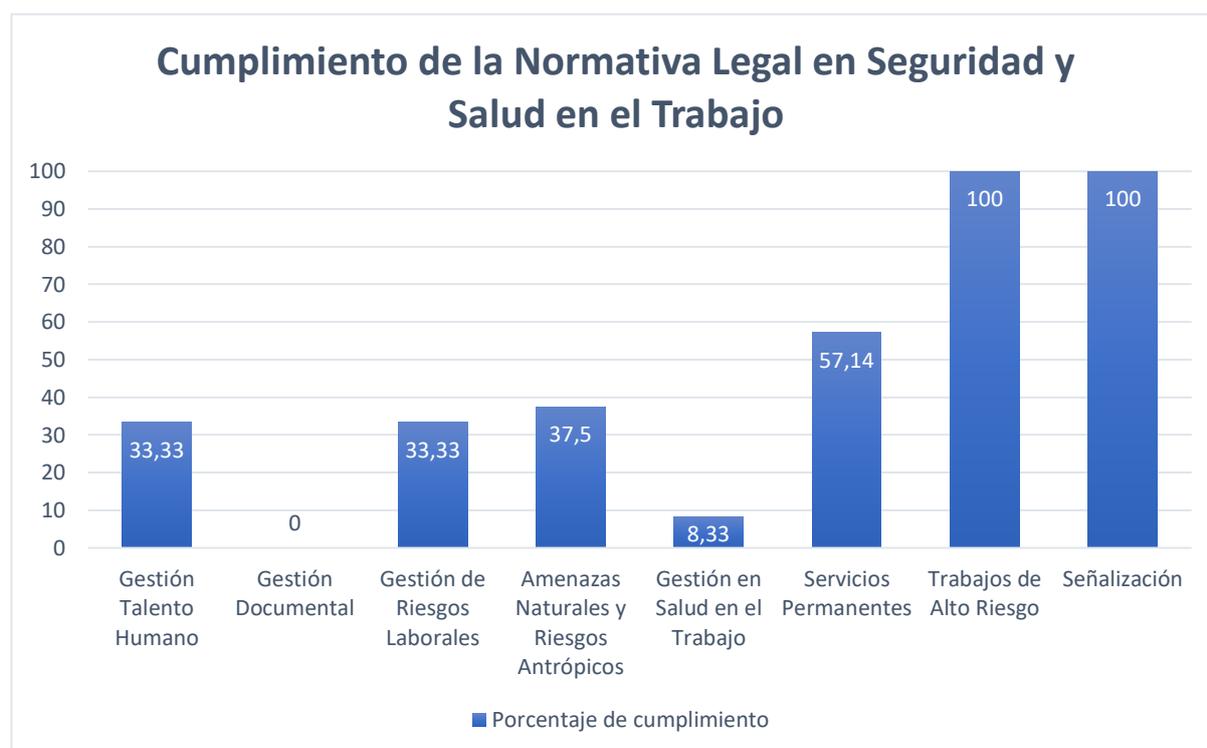
Los resultados de la auditoría interna evidencian que la organización no cumple con ningún requisito de la Norma ISO 45001, por lo tanto, se establece el punto de partida en cuanto al diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la organización, no obstante, también se aplica el checklist de la Normativa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de obtener resultados más fiables, puesto que dicho *checklist* comprende un análisis más exhaustivo en materia de SST.

3.2.2 Resultados del Checklist de la Normativa Legal en Seguridad y Salud en el Trabajo

Puesto que el cumplimiento de los requisitos legales es sumamente importante para el diseño del SG-SST, se utilizó el checklist de la Normativa Legal en Seguridad y Salud en el Trabajo para precisar el estado de cumplimiento en cuanto a los requisitos legales nacionales, la Figura 8 indica el porcentaje de cumplimiento de la inspección realizada.

Figura 8

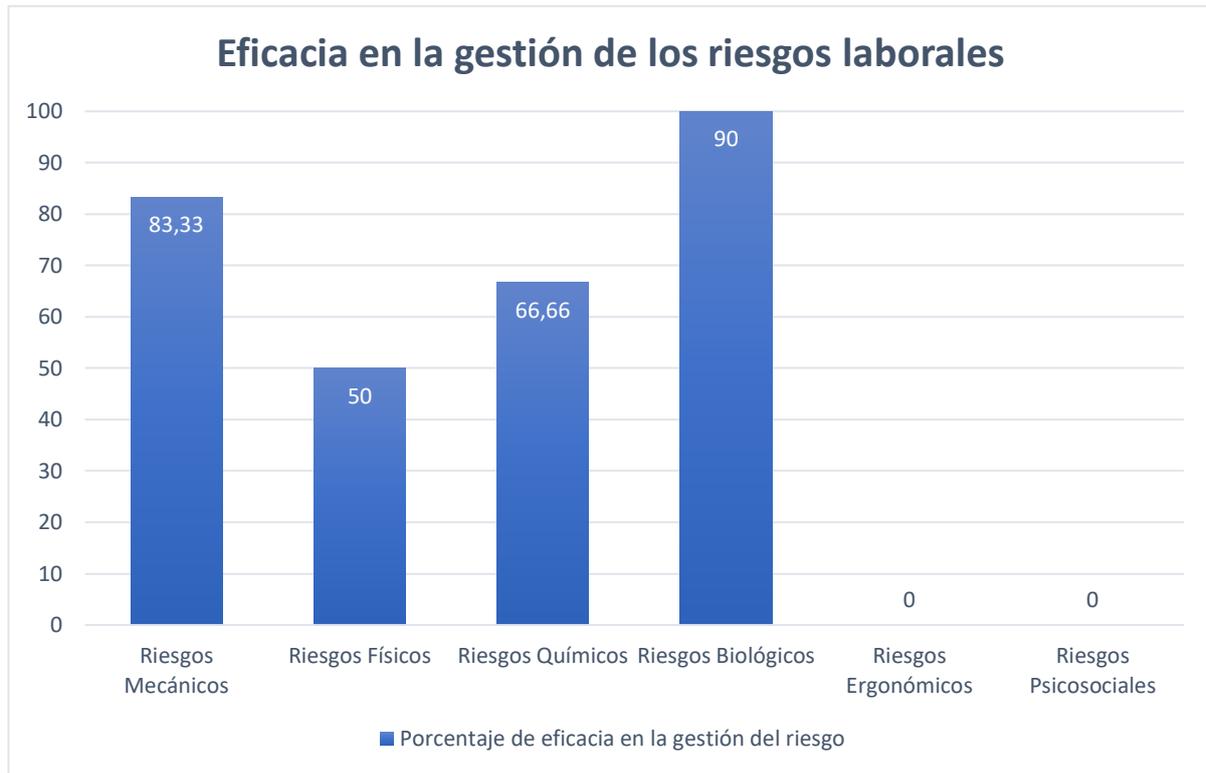
Cumplimiento de la Normativa Legal en Seguridad y Salud en el Trabajo



Fuente: Elaboración propia.

3.2.3 Gestión en Prevención de Riesgos Laborales

El proceso de identificación de peligros, utilizando la matriz de riesgos, determinó que en la organización los trabajadores se encuentran expuestos a riesgos mecánicos, físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. El nivel de eficiencia en la gestión de los riesgos antes mencionados se puede observar en la Figura 9.

Figura 9*Eficacia en la gestión de los riesgos laborales***Fuente:** Elaboración propia.

3.3 Plan de Mejora

Con los resultados obtenidos del análisis situacional se establece el plan de mejora, el cual comprende todos los requisitos de la Norma ISO 45001:2018 que la empresa debe dar cumplimiento. La Tabla 10 muestra las actividades a realizarse, las evidencias y el responsable de llevarlas a cabo.

Tabla 10

Plan de mejora tras auditoría de SST

 TRANSCOMERINTER CIA. LTDA.						Código	P.M.T.A.
PLAN DE MEJORA TRAS AUDITORÍA DE SST						Versión	1
						Elaborado por	Santiago Chamorro
Requisito por cumplir	Actividades	Responsable	Recursos	Financiación	Indicador de seguimiento	Responsable de seguimiento	Fuente de verificación
Comprensión de la organización y su contexto (4.1)	Contextualización de la organización y análisis FODA	Responsable de SG-SST	Información organizacional; laptop	N/A	Nivel de cumplimiento	Responsable de SG-SST	Información documentada (manual de SG-SST)
Compresión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas (4.2)	Elaboración de matriz de partes interesadas.	Responsable de SG-SST	Documentación; laptop	N/A	Nivel de cumplimiento	Responsable de SG-SST	Información documentada (manual de SG-SST)
Determinación del alcance del sistema de gestión de la SST (4.3)	Establecimiento del alcance del SG-SST tomando en cuenta el apartado 4.1 y 4.2.	Responsable de SG-SST	Información organizacional; laptop	N/A	Nivel de cumplimiento	Responsable de SG-SST	Información documentada (manual de SG-SST)

Liderazgo y participación de los trabajadores (5.1)	Establecimiento de los objetivos y la política de SST	Responsable de SG-SST; alta dirección	Información organizacional; laptop	N/A	Nivel de cumplimiento	Responsable de SG-SST	Información documentada (manual de SG-SST)
Roles, responsabilidades y autoridades en la organización (5.3)	Elaborar de perfiles ocupacionales.	Responsable de SG-SST	Información organizacional; laptop	N/A	Nivel de cumplimiento	Responsable de SG-SST	Información documentada (manual de SG-SST)
Consulta y participación de los trabajadores (5.4)	Elaboración de reporte de incidente o riesgo laboral.	Responsable de SG-SST	Información organizacional; laptop	N/A	Nivel de cumplimiento	Responsable de SG-SST	Información documentada (manual de SG-SST)
Identificación de peligros y evaluación de los riesgos. (6.1.2)	Identificación de peligros y evaluación de riesgos.	Responsable de SG-SST	Matriz de riesgos; laptop	N/A	Nivel de cumplimiento	Responsable de SG-SST	Información documentada (manual de SG-SST)
Determinación de los requisitos legales aplicables (6.1.3)	Reconocer los requisitos legales aplicables previamente analizados.	Responsable de SG-SST	Información legal en materia de SST; laptop	N/A	Nivel de cumplimiento	Responsable de SG-SST	Información documentada (manual de SG-SST)

Objetivos de SST y planificación para lograrlos (6.2)	Elaborar los objetivos de SST y planificar acciones para su consecución.	Responsable de SG-SST	Resultados de auditoría e inspecciones	N/A	Nivel de cumplimiento	Responsable de SG-SST	Información documentada (manual de SG-SST)
Recursos (7.1)	Determinar los recursos necesarios para el óptimo desempeño del SG-SST.	Responsable de SG-SST	Resultados de auditoría e inspecciones	N/A	Nivel de cumplimiento	Responsable de SG-SST	Información documentada (manual de SG-SST)
Competencia y toma de conciencia (7.2); (7.3)	Elaboración de un plan de capacitación para los trabajadores.	Responsable de SG-SST	Resultados de auditoría e inspecciones	N/A	Nivel de cumplimiento	Responsable de SG-SST	Información documentada (manual de SG-SST)
Comunicación (7.4)	Identificar los canales de comunicación y establecer el proceso de comunicación.	Responsable de SG-SST	Resultados de auditoría e inspecciones	N/A	Nivel de cumplimiento	Responsable de SG-SST	Información documentada (manual de SG-SST)
Información documentada (7.5)	Elaborar matriz para el control de la información documentada.	Responsable de SG-SST	Documentos pertinentes al SG-SST	N/A	Nivel de cumplimiento	Responsable de SG-SST	Información documentada (manual de SG-SST)

Preparación y respuesta ante emergencias (8.2)	Elaborar plan de emergencias.	Responsable de SG-SST	Resultados de auditoría e inspecciones	N/A	Nivel de cumplimiento	Responsable de SG-SST	Información documentada (manual de SG-SST)
Evaluación del cumplimiento y mejora continua (9.12); (10.3)	Elaborar el programa de auditoría interna y determinar nuevamente el nivel de cumplimiento de los requisitos.	Responsable de SG-SST	Información documentada; <i>checklist</i> de verificación	N/A	Nivel de cumplimiento	Responsable de SG-SST	Información documentada (manual de SG-SST)

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

4. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO BASADO EN LA NORMA ISO 45001:2018 PARA LA EMPRESA TRANSCOMERINTER CIA. LTDA.

Una vez establecidas la bases teóricas y determinadas las condiciones actuales de la organización, se procede al diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la Norma ISO 45001:2018 para la empresa Transcomerinter Cia. Ltda. ubicada en la ciudad de Tulcán. El presente capítulo constituye el manual de seguridad y salud en el trabajo que será entregado a la organización.

4.1 Contexto de la Organización

4.1.1 Comprensión de la Organización

Transcomerinter Cia. Ltda.

Es una empresa ecuatoriana con más de 20 años de experiencia en el transporte terrestre de carga a nivel nacional e internacional, cubre las rutas de los países miembros de la Comunidad Andina, como son: Colombia, Ecuador y Perú. Es un operador logístico que se ha especializado en el transporte de carga pesada por carretera, cooperando en las actividades de la cadena de suministro de múltiples empresas.

Ubicación

La sede matriz de Transcomerinter Cia. Ltda. está ubicada en la ciudad de Quito – Ecuador y cuenta con múltiples sedes a nivel nacional e internacional. El presente manual de seguridad y salud en el trabajo se desarrolla en la sede de la ciudad de Tulcán – Provincia del Carchi, la misma que cuenta con 30 trabajadores. La Figura 1 muestra la ubicación exacta de la organización tomada de Google Maps.

Figura 10

Ubicación Transcomerinter Cia. Ltda. sede Tulcán



Fuente: Google Maps.

Actividad Económica de Acuerdo con el CIU

Según CIU, en los puntos H4923 y H4923.01: Transporte de carga por carretera. Todas las actividades de transporte de carga por carretera, incluido en camionetas de: troncos, ganado, transporte refrigerado, carga pesada, carga a granel, incluido el transporte en camiones cisterna, automóviles, desperdicios y materiales de desecho, sin recogida ni eliminación.

Misión

Somos aliados estratégicos de los generadores de carga en los diferentes sectores de la economía, enfocados en el mercado nacional e internacional; proporcionando soluciones a las necesidades de transporte terrestre. Nuestro recurso humano es altamente calificado y capacitado continuamente, ofreciendo así la mejor solución logística; garantizando la satisfacción de nuestros clientes y promoviendo el desarrollo y crecimiento de empleados, accionistas y proveedores.

Visión

Transcomerinter Cia. Ltda, en 2025, será la empresa líder de transporte terrestre de carga pesada en Ecuador, reconocida en toda la región andina; convirtiéndose en una importante opción de mercado por su calidad en el servicio, seguridad e innovación, alcanzando de esta manera los objetivos organizacionales.

Política Integral

Transcomerinter Cia. Ltda. (TCI) busca satisfacer las necesidades de los clientes por medio de un servicio de transporte seguro y oportuno, contamos con un equipo humano que trabaja en armonía, el cual está comprometido y capacitado para trabajar buscando el mejoramiento continuo, promoviendo condiciones controladas de riesgo para garantizar que TCI no sea objeto de organizaciones al margen de la ley y la prevención de actividades ilícitas en la ejecución de las operaciones.

Servicios de Transcomerinter Cia Ltda.

La organización cuenta con un amplio portafolio de servicios, tanto de transporte como de asesoramiento, los cuales son:

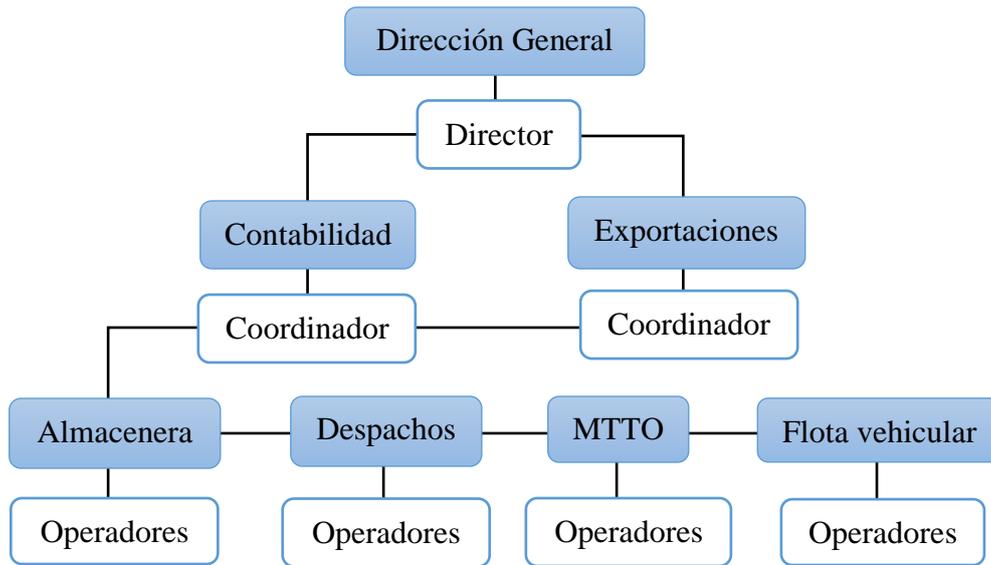
- Transporte de carga nacional e internacional
- Almacenamiento de mercadería
- Tramites de importación y exportación
- Asesoramiento en comercio exterior
- Servicio de montacargas y portacontenedores
- Transporte de maquinaria extrapesada

Organigrama Funcional

El organigrama funcional de Transcomerinter Cia. Ltda. tiene una estructura jerárquica piramidal, tal como se muestra en la Figura 11.

Figura 11

Organigrama de Transcomerinter Cia. Ltda.



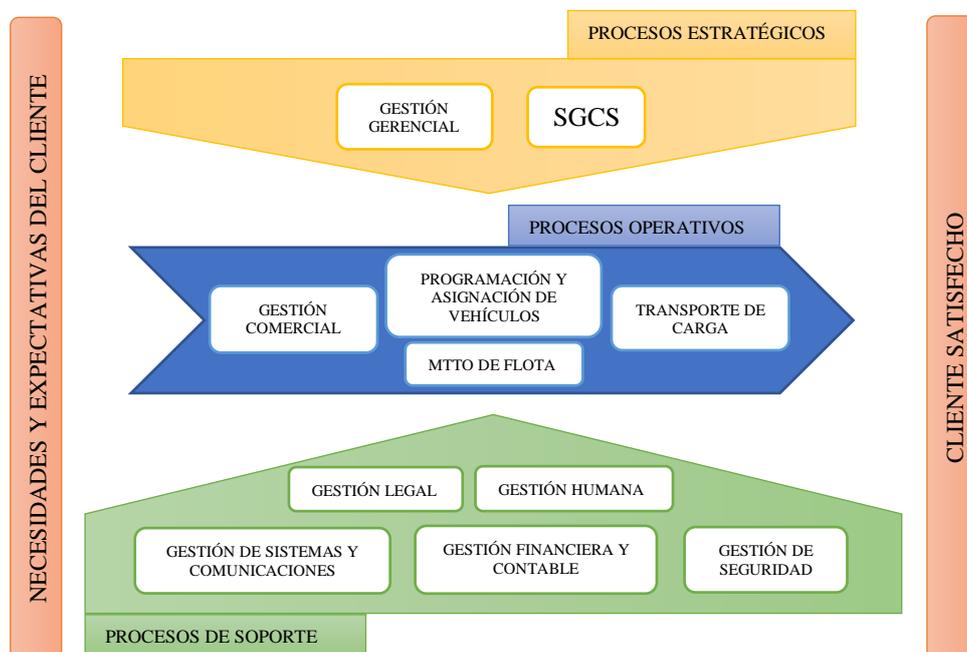
Fuente: Elaboración propia.

Mapa de Procesos

La Figura 12 muestra el mapa de procesos de Transcomerinter Cia. Ltda., el cual está constituido por procesos estratégicos, operativos y de soporte.

Figura 12

Mapa de procesos de Transcomerinter Cia. Ltda.



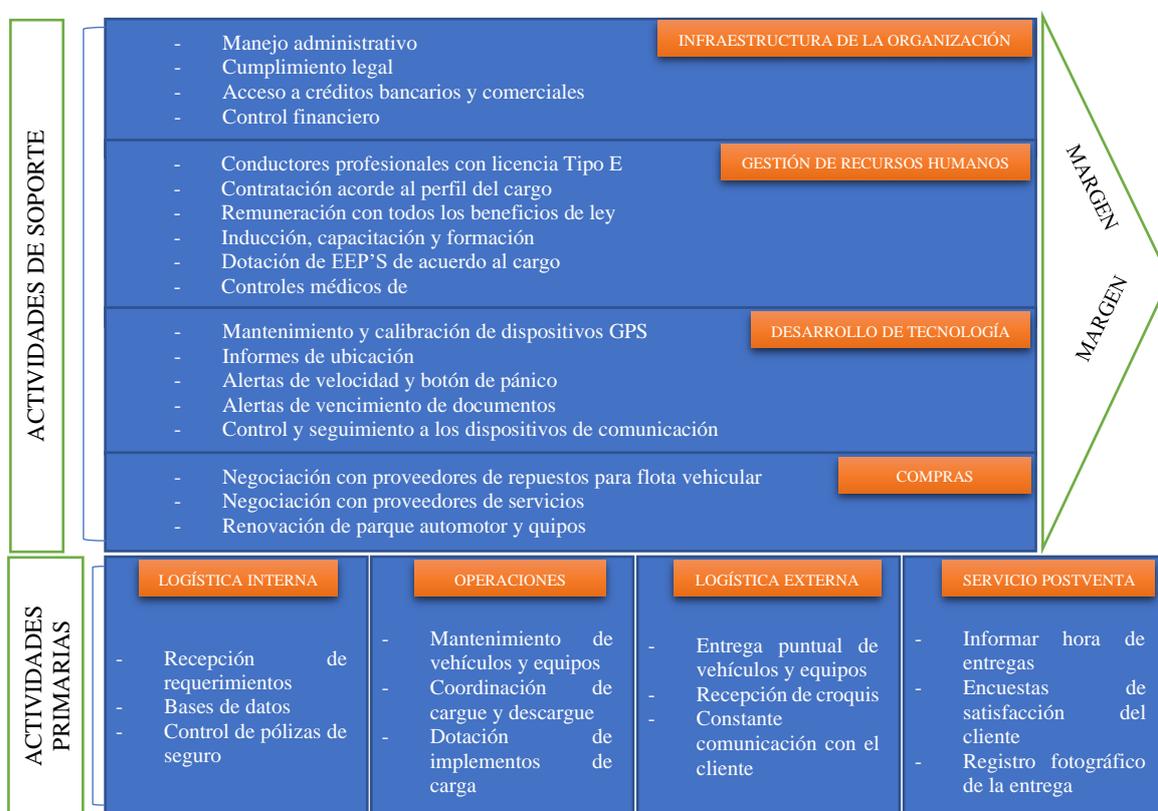
Fuente: Elaboración propia.

Cadena de Valor

Las actividades estratégicas de la organización, que permiten a Transcomerinter Cia. Ltda. brindar servicios de calidad, se pueden apreciar en la Figura 13.

Figura 13

Cadena de valor de Transcomerinter Cia. Ltda.



Fuente: Elaboración propia.

4.1.2 Comprensión del Contexto de la Organización

Análisis FODA

Se realiza un análisis FODA para dar cumplimiento con el requisito 4.1 de la Norma ISO 45001. Se utiliza esta herramienta debido a que permite estudiar las características internas y externas de un determinado aspecto, en este caso la gestión de los riesgos laborales en la organización. La Tabla 11 comprende las cuestiones internas y externas de la organización en materia de STT.

Tabla 11

Análisis FODA de Transcomerinter Cia. Ltda. en materia de SST

 Transcomerinter Cia. Ltda.		Código	A.F.T.C.I.
		Fecha	
ANÁLISIS FODA		Versión	1
		Elaborado por	Santiago Chamorro
		Aprobado por	Ing. René Benavides
ASPECTOS NEGATIVOS		ASPECTOS POSITIVOS	
Debilidades		Fortalezas	
Factores internos	- Deficiente gestión de riesgos laborales.	- Adecuada disposición de señalética en todas las áreas de la organización.	
	- Ausencia de programas de capacitación en temas de SST.	- Disposición de equipos de protección personal.	
	- No dispone de procesos ni procedimientos documentados.	- Dispone de equipos ante situaciones de emergencia (incendios).	
	- No se evidencia registros de accidentes laborales ni expedientes profesionales.	- Adecuado protocolo de bioseguridad frente a situación actual (pandemia).	
	- No se realizan auditorías internas ni se cuenta con plan de mejora.	- Personal capacitado para izaje de cargas (montacargas/grúas).	
	- Deficiente liderazgo de la alta dirección y falta de compromiso en todos los niveles.		
Amenazas		Oportunidades	
Factores externos	- Graves repercusiones económicas por pandemia mundial.	- Implementación de un SG-SST.	
	- Necesidad de prescindir de personal, lo que genera sobrecarga laboral en los demás trabajadores.	- Capacitación continua del personal en materia de SST.	
	- Estrictos protocolos de bioseguridad para el transporte de cargas.	- Registro y notificación inmediato de accidentes y enfermedades profesionales.	
	- Recursos insuficientes para la gestión de los riesgos, amenaza el desempeño del SG-SST.	- Diseño y ejecución de auditorías internas para la mejora continua.	

Fuente: Elaboración propia.

Estrategias a Partir del Análisis FODA

A partir del análisis FODA se establecen las acciones clave que se llevarán a cabo para corregir las debilidades, afrontar las amenazas, mantener las fortalezas y explotar las oportunidades. La Tabla 12 muestra las estrategias para cada cuadrante del análisis.

Tabla 12

Estrategias – Análisis FODA

Estrategias – Análisis FODA	
Oportunidades	Amenazas
Estrategias Ofensivas	Estrategias Defensivas
Fortalezas <ul style="list-style-type: none"> - Diseñar e implementar un SG-SST. - Establecer plan de capacitación en materia de SST. - Establecer programa de auditoría interna. - Llevar registro o historial de accidentes y enfermedades laborales. - Conservar y mantener el protocolo de bioseguridad frente a la situación actual. 	<ul style="list-style-type: none"> - Continuar con las operaciones aprovechando las medidas tomadas para empresas de transporte en situación actual (pandemia). - Considerar el teletrabajo como medida de prevención y ejecutarlo en los puestos de trabajo que puedan desempeñarse de manera remota. - Predominar la comunicación mediante herramientas tecnológicas.
Estrategias de Reorientación	Estrategias de Supervivencia
Debilidades <ul style="list-style-type: none"> - Comunicar en todos los niveles la propuesta de implementación del SG-SST. - Concientizar en los trabajadores la importancia de la gestión de los riesgos laborales. - Demostrar el liderazgo y compromiso de la alta dirección e incentivar la participación de los trabajadores para la toma de decisiones en materia de SST. 	<ul style="list-style-type: none"> - Inspeccionar y realizar mantenimientos continuos a los equipos contra emergencias (extintores, hidrantes de incendios). - Inspeccionar continuamente los EPP's y reportar cualquier eventualidad. - Mantener los lugares de trabajo limpios y ordenados. - Evitar que los trabajadores se distraigan y mantenerlos motivados.

Fuente: Elaboración propia.

4.1.3 Comprensión de las Necesidades y Expectativas de los Trabajadores y de otras Partes Interesadas

La organización cuenta con treinta trabajadores, al considerarse una población relativamente pequeña se toma en cuenta a todos los trabajadores para la determinación de sus necesidades y expectativas tal como se muestra en el siguiente cálculo de la Tabla 13.

Tabla 13

Cálculo tamaño de la muestra

CÁLCULO TAMAÑO DE LA MUESTRA	
$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q} = 29,21 \approx 30$	
Parámetro	Valor
N	30
Z	1,96
P	50%
Q	50%
e	3%
Donde:	
n = Tamaño de la muestra	
N = Tamaño de la población	
Z = Parámetro estadístico para el nivel de confianza	
e = Error de estimación aceptado	
p = Probabilidad de que ocurra el evento esperado	
q (1-p) = Probabilidad de que no ocurra el evento esperado.	

Fuente: Elaboración propia.

Con el tamaño de la muestra definido respecto a los trabajadores se procede a realizar un análisis estratificado puesto que la población está conformada por subgrupos de interés tal como se indica en la Tabla 14.

Tabla 14

Clasificación de las partes interesadas pertinentes al SG-SST

	Transcomerinter Cia. Ltda.	Código	P.I.P.S.G.
	PARTES INTERESADAS PERTINENTES AL SG-SST	Fecha	
Versión		001	
Elaborado por		Santiago Chamorro	
Aprobado por		Ing. René Benavides	
Parte interesada		Necesidades y expectativas	

Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad en el trabajo - Formación y capacitación - Buen ambiente de trabajo - Estabilidad laboral
Accionistas/propietarios	<ul style="list-style-type: none"> - Productividad - Costos - Rentabilidad - Beneficios y crecimiento
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> - Relación calidad/precio competitivo - Servicio adaptado a sus necesidades - Servicio post venta - Alta satisfacción
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> - Pagos a tiempo - Requisitos bien definidos - <i>Feedback</i> del cliente
Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto por el medioambiente - Impacto de la actividad económica - Influencia de la imagen corporativa
Administraciones públicas	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de la legislación - Permisos y licencias - Presentación de licitaciones

Fuente: Elaboración propia.

4.1.4 Determinación del Alcance del Sistema de Gestión de SST

La Tabla 15 expone los límites de aplicación del sistema de gestión de SST, considerando las cuestiones internas y externas indicadas en el apartado 4.1 y los requisitos indicados en el apartado 4.2.

Tabla 15

Alcance del sistema de gestión de SST

	Transcomerinter Cia. Ltda.	Código	A.S.G.S.S.T.	
	ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SST	Fecha		
		Versión		001
		Elaborado por		Santiago Chamorro
		por		Chamorro

	Aprobado por	Ing. René Benavides
Alcance geográfico	Transcomerinter Cia. Ltda. sede Tulcán	
Alcance de los procesos	<ul style="list-style-type: none"> - Estratégicos - Operativos - Apoyo 	
Partes interesadas pertinentes	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores - Contratistas - Socios - Organismos reguladores 	
Alcance de los requisitos de la Norma ISO 45001	El sistema de gestión de SST de la organización incluye todos los requisitos de la Norma ISO 45001.	

Fuente: Elaboración propia.

4.2 Liderazgo y Participación de los Trabajadores

4.2.1 Liderazgo y Compromiso

El liderazgo y compromiso por parte de la alta dirección son críticos para el éxito del sistema de gestión de SST y para el logro de sus resultados previstos, por lo tanto, la alta dirección de Transcomerinter Cia. Ltda. anima a sus trabajadores a informar sobre incidentes, peligros, riesgos y oportunidades, y protegiéndolos frente a represalias, tales como amenazas de despido o acciones disciplinarias.

La Tabla 16 muestra el reporte mediante el cual los trabajadores pueden informar a la alta dirección sobre cualquier tipo de eventualidad o irregularidad que ponga en peligro su integridad o la de sus compañeros de trabajo.

Tabla 16

Formato reporte de incidente o irregularidad



Transcomerinter Cia. Ltda.

REPORTE DE INCIDENTE O IRREGULARIDAD

Código	R.I.I.
Fecha	
Versión	001
Elaborado por	Santiago Chamorro

Aprobado por					Ing. René Benavides
Nombre					
Área					
Cargo					
Incidente o irregularidad identificada (descripción)	Lugar del incidente o irregularidad	Fecha	Hora	Firma	

Fuente: Elaboración propia.

4.2.2 Política de la SST

Transcomerinter Cia. Ltda. es una empresa reconocida a nivel nacional e internacional por ser pionera en la prestación de servicios de transporte de carga pesada por carretera y por la calidad de sus servicios. La alta dirección, consciente de la importancia del bienestar de sus trabajadores y de todas aquellas personas relacionadas con la organización, se compromete a:

1. Proporcionar los recursos económicos, humanos y de infraestructura necesarios para brindar condiciones de trabajo seguras y saludables, fomentando el desarrollo de una cultura preventiva en todos los niveles de la organización.
2. Garantizar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y regulaciones concernientes a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, al cumplimiento de los estándares normativos referentes a la actividad económica de la organización.
3. Identificar los peligros y mitigar aquellos riesgos que no hayan podido ser eliminados.
4. Proporcionar los equipos de trabajo e insumos adecuados, de manera que se garantice un desempeño laboral eficiente; seguro y se disminuya el trabajo repetitivo y monótono.

5. Establecer un modelo de prevención participativo, basado en el derecho de los trabajadores a participar activamente en todo aquello que pueda afectar su salud y tomar las acciones necesarias para su protección.
6. Mantener y mejorar continuamente su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluidos los procesos necesarios y sus interacciones, mediante el desarrollo y aplicación de auditorías e inspecciones.
7. Promover e impulsar la capacitación continua de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral. Asegurando que sólo aquellos que hayan recibido formación suficiente y adecuada puedan acceder a lugares o realizar tareas que conlleven un nivel de riesgo considerable.

4.2.3 Roles, Responsabilidades y Autoridades en la Organización

La alta dirección establece el comité de seguridad y salud en el trabajo, el cual tiene como objetivo garantizar un ambiente laboral seguro y agradable mediante la supervisión periódica de las actividades de la organización. El comité está conformado por un trabajador interno y un asesor externo, al comité se le atribuyen las siguientes funciones y facultades.

- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación del plan de prevención.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales. De igual manera, proponer la mejora de las condiciones laborales y corregir las deficiencias.
- Acceder y controlar la información relativa a las condiciones de trabajo (informes y documentación de daños producidos en materia de salud o integridad física de los trabajadores).
- Realizar inspecciones oportunas a los puestos de trabajo.
- Establecer reuniones cuando sean necesarias y/o solicitadas por los trabajadores o sus representantes.

- Realizar informes y planificación anuales sobre la gestión de la SST.

Los trabajadores de la organización constituyen la parte interesada más importante para el sistema de gestión de SST. Por consiguiente, se caracteriza el perfil ocupacional de los trabajadores, tal como se muestra en la Tabla 17.

Anexo 1. Perfiles Ocupacionales de los Trabajadores

Tabla 17

Perfil ocupacional del Director de Logística y Transporte

Transcomerinter Cia. Ltda.		Código	P.O.D.L.T.
 FLOTA VEHICULAR		Fecha	
		Versión	001
		Elaborado por	Santiago Chamorro
		Elaborado por	Ing. René Benavides
Denominación del cargo:	Director de logística y transporte		
Nivel jerárquico:	1		
Rol:	Gestión organizacional		
Reporta a:	Gerencia General		
Supervisa a:	Coordinadores y operarios		
FORMACIÓN		RELACIONES INTERNAS	
Nivel de instrucción:	Directa: Procesos Estratégicos		
Título de 3er nivel	Indirecta: Procesos Operativos y de Apoyo.		
EXPERIENCIA REQUERIDA	3 años en cargos similares		
MISIÓN DEL CARGO	Coordinar las operaciones logísticas para el despacho de los vehículos hacia los diferentes destinos nacionales e internacionales.		
DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES			
<ul style="list-style-type: none"> - Documentación de vehículos - Inventario de plataformas - Montar y desmontar plataformas - Inspeccionar plataformas y enviar al taller 			

RESPONSABILIDADES EN SST

- Asignar los recursos necesarios para el mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión de la SST.
 - Garantizar el cumplimiento de la Normativa Legal en SST.
 - Impulsar medidas preventivas para mitigar y controlar los riesgos laborales.
 - Fomentar la capacitación constante de los trabajadores en materia de SST.
-

COMPETENCIAS CONDUCTUALES REQUERIDAS PARA EL CARGO

Orientación a los resultados	Alto	Realiza acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas.
Trabajo en equipo	Medio	Promueve la colaboración del equipo, respeta las ideas de los demás y las valora.
Conocimiento del entorno organizacional	Alto	Identifica las situaciones que afectan al grupo de trabajo, brinda soluciones inmediatas de acuerdo con la institución y su estructura.
Iniciativa	Alto	Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en corto plazo, crea oportunidades o minimiza problemas potenciales, aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo.
Aprendizaje continuo	Medio	Realiza trabajos de investigación y comparte con sus compañeros. Brinda sus conocimientos y experiencias, actuando como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.

EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA EL PUESTO DE TRABAJO



✓

✓

Fuente: Elaboración propia

4.3 Planificación

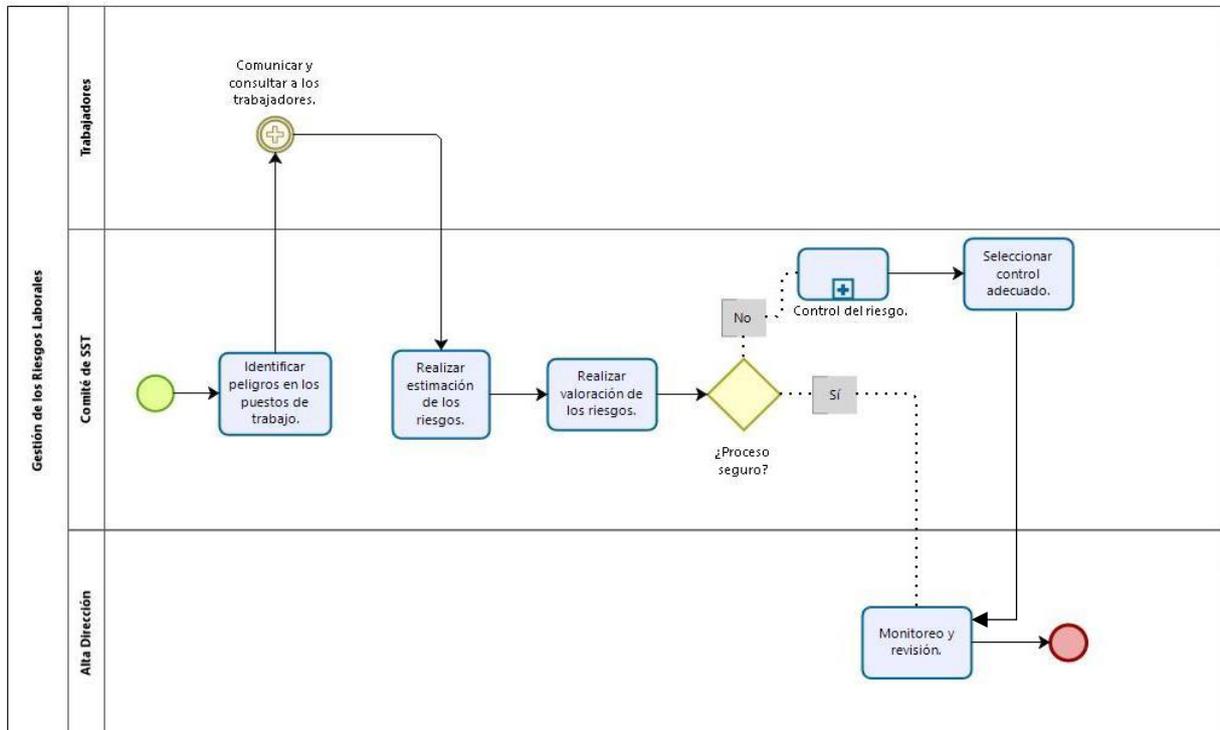
4.3.1 Identificación de Peligros

Este proceso ayuda a la organización a reconocer y comprender los peligros en los puestos de trabajo, para evaluar, priorizar y eliminar los peligros o reducir los riesgos para la

SST. La Figura 14 muestra el proceso para la gestión de los riesgos laborales en Transcomerinter Cia. Ltda.

Figura 14

Procedimiento gestión de los riesgos laborales



Fuente: Elaboración propia.

El Anexo 2 comprende el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos en las distintas áreas de la organización, el cual incluye a los riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.

Anexo 2. Matriz de Evaluación de Riesgos Laborales

4.3.2 Evaluación de Riesgos

La identificación de peligros y evaluación de riesgos se llevó a cabo en cada área de la organización. Para ello se utilizó la herramienta técnica matriz de riesgos, la cual permitió identificar los peligros en el lugar de trabajo y evaluar el riesgo asociado a cada uno de ellos.

La Tabla 18 muestra los resultados del proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos en el área de Almacenera.

Tabla 18*Resultados de inspección “Almacenera”*

RESULTADOS DE INSPECCIÓN “ALMACENERA”							
Factor de riesgo	T	TO	M	I	IN	Total	%
Físicos	4	1	0	0	0	5	19,2
Mecánicos	4	2	1	0	3	10	38,4
Químicos	0	0	0	2	0	2	7,6
Biológicos	0	0	0	0	1	1	3,8
Ergonómicos	1	0	2	1	0	4	15,3
Psicosociales	0	2	2	0	0	4	15,3
Total	9	5	5	3	4	26	100%
%	34,6	19,2	19,2	11,5	15,3	100%	

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 19 muestra los resultados del proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos en el área de Contabilidad.

Tabla 19*Resultados de inspección “Contabilidad”*

RESULTADOS DE INSPECCIÓN “CONTABILIDAD”							
Factor de riesgo	T	TO	M	I	IN	Total	%
Físicos	4	0	0	0	0	4	23,5
Mecánicos	3	0	1	0	0	4	23,5
Químicos	0	0	0	0	0	0	0

Biológicos	0	0	0	0	1	1	5,8
Ergonómicos	1	1	0	2	0	4	23,5
Psicosociales	0	3	1	0	0	4	23,5
Total	8	4	2	2	1	17	100%
%	47	23,5	11,7	11,7	5,8	100%	

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 20 muestra los resultados del proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos en el área de Exportaciones.

Tabla 20

Resultados de inspección “Exportaciones”

RESULTADOS DE INSPECCIÓN “EXPORTACIONES”							
Factor de riesgo	T	TO	M	I	IN	Total	%
Físicos	4	0	0	0	0	4	23,5
Mecánicos	3	0	1	0	0	4	23,5
Químicos	0	0	0	0	0	0	0
Biológicos	0	0	0	0	1	1	5,8
Ergonómicos	1	1	0	2	0	4	23,5
Psicosociales	0	3	1	0	0	4	23,5
Total	8	4	2	2	1	17	100%
%	47	23,5	11,7	11,7	5,8	100%	

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 21 muestra los resultados del proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos en el área de Despachos.

Tabla 21*Resultados de inspección “Despachos”*

RESULTADOS DE INSPECCIÓN “DESPACHOS”							
Factor de riesgo	T	TO	M	I	IN	Total	%
Físicos	3	2	1	0	0	6	31,5
Mecánicos	1	1	0	0	0	2	10,5
Químicos	0	2	0	0	0	2	10,5
Biológicos	0	0	0	0	1	1	5,2
Ergonómicos	0	2	0	2	0	4	21
Psicosociales	0	3	1	0	0	4	21
Total	4	10	2	2	1	19	100%
%	21	52,6	10,5	10,5	5,2	100%	

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 22 muestra los resultados del proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos en el área de Mantenimiento.

Tabla 22*Resultados de inspección “Mantenimiento”*

RESULTADOS DE INSPECCIÓN “MANTENIMIENTO”							
Factor de riesgo	T	TO	M	I	IN	Total	%
Físicos	0	1	3	0	3	7	18,9
Mecánicos	0	4	8	2	1	15	40,5
Químicos	0	0	0	3	0	3	8,1
Biológicos	0	0	0	0	1	1	2,7

Ergonómicos	0	2	3	2	0	7	18,9
Psicosociales	0	3	1	0	0	4	10,8
Total	0	10	15	7	5	37	100%
%	0	27	40,5	18,9	13,5	100%	

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 23 muestra los resultados del proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos en el área de Flota Vehicular.

Tabla 23

Resultados de inspección “Flota Vehicular”

RESULTADOS DE INSPECCIÓN “FLOTA VEHICULAR”							
Factor de riesgo	T	TO	M	I	IN	Total	%
Físicos	3	2	1	0	0	6	30
Mecánicos	2	1	0	0	0	3	15
Químicos	0	0	2	0	0	2	10
Biológicos	0	0	0	0	1	1	5
Ergonómicos	0	2	0	2	0	4	20
Psicosociales	0	3	1	0	0	4	20
Total	5	8	4	2	1	20	100%
%	25	40	20	10	5	100%	

De todos los peligros identificados en la organización, se determina que el 28% son mecánicos; el 23% físicos; el 20% ergonómicos; el 18% psicosociales; el 7% químicos y el 4% biológicos. De igual manera, el análisis establece que el 25% de los riesgos son triviales; el

30% tolerables; 22% moderados; 13% importantes y el 10% intolerables. Por consiguiente, se da tratamiento a los riesgos moderados, importantes e intolerables; puesto que son los más importantes.

4.3.3 Determinación de los Requisitos Legales y Otros Requisitos

Legislación Aplicable

De acuerdo con el Art. 424 de la Constitución del Ecuador, que indica: “La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. [...] La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.” y el Art. 425, que indica: “El ordenamiento jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución, los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.” Se determina el marco legal y normativo para el sistema de gestión de la SST.

Instrumentos Legales Aplicables

Los instrumentos legales y el orden jerárquico de aplicación para el sistema de gestión de la SST se exponen en la Tabla 24.

Tabla 24

Instrumentos legales aplicables para el SG-SST

	Transcomerinter Cia. Ltda.	Código	I.L.A.S.S.T.
		Fecha	
		Versión	001
	INSTRUMENTOS LEGALES APLICABLES PARA EL SGSST	Elaborado por	Santiago Chamorro
		Aprobado por	

1	Constitución de la República del Ecuador, 2018.	
2	Convenios internacionales ratificados por el Ecuador. (121 convenios con la OIT), 2018.	
3	Decisión 584 de la CAN, 2008.	
4	Resolución de la Secretaría Andina 957 de la CAN, Reglamento del Instrumento Andino de SST, 2008.	
5	Leyes orgánicas: Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, Ley de Tránsito y transporte terrestre, Código de Trabajo, Código de la Salud, Código de la Niñez y Adolescencia, 2018.	
6	Leyes ordinarias: Ley de Seguridad Social, 2018.	
7	Norma Internacional ISO 45001:2018.	
8	Normas regionales y ordenanzas municipales: Cuerpo de Bomberos.	
9	Reglamentos	Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Ambiente Laboral (Decreto Ejecutivo 2393). Reglamento para el funcionamiento de los servicios médicos de empresas. Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo. Reglamento Orgánico Funcional del IESS. Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas.
10	Acuerdos Ministeriales: Ministerio de Relaciones Laborales (220,141) y Ministerio de Salud (1404).	

Fuente: (Suárez Rosero, 2019)

Elaborado por: Santiago Chamorro

Convenios Ratificados con la OIT

Los convenios fundamentales y de gobernanza (prioritarios) ratificados con la OIT se muestran en la Tabla 25.

Tabla 25

Convenios establecidos con la OIT en temas de SST

**CONVENIOS FUNDAMENTALES Y DE GOBERNANZA (PRIORITARIOS)
RATIFICADOS CON LA OIT**

N°	Convenios fundamentales		Fecha	Estado
1	C029	Convenio sobre el trabajo forzoso	6 julio 1954	En vigor
2	C087	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación	29 mayo 1967	En vigor
3	C098	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva	28 mayo 1959	En vigor
4	C100	Convenio sobre la igualdad de remuneración	11 marzo 1957	En vigor
5	C105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso	5 febrero 1962	En vigor
6	C111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)	10 julio 1962	En vigor
7	C138	Convenio sobre la edad mínima	19 septiembre 2000	En vigor
8	C182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil	19 septiembre 2000	En vigor
N°	Convenios de gobernanza (prioritarios)		Fecha	Estado
1	C081	Convenio sobre la inspección del trabajo	26 agosto 1975	En vigor
2	C122	Convenio sobre la política de empleo	13 noviembre 1972	En vigor
3	C144	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales de trabajo)	23 noviembre 1979	En vigor

Fuente: (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Elaborado por: Santiago Chamorro

Código del Trabajo

Es un documento utilizado para legislar la actividad laboral en el Ecuador. Fue diseñado por la Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional de conformidad con la Constitución Política de la República. A pesar de que tiene varios años de vigencia, ha sido actualizada con ciertas reformas por parte de la asamblea nacional para beneficio de empleadores y trabajadores, dando a conocer sus derechos y obligaciones.

El Código del Trabajo cuenta con aproximadamente 638 artículos. Los cuales establecen normas para ambas partes, los más representativos en temas de SST se muestran en la Tabla 26.

Tabla 26

Artículos del código del trabajo pertinentes a la SST

ARTÍCULOS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO PERTINENTES A LA SST			
N°	Artículo	Nombre	Descripción
1	38	Riesgos provenientes del trabajo.	Los riesgos provenientes del trabajo son cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ello, el trabajador sufra daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este código.
2	42	Obligaciones del empleador.	Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias.
3	410	Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.	Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene.
4	428	Reglamentos sobre prevención de riesgos.	La Dirección Regional del Trabajo, dictará los reglamentos respectivos determinando los mecanismos preventivos de los riesgos provenientes del trabajo que hayan de emplearse en las diversas industrias. Entretanto, se exigirá que, en las fábricas, talleres o laboratorios, se pongan en práctica las

			medidas preventivas que creyeren necesarias.
5	434	Reglamento de higiene y seguridad.	En todo medio de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio del Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2017)

Elaborado por: Santiago Chamorro

Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo

Las disposiciones del reglamento se aplican a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos laborales y el mejoramiento del medioambiente de trabajo (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 1986).

La Tabla 27 muestra los artículos más relevantes en materia de SST del Decreto Ejecutivo 2393, así como las obligaciones y responsabilidades de todos los involucrados.

Tabla 27

Artículos más sobresalientes del Decreto 2393 en materia de SST

ARTÍCULOS MÁS SOBRESALIENTES DEL DECRETO 2393			
N°	Artículo	Nombre	Descripción
1	11	Obligaciones de los empleadores	Cumplir las disposiciones de este reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.
2	13	Obligaciones de los trabajadores	Participar en el control de desastres, prevención de riesgos y mantenimiento de la higiene en los locales de trabajo cumpliendo las normas vigentes.

3	46	Servicios de primeros auxilios	<p>Todos los centros de trabajo dispondrán de un botiquín de emergencia para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores durante la jornada de trabajo. Si el centro tuviera 25 o más trabajadores, dispondrá, además, de un local destinado a enfermería.</p>
4	Cap. V	Medio Ambiente y Riesgos Laborales por Factores Físicos, Químicos y Biológicos.	<p>Art. 53. Condiciones Generales Ambientales: ventilación, temperatura y humedad.</p> <p>Art. 54. Calor</p> <p>Art. 55. Ruidos y vibraciones</p> <p>Art. 56. Iluminación, niveles mínimos</p> <p>Art. 57. Iluminación artificial</p> <p>Art. 58. Iluminación de socorro y emergencia</p> <p>Art. 59. Microondas</p> <p>Art. 60. Radiaciones infrarrojas</p> <p>Art. 61. Radiaciones ultravioletas</p> <p>Art. 62. Radiaciones ionizantes</p> <p>Art. 63. Sustancias corrosivas, irritantes y tóxicas.</p> <p>Art. 66. De los riesgos biológicos</p>
5	144	Estructura de locales	<p>En la construcción de locales se emplearán materiales de gran resistencia al fuego, recubriendo los menos resistentes con el revestimiento protector más adecuado.</p>
6	147	Señales de salida	<p>Todas las puertas exteriores, ventanas y pasillos de salida estarán claramente rotulados con señales indelebles y perfectamente iluminadas o fluorescentes.</p>
7	154	Instalación de detección de incendios	<p>En los locales de alta concurrencia o peligrosidad se instalarán sistemas de detección de incendios, cuya instalación mínima estará compuesta por los siguientes</p>

			elementos: equipo de control y señalización, detectores y fuente de suministro.
8	160	Evacuación de locales	La empresa formulará y entrenará a los trabajadores en un plan de control de incendios y evacuaciones de emergencia; el cual se hará conocer a todos los usuarios.
9	164	Señalización de seguridad	La señalización de seguridad se establecerá en orden a indicar la existencia de riesgos y medidas a adoptar ante los mismos, y determinar el emplazamiento de dispositivos y equipos de seguridad y demás medios de protección.

Fuente: (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 1986)

Elaborado por: Santiago Chamorro

4.3.4 Objetivos de SST

A fin de mantener y mejorar el desempeño del SG-SST de la organización, se establecen objetivos considerando a los riesgos identificados y las oportunidades de mejora. Además, están alineados con la política de seguridad previamente establecida y con los objetivos de negocio de la organización.

- Cumplir con la normativa legal en materia de SST.
- Aumentar la conciencia y competencia de los trabajadores en relación con el sistema de gestión de SST.
- Establecer controles para eliminar los peligros cuyo riesgo es importante o intolerable.
- Establecer controles para disminuir el riesgo de los peligros cuya valoración sea moderada.
- Incrementar el nivel de participación de los trabajadores en temas y aspectos relacionados con su seguridad.
- Aumentar el número de días en los que no se presentan accidentes.

4.3.5 Planificación para Lograr los Objetivos de SST

El plan de trabajo para la consecución de los objetivos de SST se aprecia en la Tabla 28 y comprende las actividades, recursos, responsables y el horizonte de tiempo en el que deberán alcanzarse.

Tabla 28

Planificación para alcanzar los objetivos de SST

TRANSCOMERINTER CIA. LTDA				Código	P.T.O.S.S.T.
 PLAN DE TRABAJO PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS DE SST				Fecha	
				Versión	001
				Elaborado por	Santiago Chamorro
				Aprobado por	Ing. René Benavides
Objetivo	Actividades	Recursos	Responsables	Tiempo	Indicador
Cumplir con la normativa legal en materia de SST.	Determinar los requisitos legales aplicables a la organización.	Documentos técnicos: Información legal y organizacional; laptop.	Responsable de SG-SST	1 semana	Cumplimiento normativa legal $= \frac{\text{Requisitos legales cumplidos}}{\text{Requisitos legales aplicables}}$
Aumentar la conciencia y competencia de los trabajadores en relación con el sistema de gestión de SST.	Desarrollar un programa de capacitación enfocado en temas de seguridad laboral y la comprensión del SG-SST.	Infraestructura: Sala de reuniones. Humanos: Participantes y expositores. Documentos técnico-educativos: Material de estudio, certificados	Alta dirección y responsable de SG-SST.	2 semanas	Cobertura $= \frac{\text{Nº de trabajadores capacitados}}{\text{Total de trabajadores}}$ Asistencia $= \frac{\text{Nº de asistentes al curso}}{\text{Total de convocados al curso}}$ Aprobación $= \frac{\text{Nº de trabajadores aprobados}}{\text{Total de asistentes al curso}}$

		y encuestas de evaluación.	
Establecer controles para eliminar los peligros cuyo riesgo es importante o intolerable.	Sustituir con procesos, operaciones, materiales o equipos menos peligrosos. Utilizar controles de ingeniería y reorganización del trabajo.	Humanos: Técnico con experiencia en seguridad laboral. Documentos técnicos: Guías, procedimientos, manuales de SST.	Alta dirección y responsable de SG-SST. 4 semanas
			<p>Gestión de peligros importantes</p> $= \frac{N^{\circ} \text{ de peigros eliminados}}{\text{Total de peligros identificados}}$ <p>Mitigación de riesgos</p> $= \frac{N^{\circ} \text{ de riesgos mitigados}}{\text{Total de riesgos tratados}}$ <p>Resultado mitigación del riesgo</p> $= \text{Magnitud del riesgo posterior}$
Establecer controles para disminuir el riesgo de los peligros cuya valoración sea moderada.	Utilizar controles administrativos, incluyendo la formación. Proporcionar equipos de protección personal adecuados.	Humanos: Técnico con experiencia en seguridad laboral. Materiales: Equipos de protección personal. Documentos técnico-educativos: Programa de capacitación, guías, procedimientos, manuales de SST.	Alta dirección y responsable de SG-SST. 3 semanas
			<p>Mitigación de riesgos</p> $= \frac{N^{\circ} \text{ de riesgos mitigados}}{\text{Total de riesgos tratados}}$ <p>Resultado mitigación del riesgo</p> $= \text{Magnitud posterior del riesgo}$

Incrementar el nivel de participación de los trabajadores en temas y aspectos relacionados con su seguridad.	Realizar un formato documental para reportar incidentes, irregularidades o sugerencias y socializarlo con los trabajadores.	Laptop; impresora.	Responsable de SG-SST.	1 semana	$\text{Tasa de crecimiento de reportes} = \frac{N^{\circ} \text{ de repts } P2 - N^{\circ} \text{ de repts } P1}{N^{\circ} \text{ de reportes } P1}$ $\text{Nivel de participación} = \frac{N^{\circ} \text{ de trabajadores participantes}}{\text{Total de trabajadores}}$
Aumentar el número de días en los que no se presentan accidentes.	Eliminación de peligros. Mitigación de riesgos. Capacitación del personal. Consulta y participación de los trabajadores.	<p>Humanos: Técnico con experiencia en seguridad laboral.</p> <p>Materiales: Equipos de protección personal.</p> <p>Documentos técnico-educativos: Programa de capacitación, guías, procedimientos, manuales de SST.</p>	Responsable de SG-SST.	2 meses	$\text{Accidentes} = \frac{N^{\circ} \text{ de días sin accidentes}}{N^{\circ} \text{ de días del periodo}}$ $\Delta \text{ de accidentabilidad} = \frac{N^{\circ} \text{ de AT en } P2 - N^{\circ} \text{ de AT en } P1}{N^{\circ} \text{ de Accidentes en } P1}$

Fuente: Elaboración propia.

4.4 Apoyo

4.4.1 Recursos

Transcomerinter Cia. Ltda., con el propósito de satisfacer las necesidades de transporte de carga por carretera nacional e internacional, dispone de los siguientes recursos:

Talento Humano:

- 1 director de sucursal.
- 5 coordinadores de área.
- 9 asistentes de área.
- 10 técnicos operarios.

El manual de seguridad y salud en el trabajo contiene los perfiles ocupacionales de todos los puestos de trabajo de la organización.

Flota Vehicular:

- Camiones con capacidad de 32 toneladas.
- Camiones con capacidad de 20 toneladas.
- Camiones sencillos con capacidad de 10 toneladas.
- Camiones tipo turbo con capacidad de 5 toneladas.
- Camionetas con capacidad de 2 toneladas.

Maquinaria y Equipos:

- Contenedores de 20 pies.
- Contenedores de 40 pies estándar.
- Contenedores H.C.
- Tanqueros (térmicos y de acero inoxidable).
- Montacargas con capacidad de 2.5 a 4.5 toneladas.
- Montacargas con clamps.
- Porta contenedores.

- Elevadores de contenedores.
- Banda deslizante para carga.

Infraestructura:

- Oficina del área de contabilidad.
- Oficina del área de exportaciones.
- Galpón y oficina del área de almacenaje.
- Oficina de área de despachos.
- Instalaciones del taller de mantenimiento.
- Parqueadero y oficina del área de flota vehicular.

Cada área de la organización cuenta con señalética para la prevención de accidentes laborales y con sistemas de contención de emergencias (bocas de incendio o extintores).

Recursos Tecnológicos:

- Intranet y servidores
- Computadoras
- Impresoras y escáner
- Teléfonos
- Biométricos
- Cámaras de vigilancia

Equipos de Protección Personal:

- Protector facial
- Mascarilla
- Overol de bioseguridad
- Botas industriales
- Tapones auditivos
- Casco de seguridad
- Guantes de protección
- chaleco reflectivo
- Arnés de seguridad

4.4.2 Competencia

La competencia de los trabajadores debe incluir los conocimientos y las habilidades necesarias para identificar oportunamente los peligros y tratar los riesgos asociados con su trabajo. El Anexo 3 muestra las competencias necesarias para cada puesto de trabajo y posteriormente sirve como base para la realización del programa de capacitación.

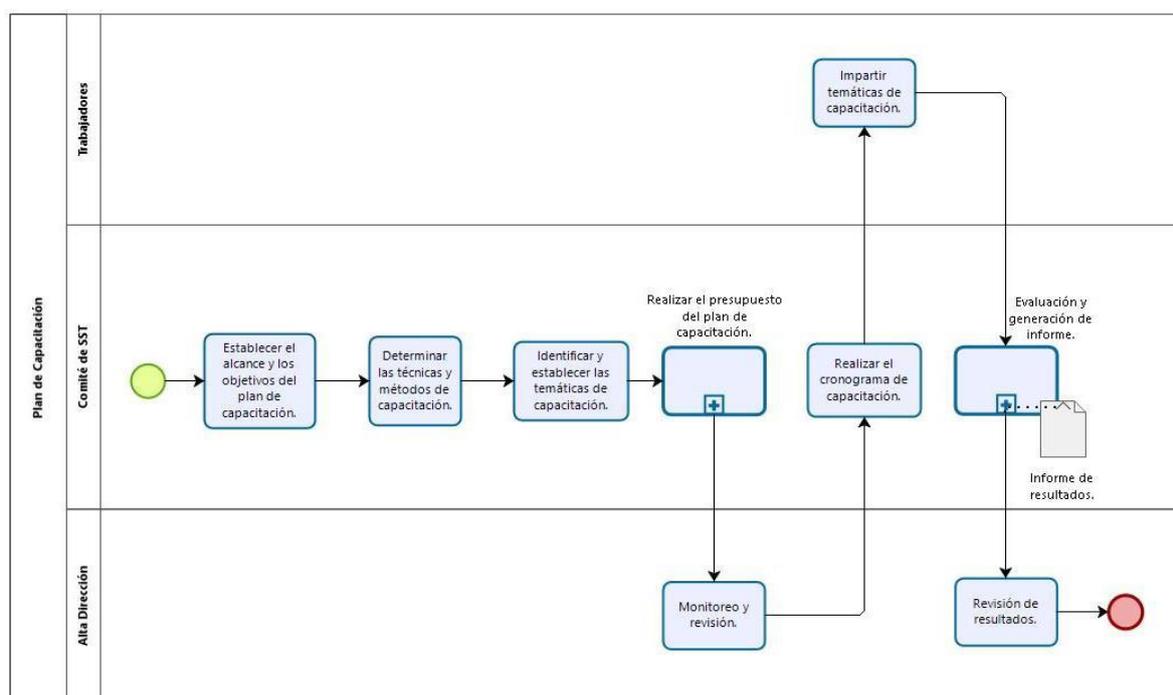
Anexo 3. Matriz de Competencias Necesarias

4.4.3 Toma de Conciencia y Plan de Capacitación

La participación de los trabajadores es fundamental para el óptimo desempeño del SG-SST y la consecución de sus objetivos. Además, deben tener la capacidad de identificar y alejarse de situaciones que representen un peligro inminente para su vida o su salud, por lo tanto, se establece un programa de sensibilización y capacitación dirigido a los trabajadores tomando como base la matriz de competencias necesarias. La Figura 15 muestra el proceso del plan de capacitación para los trabajadores de Transcomerinter Cia. Ltda.

Figura 15

Procedimiento plan de capacitación



Fuente: Elaboración propia.

Plan de Capacitación

El plan de sensibilización y capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo constituye un instrumento que demuestra el compromiso de la alta dirección de Transcomerinter Cia. Ltda. con sus colaboradores.

La capacitación es un proceso estratégico aplicado de manera organizada, mediante el cual los trabajadores adquieren y desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas a sus actividades laborales y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el ambiente laboral y el lugar de trabajo. La capacitación implica una sucesión de etapas orientadas a lograr la integración del trabajador a su puesto en la organización, mejorar su eficiencia y su progreso personal.

Por lo tanto, la capacitación representa un importante factor para que el trabajador brinde el mejor aporte en el cargo asignado, puesto que es un proceso continuo que busca la eficiencia y la mayor productividad. Además, contribuye a elevar el rendimiento, la motivación y la creatividad del trabajador.

Justificación

Los trabajadores constituyen el recurso más importante en cualquier organización. Esto es de vital importancia en una organización que presta servicios, en la cual el rendimiento y conducta de los colaboradores influye directamente en la calidad de los servicios que se brindan.

Una fuerza laboral motivada y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus resultados. Sin embargo, en la mayoría de las organizaciones, ni la motivación, ni el alto rendimiento, garantizan o aseguran posiciones competitivas en el mercado.

Tal situación conduce automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como un elemento vital para mejorar las actitudes y comportamientos de las

personas dentro de las organizaciones. En consecuencia, se establece el presente plan de capacitación semestral en la empresa Transcomerinter Cia. Ltda. sede Tulcán.

Alcance

El presente plan de capacitación se aplica para todo el personal de la empresa Transcomerinter Cia. Ltda.

Objetivos Generales

Preparar al personal para la ejecución segura y eficiente de sus actividades y responsabilidades en sus puestos de trabajo.

Objetivos Específicos

- Proporcionar información y orientación pertinente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, su política, objetivos y funcionamiento.
- Desarrollar habilidades y proveer conocimientos que cubran los requerimientos para el óptimo desempeño del sistema de gestión de SST.
- Ampliar y actualizar los conocimientos requeridos en áreas especialmente críticas para la integridad y/o salud de los trabajadores.
- Contribuir a elevar y mantener un excelente nivel de eficiencia y bienestar individual y colectivo.

Metas

Capacitar en su totalidad a: directores, coordinadores de área y personal operativo.

Estrategias

- Desarrollo de trabajos prácticos
- Presentación de casos reales
- Realización de talleres
- Exposiciones y presentaciones

Tipo de capacitación

Capacitación Preventiva: Tiene por objeto la preparación del personal para evitar y/o enfrentar adecuadamente situaciones y eventualidades inesperadas principalmente relacionadas con accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Modalidad de Capacitación

Formación: Su propósito es dotar de conocimientos básicos, orientados a proporcionar una visión amplia y general del sistema de gestión de SST y temas relacionados con la seguridad laboral.

Nivel de Capacitación

Nivel Básico - Intermedio: Puesto que todo el personal se inicia en el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo, la información es general. No obstante, se considera niveles de capacitación intermedios para aquellos trabajadores con mayor exposición a riesgos de accidentes y/o enfermedades profesionales.

Temas de Capacitación

Seguridad Industrial:

- Conceptos básicos de seguridad industrial.
- Factores de riesgo de accidentes: identificación, evaluación y control.
- Preparación ante emergencias.
- Herramientas de prevención: señalética, protección colectiva y personal.
- Inspecciones

Higiene Industrial:

- Conceptos básicos de la higiene industrial.
- Factores de riesgo biológico, químico y físico.
- Enfermedades ocupacionales.
- Identificación, evaluación y control.

Ergonomía y Psicología:

- Conceptos básicos de ergonomía y psicología.
- Identificación, evaluación y mecanismos de prevención.
- Normativa legal vigente en el Ecuador.
- Normativas Internacionales: Norma ISO 45001:2018

Recursos

Humanos: Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia.

Infraestructura: Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la organización.

Mobiliario, equipos y otros: Está conformado por mesas de trabajo, pizarras, proyectores, ordenadores, folios, carpetas y bolígrafos.

Documento técnico – educativo: Lo conforman el material de estudio, encuestas de evaluación y certificados.

Financiamiento

El presupuesto para el plan de capacitación será financiado por la organización

Presupuesto

La Tabla 29 muestra el presupuesto total del plan de capacitación representado por las cantidades y costos de los recursos necesarios.

Tabla 29

Presupuesto para el plan de capacitación

PRESUPUESTO PARA PLAN DE CAPACITACIÓN				
Descripción	Unidad	Cantidad	Costo Unitario \$	Costo Total \$
Bolígrafos	Unid.	30	0.30	9.00
Carpetas	Unid.	30	0.25	7.50
Certificados	Unid.	30	0.50	15.00
Papel A4	Resma	1	3.00	3.00

Refrigerios	Unid.	30	1.50	45.00
Total				79.50

Fuente: Elaboración propia.

Cronograma

La Tabla 30 muestra el cronograma del plan de capacitación con las actividades y el horizonte de tiempo correspondiente para cada temática.

Tabla 30

Cronograma del plan de capacitación

 Transcomerinter Cia. Ltda.		Código		C.P.C.								
		Fecha		Versión								
CRONOGRAMA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN		Elaborado		Santiago								
		por		Chamorro								
		Aprobado		por								
Actividades	Meses											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Conferencia: Conceptos básicos de seguridad industrial.	X											
Conferencia: Factores de riesgo de accidentes, identificación, evaluación y control.		X										
Seminario: Preparación ante emergencias.			X									
Taller: Herramientas de prevención, señalética, protección colectiva y personal.				X								
Conferencia: Inspecciones					X							
Conferencia: Conceptos básicos de la higiene industrial.						X						
Conferencia: Factores de riesgo biológico, químico y físico.							X					

Conferencia: Enfermedades ocupacionales.	X	
Taller: Identificación, evaluación y control.	X	
Conferencia: Conceptos básicos de ergonomía y psicología.	X	
Conferencia: Identificación, evaluación y mecanismos de prevención.		X
Taller: Normativa legal vigente en el Ecuador.		X
Conferencia: Normativas Internacionales, Norma ISO 45001:2018.		X

Fuente: Elaboración propia.

4.4.4 Comunicación

Una comunicación efectiva da lugar a un clima laboral acorde a las necesidades de la organización. El proceso de comunicación determina la toma de decisiones que se realiza en la organización; la adaptación a los cambios y el compromiso e integración con los objetivos organizacionales por parte de los trabajadores.

La organización debe establecer y mantener los procesos necesarios para las comunicaciones internas y externas pertinentes al sistema de gestión de SST. A continuación, se presenta el plan de comunicación de Transcomerinter Cia. Ltda.

Contextualización

En este punto se lleva a cabo un estudio para analizar las cuestiones internas y externas de la organización. Por lo tanto, se utiliza el análisis FODA previamente desarrollado en el capítulo anterior, el cual permite determinar las oportunidades de mejora en la comunicación organizacional.

Objetivos del Plan de Comunicación

Objetivo General

- Establecer y mantener los procesos necesarios para la comunicación interna y externa pertinente al sistema de gestión de SST.

Objetivos Específicos

- Fomentar en los trabajadores la comunicación de condiciones o situaciones peligrosas en sus puestos de trabajo.
- Informar a los trabajadores las cuestiones pertinentes del sistema de gestión de la SST, su desempeño, cambios y conveniencia.
- Agilizar la toma de decisiones mediante un eficaz flujo de comunicación con procesos e instrumentos adecuados.
- Informar los objetivos y resultados organizacionales para fomentar en los trabajadores el compromiso y confianza como cultura empresarial.

Establecimiento de la Estrategia con Matriz CAME

Se establece la estrategia para el plan de comunicación utilizando la matriz CAME.

Esta herramienta utiliza como base el análisis FODA y permite establecer estrategias para la consecución de los objetivos previamente establecidos. La Tabla 31 muestra el desarrollo de la matriz CAME con las correspondientes estrategias.

Tabla 31

Matriz CAME para la planificación de estrategias

	Transcomerinter Cia. Ltda.	Código	M.C.A.M.E.
		Fecha	
		Versión	001
		Elaborado por	Santiago Chamorro
	MATRIZ CAME	Aprobado por	Ing. René Benavides
ASPECTOS NEGATIVOS		ASPECTOS POSITIVOS	
Estrategia para corregir debilidades		Estrategias para mantener fortalezas	

Factores

- | | | |
|-----------------|--|---|
| internos | <ul style="list-style-type: none"> - Implementar progresivamente el sistema de gestión de SST, comunicando e incluyendo activamente a todos los niveles de la organización. - Establecer el proceso adecuado para la identificación y comunicación de peligros y riesgos en los puestos de trabajo. - Ejecutar el plan de capacitación en materia de SST. - Conservar, actualizar y disponer la información documentada pertinente al sistema de gestión de SST para todos los trabajadores. - Llevar a cabo auditorías internas pertinentes al sistema de gestión de SST y comunicar sus resultados con el objeto de incluir a todos en los procesos de mejora continua. | <ul style="list-style-type: none"> - Inspeccionar y mantener la señalización de SST en todas las instalaciones de la organización. - Fomentar en los trabajadores la inspección frecuente de sus EPP'S y cuando sea necesario notificar para que sean reemplazados. - Inspeccionar, mantener y comunicar continuamente el estado de los equipos de emergencias. - Conservar el protocolo de bioseguridad frente a la situación actual hasta cuando sea necesario. |
|-----------------|--|---|

**Estrategia para afrontar
amenazas**

**Estrategias para explotar
oportunidades**
Factores

- | | | |
|-----------------|--|---|
| externos | <ul style="list-style-type: none"> - Mantener una comunicación continua con las partes interesadas externas mediante instrumentos y herramientas tecnológicas, a fin de informar sobre las decisiones, actividades y resultados de la organización. - Comunicar constantemente a los trabajadores las medidas establecidas por el gobierno y las instituciones de salud pública acerca de la crisis de salud actual. | <ul style="list-style-type: none"> - Predominar la comunicación mediante instrumentos y herramientas tecnológicas. - Considerar el teletrabajo como medida de prevención y ejecutarlo en los puestos de trabajo que puedan desempeñarse de manera remota. - Registro y notificación inmediato de accidentes y enfermedades profesionales a través de herramientas digitales. |
|-----------------|--|---|

Fuente: Elaboración propia.

Partes Interesadas y Canales de Comunicación

La Tabla 32 muestra las partes interesadas, tanto internas como externas, y los canales de comunicación utilizados para el flujo de información.

Tabla 32

Partes interesadas y canales de comunicación

PARTES INTERESADAS Y CANALES DE COMUNICACIÓN	
Parte interesada	Canal de comunicación
Trabajadores	- Intranet de la organización
	- Teléfono
	- Correo electrónico
	- Mensajería instantánea
Accionistas/propietarios	- Correo electrónico
	- Video conferencia
	- Teléfono
	- Publicación institucional (web, periódico, revista)
Clientes	- Teléfono
	- Correo electrónico
	- Publicación institucional (web, periódico, revista)
	- Redes sociales
Proveedores	- Teléfono
	- Correo electrónico
	- Mensajería instantánea
Sociedad	- Publicación institucional (web, periódico, revista)
	- Redes sociales
Administraciones públicas	- Publicación institucional (web, periódico, revista)
	- Correo electrónico
	- Redes sociales

Fuente: Elaboración propia.

Matriz de Comunicación Informativa

La organización debe establecer, implementar y mantener los procesos requeridos para la comunicación interna y externa pertinente al sistema de gestión de SST. La Tabla 33 muestra la matriz de comunicación informativa que contiene el proceso de comunicación entre las diferentes partes interesadas.

Tabla 33

Matriz de comunicación informativa

		Transcomerinter Cia. Ltda.		Código	M.C.I.
		MATRIZ DE COMUNICACIÓN INFORMATIVA		Fecha	
Versión	001				
Elaborado por	Santiago Chamorro				
Aprobado por					
¿Qué comunicar?	¿Cuándo comunicar?	¿A quién comunicar?	¿Quién comunica?	¿Cómo comunicar?	
Política y objetivos del SG-SST.	Al inicio de la implementación y cada vez que se modifique.	Todo el personal	Alta dirección y responsable del SG-SST.	Reuniones, inducciones, carteles, canales de comunicación.	
Planificación del SG-SST.	Al inicio de la implementación y cada vez que se modifique.	Todo el personal	Alta dirección y responsable del SG-SST.	Reuniones, inducciones, correo electrónico.	
Desempeño y resultados del SG-SST.	Trimestral	Todo el personal	Responsable del SG-SST.	Reuniones, canales de comunicación, informes.	
Peligros y riesgos identificados en los puestos de trabajo.	Semestral y cada vez que se modifique el puesto de trabajo.	Todo el personal	Alta dirección y responsable del SG-SST.	Reuniones, inducciones, capacitaciones, informes.	
Roles y responsabilidades en la organización.	Anual y cada vez que se incorpore nuevo personal o se modifiquen	Todo el personal	Alta dirección y responsable del SG-SST.	Inducciones, capacitaciones, reuniones, informes.	

		las funciones existentes.				
Controles y acciones para eliminar los peligros y/o reducir los riesgos laborales.	Trimestral y cada vez que se modifiquen los controles.	Todo el personal	el	Responsable del SG-SST y la alta dirección.	Reuniones, inducciones, informes, capacitaciones.	
Normativa legal en materia de SST.	Anual y cada vez que se modifique la normativa nacional.	Todo el personal y partes interesadas externas.	y	Responsable del SG-SST y la alta dirección.	Carteleras informativas, inducciones, reuniones, capacitaciones.	
Proceso de participación y consulta de los trabajadores.	Semestral y cada vez que se incorpore nuevo personal o se modifiquen las funciones existentes.	Todo el personal	el	Responsable del SG-SST y la alta dirección.	Carteleras informativas, inducciones, capacitaciones, reuniones.	
Plan de concientización y capacitación.	Anual y cada vez que se incorpore nuevo personal.	Todo el personal	el	Responsable del SG-SST y la alta dirección.	Inducciones, capacitaciones, reuniones.	
Programa de auditoría interna y sus resultados.	Semestral	Todo el personal y partes interesadas externas.	y	Responsable del SG-SST y la alta dirección.	Reuniones, canales de comunicación, informes, carteleras informativas.	

Fuente: Elaboración propia.

4.4.5 Control de la Información Documentada

La información documentada requerida por el sistema de gestión de SST se debe controlar para garantizar que esté disponible y sea idónea para su uso, dónde y cuándo se necesite y esté protegida adecuadamente, por ejemplo, contra pérdidas o uso inadecuado. Para el control de la información documentada, la organización gestiona su distribución, acceso, almacenamiento, control de cambios y disposición. El Anexo 4 muestra la matriz para el control de la información documental pertinente al sistema de gestión de SST.

Anexo 4. Matriz para el control de información documentada

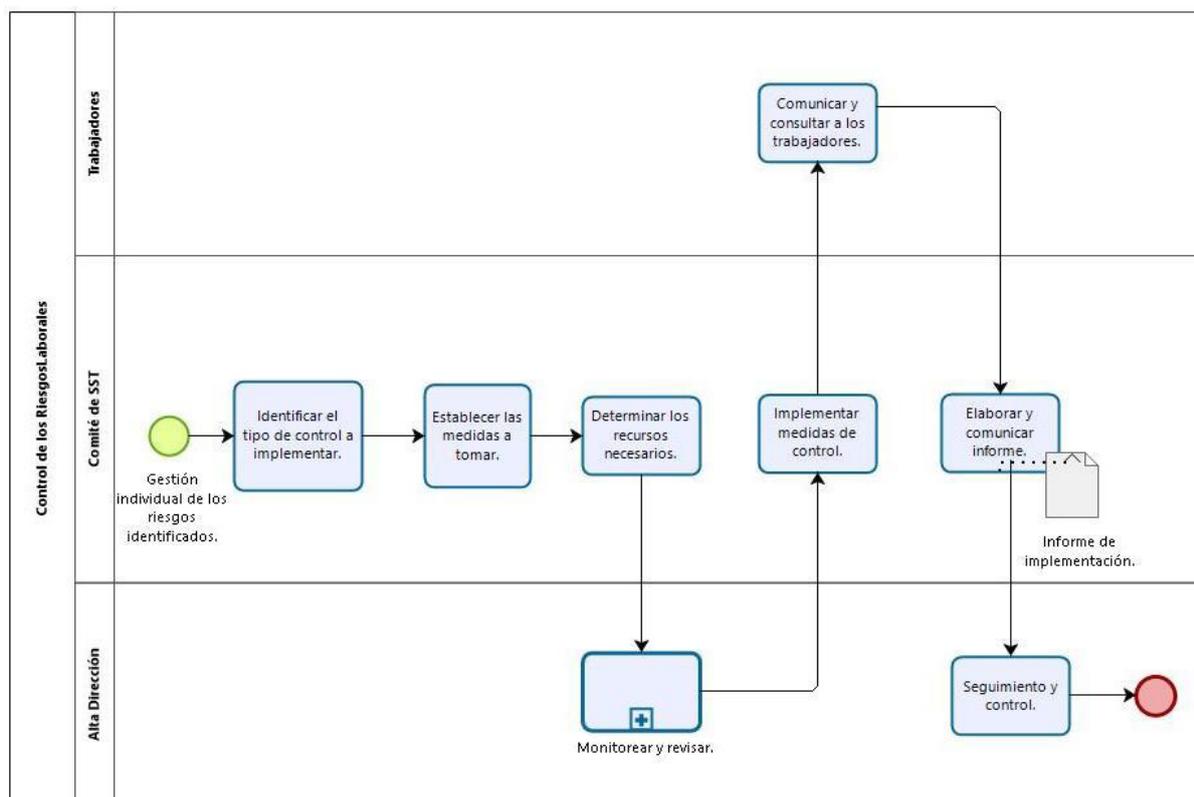
4.5 Operación

4.5.1 Eliminación de Peligros y Reducción de Riesgos para la SST

Una vez llevada a cabo la identificación de peligros y evaluación de riesgos se procede a planificar las acciones para eliminar los peligros o reducir los riesgos para la SST. La Figura 16 muestra el proceso para el control de los riesgos laborales en Transcomerinter Cia. Ltda.

Figura 16

Procedimiento control de los riesgos laborales



Fuente: Elaboración propia.

Anexo 5. Medidas para eliminar los peligros o reducir los riesgos

4.5.2 Preparación y Respuesta Ante Emergencias

Transcomerinter Cia. Ltda. en su interés de velar por la seguridad de sus trabajadores, clientes, contratistas y visitantes; establece los lineamientos que permitirán responder adecuadamente frente a situaciones de riesgo tales como, sismos, incendios, explosiones, entre otros; los cuales serán sociabilizados con todos los involucrados, garantizando de esta manera que, ante la materialización de una situación de emergencia, el personal tenga claro las acciones

a seguir y la organización cuenta con los planes, procedimientos, suministros, recursos y servicios necesarios para responder con eficiencia ante eventualidades de inminente riesgo.

Alcance:

El presente plan de emergencias comprende las actividades de prevención y preparación de respuesta ante una emergencia, para el personal de la empresa Transcomerinter Cia. Ltda. ubicada en la ciudad de Tulcán.

Objetivo General:

Establecer los procedimientos de emergencia, para responder adecuadamente ante eventualidades que alteren las condiciones normales de trabajo y que obligue a una respuesta inmediata en las instalaciones de la empresa Transcomerinter. Cia. Ltda.

Objetivos Específicos:

- Identificar y evaluar los riesgos a los cuales está expuesta la organización.
- Establecer acciones que permitan mitigar el nivel de riesgo presente en la organización.
- Establecer la organización administrativa y operativa que determine roles y responsabilidades en la ejecución del plan de emergencias.
- Conservar y mantener el control de los equipos y sistemas que permitan dar respuesta a las emergencias.

Glosario de Términos:

Alerta: Estado o situación de vigilancia sobre la posibilidad de ocurrencia de un evento cualquiera. O acciones específicas de respuesta frente a una emergencia.

Amenaza: Condición latente derivada de la posible ocurrencia de un fenómeno físico de origen natural, socio natural o antrópico no intencional, que puede causar daño a la población y sus bienes, la infraestructura, el ambiente y la economía pública y privada. Es un factor de riesgo externo.

Brigada: Personal organizado con conocimientos necesarios y entrenamiento adecuado para enfrentar una contingencia.

Cierre operacional: Desmovilización total de recursos.

Emergencia: Todo evento que produce un estado de perturbación funcional en el sistema, por la ocurrencia de un evento indeseable que exige una respuesta mayor a la establecida mediante recursos normalmente disponibles, alterando los servicios e impidiendo el normal desarrollo de las actividades esenciales.

Evacuación: Procedimiento ordenado y seguro de deshabitar en el menor tiempo posible parte o toda la instalación, ante la presencia de un evento que ponga en peligro la salud y/o vida de los trabajadores.

Medidas de seguridad: Son aquellas acciones destinadas a disminuir la probabilidad de un evento.

Pan de emergencia: Es el instrumento principal que define las políticas, los sistemas de organización y los procedimientos generales destinados a enfrentar de manera oportuna, eficiente y eficaz las eventualidad, desastres o emergencias, en sus distintas fases. Con el objeto de reducir los efectos negativos que se materialicen en la organización.

Preparación: Toda acción tendiente a fortalecer la capacidad de los colaboradores de responder a una emergencia de manera eficaz y eficiente.

Prevención: Toda acción tendiente a evitar la generación de nuevos riesgos.

Ruta de evacuación: Es la vía de acceso o salida que previamente ha sido habilitada para el desplazamiento del personal, hacia las salidas de emergencia y zonas de seguridad externa.

Respuesta de emergencia: Incluye procedimientos de evacuación, contención ambiental, planes de comunicación y evaluaciones en el lugar de la emergencia.

Documentación Referencial:

- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo: Ley N° 29783
- Reglamento de la Ley de Prevención, mitigación y Protección contra Incendios.
- Constitución de la Republica del Ecuador
- Ley de Seguridad Pública y del Estado

Ubicación Geográfica:

El presente plan de emergencias se desarrolla en la sede de la ciudad de Tulcán – Provincia del Carchi, la misma que cuenta con 30 trabajadores.

Identificación de Potenciales Contingencias:

De acuerdo con la actividad económica de la organización, sus instalaciones y su ubicación; se puede considerar los siguientes escenarios de contingencia:

De origen accidental técnico

- Combate de incendios
- Emergencias por materiales peligrosos
- Incidentes ambientales
- Emergencias médicas
- Rescate vehicular
- Rescate en espacios confinados
- Rescate Vertical
- Emergencias en la carretera

De Origen Natural

- Sismos
- Clima severo por lluvias torrenciales e inundaciones
- Deslizamiento de tierra
- Derrumbes
- Caída de rocas
- Tormentas eléctricas

Niveles de Emergencia

Tomando en cuenta el nivel de severidad de las emergencias, se ha establecido tres niveles de gravedad, siendo el nivel de emergencia uno el menor y el tres el de mayor gravedad. De igual manera es conveniente considerar que una emergencia puede pasar a un nivel superior o inferior de acuerdo con su evolución en el tiempo.

- **Nivel 1**

Es aquella emergencia que puede ser controlada por el personal del frente de trabajo. Son eventualidades con bajo potencial de daño y no requiere de personal especializado. El brigadista notifica al equipo de respuesta de emergencia, el cual permanecerá en estado de alerta.

- **Nivel 2**

Es aquella emergencia que no puede ser controlada por el personal del área afectada, siendo necesaria la intervención de otras áreas y del equipo de respuesta de emergencias, pero sin requerir recursos externos.

- **Nivel 3**

Es aquella emergencia que puede ocurrir dentro o fuera de las instalaciones y excede los recursos de la organización, por lo tanto, requiere solicitar ayuda externa.

Brigada de Emergencia

Para facilitar el proceso operativo del presente plan de emergencias, Transcomerinter Cia. Ltda. establecerá la conformación de su brigada siguiendo las presentes recomendaciones.

Selección y Conformación

Prácticamente cualquier trabajador de la Transcomerinter Cia. Ltda. puede ser brigadista, no obstante, se recomienda que los integrantes de la brigada reúnan ciertas características.

Perfil de los Brigadistas

- Ser voluntario
- Representar a todas las áreas y turnos
- Ser eficiente
- Poseer actitudes de liderazgo
- Conocer ampliamente las instalaciones
- Tener un buen estado físico
- Estabilidad emocional en situaciones de crisis
- Capacidad de tomar decisiones

Funciones Generales de la Brigada de Emergencias

Antes

- Conocer ampliamente las instalaciones, sus procesos y los riesgos que puedan generar emergencias.
- Identificar la ubicación y estado de los equipos para el control de emergencias.
- Realizar inspecciones de seguridad periódicamente.
- Notificar sobre los cambios en el comportamiento de los riesgos en las instalaciones.
- Realizar informes sobre los recursos necesarios para el control de emergencias.
- Reconocer los procedimientos operativos implementados para el control de emergencias.

Durante

- Ejecutar los procedimientos operativos normalizados.
- Evaluar la magnitud de la emergencia.
- Decidir la necesidad de apoyo externo.
- Mantener estrecha comunicación con el comité para el manejo de emergencias.
- Evacuar y atender la emergencia.

- Orientar y apoyar las acciones del apoyo externo.

Después

- Establecer acciones de rehabilitación, por ejemplo, remoción de escombros y evaluación de daños causados por la emergencia.
- Determinar los daños tangibles e intangibles.
- Evaluar el proceso de reacción y atención de la emergencia.
- Presentar informes al comité para el manejo de emergencias.

Funciones Específicas de la Brigada de Emergencias

Antes

- Asistir a las convocatorias realizadas por el líder de la brigada y actualizarse constantemente en materia evaluación.
- Solicitar los elementos de protección personal.
- Mantener actualizada la información del personal.
- Realizar inspecciones continuas en las instalaciones.
- Conservar en perfecto estado su canal de comunicación.
- Coordinar inducciones y reconocimientos de puntos seguros.

Durante

- Utilizar elementos de protección personal.
- Presentarse inmediatamente en el lugar de la emergencia y comunicar al coordinador la magnitud del suceso.
- Dirigir la evacuación hacia los puntos y efectuar conteo.
- Reportar al coordinador de brigada la presencia de heridos y/o lesionados.
- Recibir instrucciones del coordinador de brigada y seguir los procedimientos establecidos.
- Controlar y mantener la calma entre los involucrados.

- Mantener contacto verbal con su grupo.
- Proceder a la evacuación, previa orden del coordinador, siguiendo los procedimientos establecidos.
- Verificar rápidamente que el área queda evacuada completamente y evitar el regreso de personas.
- Reportar la finalización de la evacuación de su área al líder de brigada.

Después

- Realizar inspección para determinar posibles causas del accidente y sugerir medidas correctivas.
- Verificar el restablecimiento de su zona y reportar al líder de brigada.
- Presentar un informe de la emergencia presentada.
- Participar en la retroalimentación y evaluación de la emergencia.
- Realizar inspecciones e informar al líder de brigada las novedades encontradas.

Simulacros

Los simulacros de emergencias representan una herramienta muy útil para la adquisición de buenos hábitos en situaciones de inminente riesgo. Y es éste, el principal motivo por el que los simulacros no deben dejarse a la improvisación. Debe estar debidamente ensayados y entrenados de forma tal que contribuya a responder con control y prontitud.

Preparación de Simulacros

El objetivo de un simulacro es verificar en el sitio y tiempo real, la capacidad de reacción de las personas y la organización operativa del plan de emergencias ante un evento de probable ocurrencia, tal como se muestra en la Tabla 34.

Tabla 34

Aspectos para verificar en el simulacro

ASPECTOS PARA VERIFICAR EN EL SIMULACRO

-
- Comunicación de emergencias
 - Procedimiento general de alarma
 - Accionamiento de sistemas de protección contra incendios
 - Comportamiento y tiempo de reacción de los trabajadores
 - Movilización y posicionamiento de equipos manuales de protección
 - Tiempo de reacción de brigada de emergencias
 - Interacción con grupos de apoyo externo
-

METODOLOGÍA

1. Seleccione un escenario creíble para una emergencia simulada
 2. Prepare un documento de planeación general del simulacro
 3. Suponga una situación típica en el escenario con variantes en su desarrollo que permitan evaluar la iniciativa y criterios de los participantes
 4. Establezca cual debería ser la respuesta adecuada para la situación planteada.
 5. Seleccione diferentes veedores para el análisis y calificación del ejercicio.
 6. Realizar charlas de inducción previas con los veedores.
 7. Prevenir con suficiente anticipación a los entes de apoyo externo.
 8. Se da la alarma de inicio al simulacro.
 9. Se cronometran tiempos de referencia.
 10. De ser posible se lleva un registro audiovisual.
 11. Se lleva un seguimiento a todas las comunicaciones realizadas.
 12. Se da por terminado el simulacro.
 13. Se realiza reunión con los veedores para consolidar las observaciones.
 14. Se realiza una reunión general con todos los integrantes de la brigada para retroalimentar el ejercicio.
 15. Elaborar un informe de resultados con sus debidas recomendaciones.
-

Fuente: Elaboración propia.

Plan de Evacuación

Es el conjunto de acciones y procedimientos que se realizan para llevar a un grupo de personas de un lugar altamente inseguro a otro más seguro.

El proceso de una evacuación debe ser:

- Rápido

- Ordenado
- Seguro
- Planificado

Criterios Generales de Evacuación

- La evacuación siempre se realizará según las rutas establecidas en los planos de evacuación, o las indicaciones emitidas por el jefe de brigada, apoyándose en el sistema de comunicaciones para emergencias.
- Una vez escuche la alarma dejar de hacer cualquier actividad e inmediatamente prepararse para evacuar.
- Prestar atención a la alarma, pitazos y/o llamados de alerta.
- La evacuación debe efectuarse con clama y en forma ordenada, utilizando siempre la derecha del corredor o pasillo. El lado izquierdo será ocupado por los equipos de socorro. No regresas, ni permitir que otros los hagan.

Prioridades

En cualquier clase de emergencia tendrán prioridad los niños, mujeres en estado de gestación, discapacitados y personas de la tercera edad. La Tabla 35 muestra el plan de acción ante situaciones de emergencia.

Tabla 35

Plan de acción ante situaciones de emergencia

PLAN DE ACCIÓN ANTE SITUACIONES DE EMERGENCIA	
Coordinador:	Teléfono:
Objetivos:	
<ul style="list-style-type: none"> • Identificar y reportar rápidamente cualquier tipo de amenaza que pueda poner en peligro la integridad de los trabajadores. • Frente a la detección de una amenaza, garantizar una rápida voz de alarma que informe a todo el personal la necesidad de evacuar. 	

-
- Establecer una metodología rápida y confiable de verificación del número de personas evacuadas o, en su defecto, de personas desaparecidas o afectadas por el siniestro.
 - Brindar primeros auxilios a las personas lesionadas.
 - Mantener un adecuado reporte informativo con colaboradores y comunidad en general acerca de la situación ocurrida.
-

Estructura Organizacional: Quien detecta la emergencia, reporta al coordinador de la brigada/Coord. SST/COE.

Alarma:

Es el mecanismo que permite informar oportunamente a todas las personas un siniestro inminente y la correspondiente activación del plan de emergencia.

El sistema de alarma en caso de emergencia es el siguiente:

- Voz

Evento	Código
Alerta	1 aviso a voz
Evacuación	1 aviso a voz de evacuación

Se debe dar alarma únicamente en las siguientes situaciones:

- Cuando se detecte un incendio en el lugar donde se encuentre.
 - Cuando se observe la presencia de humo en grandes cantidades dentro de las instalaciones.
 - Cuando se presenten daños graves en la estructura de las instalaciones que pongan en peligro a los trabajadores.
 - Cuando se descubra o sospeche la presencia de artefactos explosivos en las instalaciones.
-

Rutas de Evacuación:

El personal evacua de manera controlada por el lado derecho de los pasillos y se dirigirán al punto de encuentro que está ubicado en el parqueadero.

Punto de encuentro:

El punto de encuentro establecido está ubicado dentro del área del edificio de mantenimiento.

Punto de encuentro



Procedimientos coordinación

Siempre que se active la alarma es necesario que todas las personas inicien la evacuación, aunque se trate de un simulacro, es necesario tomar la situación como si fuese real.

Los colaboradores deben orientar a las personas hacia las salidas y el punto de encuentro. Estarán pendientes de brindar ayuda a quien lo requiera.

El comité de emergencia debe ser informado de la situación para iniciar la toma de decisiones frente al siniestro.

Procedimientos ocupantes

Si se activa la alarma o se da la orden de evacuar, salir a través de las rutas hasta el punto de encuentro.

Capacitación

Capacitación a brigadistas en materia de evacuación y rescate.
Capacitación a colaboradores en procedimientos de evacuación.

Supervisión y auditorías

Las actividades propias de seguimiento están a cargo de seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

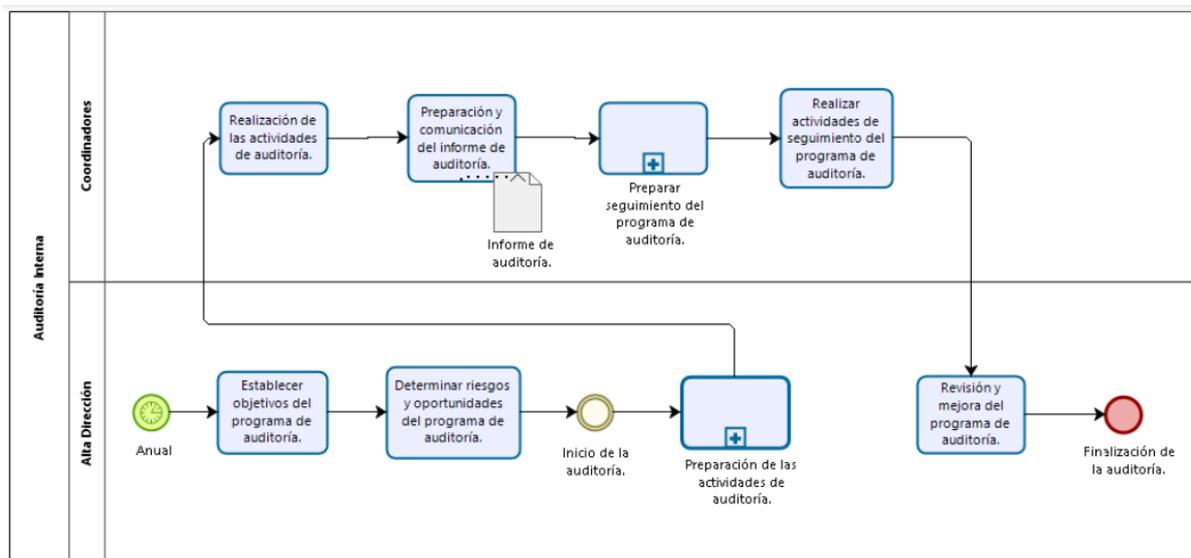
4.6 Evaluación del Desempeño y Mejora Continua

Se establece un programa de auditoría interna con el fin de verificar si el sistema de gestión de la SST se desempeña eficazmente y buscar oportunidades de mejora. La Figura 17 muestra el

proceso para la aplicación de la auditoría interna en Transcomerinter Cia. Ltda. y la Tabla 36 contiene el programa de auditoría interna como tal.

Figura 17

Procedimiento auditoría interna



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 36

Programa de auditoría interna

	Transcomerinter Cia. Ltda.	Código	P.A.T.C.I.
	PROGRAMA DE AUDITORÍA INTERNA	Versión	1
		Elaborado por	Santiago Chamorro

Objetivo

Determinar el grado de cumplimiento de los requisitos pertinentes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001 para establecer un punto de partida en el diseño del sistema de gestión para la organización.

Riesgos	Acciones
---------	----------

<ul style="list-style-type: none"> • Falta de disponibilidad y cooperación del auditado. • Determinación ineficaz de la información documental necesaria requerida por los auditores. • Competencia global insuficiente para realizar auditorías eficazmente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Concientizar y convencer a la dirección de los beneficios que trae consigo el SG-SST para fomentar su compromiso y protagonismo. • Determinar minuciosamente los insumos necesarios para la realización satisfactoria de la auditoría. • Realizar capacitaciones y evaluaciones continuas respecto a las competencias requeridas en el programa de auditoría.
Oportunidades	Acciones
<ul style="list-style-type: none"> • Alinear fecha de la auditoría con la disponibilidad del personal clave. • Realizar la auditoría en una única visita. • Alcanzar el nivel de competencia requerido del equipo auditor para lograr el objetivo de la auditoría. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer la fecha idónea para la realización de la auditoría. • Evaluar y mitigar falencias respecto a la competencia del equipo auditor.
N° de auditorías	1 auditoría
Alcance	<p>La auditoría se aplica en la empresa Transcomerinter Cia. Ltda. sede Tulcán y sus áreas de negocio, estas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contabilidad • Exportaciones • Almacenera • Despachos • Mantenimiento • Flota vehicular
Método de auditoría	<p>In situ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista • Lista de verificación
Fecha de inicio	05/12/2020
Fecha de finalización	06/12/2020

Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Computador • Smartphone • Documentación
Responsables	Santiago Chamorro

Fuente: Elaboración propia.

4.6.1 Nivel de cumplimiento actualizado

Una vez finalizado el diseño del sistema de gestión de SST, se aplica la lista de verificación de la Norma ISO 45001:2018 con el fin de determinar el nuevo nivel de cumplimiento frente a los requisitos de la norma. La Tabla 37 muestra los requisitos evaluados y el resultado de la aplicación de la lista de verificación con el nuevo nivel de cumplimiento.

Tabla 37

Lista de verificación de la Norma ISO 45001:2018

Requisitos ISO 45001	Cumple	No cumple
Comprensión de la organización y su contexto (4.1)	✓	
Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas (4.2)	✓	
Determinación del alcance del sistema de gestión de la SST (4.3)	✓	
Liderazgo y participación de los trabajadores (5.1)	✓	
Política de la SST (5.2)	✓	
Roles, responsabilidades y autoridades en la organización (5.3)	✓	
Consulta y participación de los trabajadores (5.4)	✓	
Identificación de peligros y evaluación de los riesgos y las oportunidades (6.1.2)	✓	
Determinación de los requisitos legales aplicables y otros requisitos (6.1.3)	✓	
Planificación de acciones (6.1.4)	✓	
Objetivos de SST y planificación para lograrlos (6.2)	✓	
Recursos (7.1)	✓	
Competencia (7.2)	✓	

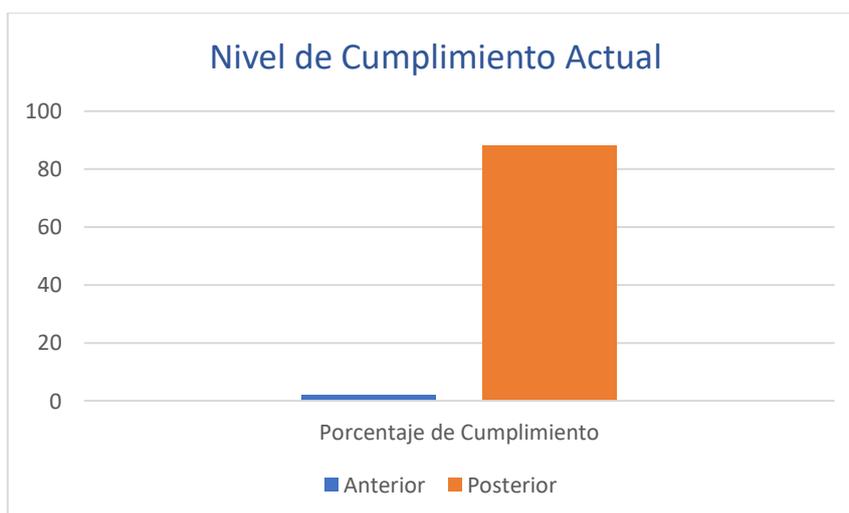
Toma de conciencia (7.3)	✓	
Comunicación (7.4)	✓	
Información documentada (7.5)	✓	
Eliminar peligros y reducir los riesgos para la SST (8.1.2)	✓	
Compras (8.1.4)		✓
Contratistas (8.1.4.2)		✓
Contratación externa (8.1.4.3)		✓
Preparación y respuesta ante emergencias (8.2)	✓	
Evaluación del cumplimiento (9.1.2)	✓	
Auditoría interna (9.2)	✓	
Revisión por la dirección (9.3)	✓	
Mejora continua (10.3)	✓	

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados indican que el nuevo nivel de cumplimiento de la organización frente a los requisitos de la Norma ISO 45001:2018 es del 88 por ciento. El porcentaje restante de cumplimiento corresponde a los requisitos de Compras, Contratistas y Contratación externa; los cuales, para su cumplimiento, necesitan de información específica que la organización no está en condiciones de proporcionar. La Figura 18 muestra el nivel de cumplimiento actual de los requisitos de la norma comparado con el nivel de cumplimiento inicial.

Figura 18

Nivel de cumplimiento actual



Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

La revisión bibliográfica representó un aporte significativo de información y conocimiento, fundamental para el desarrollo de cada una de las etapas del proyecto de investigación, logrando sustentar su realización y efectuar de manera eficiente el diagnóstico situacional y el diseño de la propuesta de investigación. Además, de contribuir al cumplimiento del requisito referente a la normativa legal de seguridad en el trabajo.

La aplicación de la lista de verificación de la Norma ISO 45001:2018 expuso la debilidad de la organización en materia de SST, dado que no cumple con ningún requisito de ésta, sin embargo, los resultados de la aplicación de la lista de verificación de la Normativa Legal en seguridad y salud en el trabajo estableció un cumplimiento del 44,5 por ciento, de igual manera un resultado sumamente bajo y con ello se establece el punto de partida para el diseño de la propuesta del SG-SST para la organización.

El proceso de identificación de peligros, utilizando la matriz de riesgos, determinó que en la organización los trabajadores se encuentran expuestos a riesgos mecánicos, físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. El grado de efectividad en la gestión de los riesgos antes mencionados es 83,33 por ciento para los riesgos mecánicos, 50 por ciento para los riesgos físicos, 66,66 por ciento para los riesgos químicos, 90 por ciento para los riesgos biológicos, 0 por ciento para los riesgos ergonómicos y 0 por ciento para los riesgos psicosociales.

El nuevo nivel de cumplimiento de la organización frente a los requisitos de la Norma ISO 45001:2018 es del 88 por ciento. Dicho porcentaje de cumplimiento está representado por la propuesta desarrollada en el capítulo cuatro y que a su vez comprende el manual de seguridad y salud en el trabajo de la organización.

RECOMENDACIONES

Implementar el sistema de gestión de SST realizando previamente la socialización y concientización a los trabajadores respecto a los beneficios, tanto directos como indirecto, que ellos y la organización obtendrán. Además de las actividades que se llevarán a cabo, pues su participación y consulta es fundamental para el óptimo desempeño del sistema de gestión y la consecución de sus objetivos.

Seleccionar adecuadamente al personal que llevará a cabo el programa de auditoría interna y las actividades de identificación de peligros. Con el fin de asegurar la objetividad e imparcialidad de los procesos, evitando de esta manera cualquier conflicto de intereses en su desarrollo. Además, dicho personal debe poseer las competencias necesarias para alcanzar los objetivos establecidos y obtener resultados fiables.

Fomentar la participación de los trabajadores de todos los niveles en el reporte de situaciones o condiciones de trabajo que representen un peligro inminente para ellos o sus compañeros y a su vez protegerlos frente a represalias, tales como amenazas de despidos o acciones disciplinarias. La recepción de sugerencias será más eficaz si la cooperación y las comunicaciones se basan en la confianza.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Akpan, E. (2016). Effective Safety and Health Management Policy for Improved Performance of Organizations in Africa. *International Journal of Business and Management*.
- Arias, C. (2019). La eficiencia de los sistemas de gestión en la prevención de riesgos laborales en Ecuador - más allá de las certificaciones. 2.
- Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la Republica del Ecuador. En A. Constituyente, *Constitución de la Republica del Ecuador* (pág. 152). Quito.
- Bavaresco Pigotti, G. A. (13 de Mayo de 2020). *GABP Ingeniería*. Obtenido de GABP Ingeniería: <https://bit.ly/2ySGrFl>
- Cabel Irribarren, A. L. (2014). *Impacto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales de los colaboradores de SGAS-SEDALIB S.A 2014*. Trujillo.
- Comunidad Andina. (4 de Mayo de 2020). *Comunidad Andina*. Obtenido de Comunidad Andina: <https://bit.ly/3c6cX5g>
- Escuela Europea de Excelencia. (20 de Noviembre de 2018). *Escuela Europea de Excelencia*. Obtenido de Escuela Europea de Excelencia: <https://bit.ly/36WwZ05>
- Gómez García, A. R., & Merino Salazar, P. (2019). Funciones y competencias del médico del trabajo en Ecuador - estudio Delphi en 513 universitarios. *Revista Cuatrimestral "Conecta Libertad"*, 12-23.
- Gómez, A. (2017). Epidemiología de accidentes de trabajo en Ecuador basado en la base de datos de la Seguridad Social en los años 2014 - 2016. *Rev. SCientífica*, 144.
- Hacay Chang, A. I., & Arias Ulloa, C. (2019). La Eficiencia de los Sistemas de Gestión en la Prevención de Riesgos Laborales en Ecuador - Más allá de las certificaciones. *ORP Journal*.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw-Hill Education.
- INSST. (2019). *Evaluación de Riesgos Laborales*. España.

- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (1986). *Decreto ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo*.
- ISOTools. (19 de Marzo de 2015). *ISOTools*. Obtenido de ISOTools: <https://bit.ly/2A5wEMA>
- ISOTools. (20 de Febrero de 2015). *ISOTools*. Obtenido de ISOTools: <https://bit.ly/2M2Yagk>
- ISOTools. (5 de Enero de 2020). *ISOTools*. Obtenido de ISOTools: <https://www.isotools.org/2015/08/06/en-que-consiste-una-matriz-de-riesgos/>
- Jilcha, K., & Kitaw, D. (2016). Innovación industrial en seguridad y salud laboral para el desarrollo sostenible. *Ingeniería, Ciencia y Tecnología, una revista internacional*.
- Jones, k. (2017). ISO 45001 and the evolution of occupational health and safety management systems. *IOSH- Institution of Occupational Safety and Health Paper*.
- Martín Martín, A. O. (11 de Enero de 2013). *Level Center*. Obtenido de Level Center: <https://bit.ly/2ZBES9T>
- Ministerio del Trabajo. (2017). *Código del Trabajo*.
- Montenegro Caicedo, M. F. (2018). *Validación del procedimiento científico técnico de gestión de riesgos tecnológicos en la unidad de desechos sólidos del GAD Ibarra*. Ibarra.
- Moreno, B., Fidel, & Godoy. (2012). El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones. *Daena: International Journal of Good Conscience*.
- Nicolaci, M. (2016). Condiciones y medioambiente de trabajo (CyMAT). *UNLZ*.
- Norma ISO 19011. (2018). *Norma ISO 19011*. Ginebra.
- Norma ISO 45001. (13 de Marzo de 2018). *Norma ISO 45001:2015*. Obtenido de Norma ISO 45001:2015: <https://bit.ly/3eMepLb>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo*. Suiza: ISBN.
- Organización Internacional del Trabajo. (27 de Julio de 2020). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://bit.ly/2X1e5BQ>
- Organización Mundial de la Salud. (17 de Noviembre de 2017). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://bit.ly/3deDIoe>

- Organización Panamericana de la Salud. (11 de Agosto de 2018). *Organización Panamericana de la Salud*. Obtenido de Organización Panamericana de la Salud: <https://bit.ly/2SAVGcx>
- Oviedo , R., Defranc, P., & Otero , T. (2018). Seguridad y salud laboral: una revisión en el contexto actual, a propósito de la nueva ISO 45001. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 240.
- Ramírez, C. (2015). *Seguridad industrial: Un enfoque integral*. México: Limusa.
- Reyes, E. (1999). *Taller de redacción del trabajo científico*. Ibarra: Editorial Universitaria.
- Secretaría Técnica Planifica Ecuador. (2017). Plan Nacional de Desarrollo 2017 - 2021 Toda una Vida.
- Suárez Rosero, A. G. (2019). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según la Norma ISO 45001:2018 para los laboratorios CINDU de la Universidad Técnica del Norte*. Ibarra.
- Think & Sell. (2020). *Think & Sell*. Obtenido de Think & Sell: <https://bit.ly/3eaE1kn>
- Tina, Kowalski, Loretto, & Wendy. (2017). Well-being and HRM in the changing workplace. *The International Journal of Human Resource Management*.
- Torralba Chaves, X. A., Betancourth Romero, H., & Fandiño Benavides, R. (2016). Impacto de los sistemas de gestión integrados en la competitividad de las mipymes. *Gestión, Ingenio y Sociedad*, 48-54.

ANEXOS

Anexo 1. Perfil ocupacional del Director de Logística y Transporte

	Transcomerinter Cia. Ltda.	Código	P.O.D.L.T.
	FLOTA VEHICULAR	Fecha	
		Versión	001
		Elaborado por	Santiago Chamorro
		Aprobado por	Ing. René Benavides
Denominación del cargo:		Director de Logística y Transporte	
Nivel jerárquico:		1	
Rol:		Gestión Organizacional	
Reporta a:		Gerencia General	
Supervisa a:		Coordinadores y operarios	
FORMACIÓN		RELACIONES INTERNAS	
Nivel de instrucción: Título de 3er nivel		Directa: Procesos Estratégicos Indirecta: Procesos Operativos y de Apoyo.	
EXPERIENCIA REQUERIDA		3 años en cargos similares	
MISIÓN DEL CARGO		Gestionar la documentación para el despacho de los vehículos hacia los diferentes destinos nacionales e internacionales.	
DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES			
<ul style="list-style-type: none"> - Documentación de vehículos - Inventario de plataformas - Montar y desmontar plataformas - Inspeccionar plataformas y enviar al taller 			
RESPONSABILIDADES EN SST			
<ul style="list-style-type: none"> - Asignar los recursos necesarios para el mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión de la SST. - Garantizar el cumplimiento de la Normativa Legal en SST. - Impulsar medidas preventivas para mitigar y controlar los riesgos laborales. 			

- Fomentar la capacitación constante de los trabajadores en materia de SST.									
COMPETENCIAS CONDUCTUALES REQUERIDAS PARA EL CARGO									
Orientación a los resultados	Alto	Realiza acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas.							
Trabajo en equipo	Medio	Promueve la colaboración del equipo, respeta las ideas de los demás y las valora.							
Conocimiento del entorno organizacional	Alto	Identifica las situaciones que afectan al grupo de trabajo, brinda soluciones inmediatas de acuerdo con la institución y su estructura.							
Iniciativa	Alto	Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en corto plazo, crea oportunidades o minimiza problemas potenciales, aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo.							
Aprendizaje continuo	Medio	Realiza trabajos de investigación y comparte con sus compañeros. Brinda sus conocimientos y experiencias, actuando como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.							
EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA EL PUESTO DE TRABAJO									
									
			✓			✓			

Anexo 2. Perfil Ocupacional del Asistente de Flota Vehicular

	Transcomerinter Cia. Ltda.	Código	P.O.A.F.V.
	FLOTA VEHICULAR	Fecha	
		Versión	001
		Elaborado por	Santiago Chamorro
		Aprobado por	Ing. René Benavides
Denominación del cargo:	Asistente de Flota Vehicular		
Nivel jerárquico:	2		
Rol:	Gestión Organizacional		
Reporta a:	Director de Logística y Transporte		

Supervisa a:		Operarios
FORMACIÓN		RELACIONES INTERNAS
Nivel de instrucción: Título de 2do nivel		Directa: Procesos Estratégicos Indirecta: Procesos Operativos y de Apoyo.
EXPERIENCIA REQUERIDA		2 años en cargos similares
MISIÓN DEL CARGO		Asistir en la gestión documental para el despacho de los vehículos hacia los diferentes destinos nacionales e internacionales. Gestionar el inventario de plataformas y su mantenimiento.
DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES		
<ul style="list-style-type: none"> - Inventario de plataformas - Montar y desmontar plataformas - Inspeccionar plataformas y enviar al taller - Recibir documentos - Atender llamadas telefónicas 		
RESPONSABILIDADES EN SST		
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con el reglamento de SST - Informar sobre condiciones y/o actos inseguros en los lugares de trabajo o cualquier suceso que pudiera provocar un incidente, accidente o enfermedad profesional. - Participar activamente en los programas de capacitación sobre SST al que sean convocados. - Reportar cualquier tipo de accidente, incidente, situación o acción insegura detectada, tanto en las instalaciones, como en los vehículos, equipos y herramientas. 		
COMPETENCIAS CONDUCTUALES REQUERIDAS PARA EL CARGO		
Orientación a los resultados	Medio	Realiza acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas.
Trabajo en equipo	Medio	Promueve la colaboración del equipo, respeta las ideas de los demás y las valora.
Conocimiento del entorno organizacional	Medio	Identifica las situaciones que afectan al grupo de trabajo, brinda soluciones inmediatas de acuerdo con la institución y su estructura.

Iniciativa	Alto	Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en corto plazo, crea oportunidades o minimiza problemas potenciales, aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo.
Aprendizaje continuo	Medio	Realiza trabajos de investigación y comparte con sus compañeros. Brinda sus conocimientos y experiencias, actuando como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA EL PUESTO DE TRABAJO		
		
		
		
		
✓	✓	✓

Anexo 3. Perfil Ocupacional del Coordinador de Almacenera

	Transcomerinter Cia. Ltda.	Código	P.O.C.A.
	ALMACENERA	Fecha	
		Versión	001
		Elaborado por	Santiago Chamorro
		Aprobado por	Ing. René Benavides
Denominación del cargo:		Coordinador de Almacenera	
Nivel jerárquico:		2	
Rol:		Gestión Operativa	
Reporta a:		Director de Logística y Transporte	
Supervisa a:		Personal Operativo	
FORMACIÓN		RELACIONES INTERNAS	
Nivel de instrucción: Título de 3er nivel		Directa: Procesos de Apoyo Indirecta: Procesos Operativos y Estratégicos.	
EXPERIENCIA REQUERIDA		3 años en cargos similares	
MISIÓN DEL CARGO		Controlar y regular los procesos operativos del depósito aduanero y gestión de inventario de mercancía.	

DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES									
<ul style="list-style-type: none"> - Verificar documentación legal - Registrar ingreso de mercancía - Inventario de mercancía - Pesaje de vehículos - Cargar y descargar contenedores 									
RESPONSABILIDADES EN SST									
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con el reglamento de SST - Informar sobre condiciones y/o actos inseguros en los lugares de trabajo o cualquier suceso que pudiera provocar un incidente, accidente o enfermedad profesional. - Participar activamente en los programas de capacitación sobre SST al que sean convocados. - Reportar cualquier tipo de accidente, incidente, situación o acción insegura detectada, tanto en las instalaciones, como en los vehículos, equipos y herramientas. 									
COMPETENCIAS CONDUCTUALES REQUERIDAS PARA EL CARGO									
Orientación a los resultados	Alto	Realiza acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas.							
Trabajo en equipo	Alto	Promueve la colaboración del equipo, respeta las ideas de los demás y las valora.							
Conocimiento del entorno organizacional	Alto	Identifica las situaciones que afectan al grupo de trabajo, brinda soluciones inmediatas de acuerdo con la institución y su estructura.							
Iniciativa	Medio	Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en corto plazo, crea oportunidades o minimiza problemas potenciales, aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo.							
Aprendizaje continuo	Medio	Realiza trabajos de investigación y comparte con sus compañeros. Brinda sus conocimientos y experiencias, actuando como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.							
EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA EL PUESTO DE TRABAJO									
									

	✓		✓			✓			
--	---	--	---	--	--	---	--	--	--

Anexo 4. Perfil Ocupacional del Asistente de Almacenera

	Transcomerinter Cia. Ltda.	Código	P.O.A.A.
	ALMACENERA	Fecha	
		Versión	001
		Elaborado por	Santiago Chamorro
		Aprobado por	Ing. René Benavides
Denominación del cargo:	Asistente de Almacenera		
Nivel jerárquico:	3		
Rol:	Gestión Operativa		
Reporta a:	Coordinador de Almacenera		
Supervisa a:	Personal Operativo		
FORMACIÓN		RELACIONES INTERNAS	
Nivel de instrucción: Título de 2do nivel		Directa: Procesos de Apoyo Indirecta: Procesos Operativos y Estratégicos.	
EXPERIENCIA REQUERIDA		2 años en cargos similares	
MISIÓN DEL CARGO		Gestionar la coordinación general de la oficina y resolver cualquier problema o requerimiento administrativo.	
DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES			
<ul style="list-style-type: none"> - Recepción, organización y archivo de documentos. - Gestionar llamadas, correos electrónicos y correspondencia. - Solicitar suministros. - Realizar fotocopias. - Organizar reuniones. - Mantener el área de trabajo limpio y ordenado. 			
RESPONSABILIDADES EN SST			
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con el reglamento de SST 			

<ul style="list-style-type: none"> - Informar sobre condiciones y/o actos inseguros en los lugares de trabajo o cualquier suceso que pudiera provocar un incidente, accidente o enfermedad profesional. - Participar activamente en los programas de capacitación sobre SST al que sean convocados. - Reportar cualquier tipo de accidente, incidente, situación o acción insegura detectada, tanto en las instalaciones, como en los vehículos, equipos y herramientas. 									
COMPETENCIAS CONDUCTUALES REQUERIDAS PARA EL CARGO									
Orientación a los resultados	Medio	Realiza acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas.							
Trabajo en equipo	Medio	Promueve la colaboración del equipo, respeta las ideas de los demás y las valora.							
Conocimiento del entorno organizacional	Alto	Identifica las situaciones que afectan al grupo de trabajo, brinda soluciones inmediatas de acuerdo con la institución y su estructura.							
Iniciativa	Medio	Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en corto plazo, crea oportunidades o minimiza problemas potenciales, aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo.							
Aprendizaje continuo	Medio	Realiza trabajos de investigación y comparte con sus compañeros. Brinda sus conocimientos y experiencias, actuando como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.							
EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA EL PUESTO DE TRABAJO									
									
	✓		✓			✓			

Anexo 5. Perfil Ocupacional de los Bodegueros

	Transcomerinter Cia. Ltda.	Código	P.O.B.A.
		Fecha	
	ALMACENERA	Versión	001
		Elaborado por	Santiago Chamorro

		Aprobado por	Ing. René Benavides
Denominación del cargo:	Bodeguero		
Nivel jerárquico:	4		
Rol:	Actividades Operativas		
Reporta a:	Coordinador de Almacenera Asistente de Almacenera		
Supervisa a:			
FORMACIÓN		RELACIONES INTERNAS	
Nivel de instrucción: Bachiller	Directa: Procesos de Apoyo Indirecta: Procesos Operativos y Estratégicos.		
EXPERIENCIA REQUERIDA		2 años en cargos similares	
MISIÓN DEL CARGO		Gestionar, registrar, manipular y mover mercancías en la bodega.	
DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES			
<ul style="list-style-type: none"> - Recepción de mercancías y productos. - Llevar control de inventario. - Ordenar la distribución interior. 			
RESPONSABILIDADES EN SST			
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con el reglamento de SST - Informar sobre condiciones y/o actos inseguros en los lugares de trabajo o cualquier suceso que pudiera provocar un incidente, accidente o enfermedad profesional. - Participar activamente en los programas de capacitación sobre SST al que sean convocados. - Reportar cualquier tipo de accidente, incidente, situación o acción insegura detectada, tanto en las instalaciones, como en los vehículos, equipos y herramientas. 			
COMPETENCIAS CONDUCTUALES REQUERIDAS PARA EL CARGO			
Orientación a los resultados	Alto	Realiza acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas.	
Trabajo en equipo	Alto	Promueve la colaboración del equipo, respeta las ideas de los demás y las valora.	

Conocimiento del entorno organizacional	Medio	Identifica las situaciones que afectan al grupo de trabajo, brinda soluciones inmediatas de acuerdo con la institución y su estructura.							
Iniciativa	Medio	Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en corto plazo, crea oportunidades o minimiza problemas potenciales, aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo.							
Aprendizaje continuo	Medio	Realiza trabajos de investigación y comparte con sus compañeros. Brinda sus conocimientos y experiencias, actuando como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.							
EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA EL PUESTO DE TRABAJO									
									
	✓		✓			✓			

Anexo 6. Perfil Ocupacional del Coordinador de Exportaciones

	Transcomerinter Cia. Ltda.	Código	P.O.C.E.
	EXPORTACIONES	Fecha	
		Versión	001
		Elaborado por	Santiago Chamorro
		Aprobado por	Ing. René Benavides
Denominación del cargo:		Coordinador de Exportaciones	
Nivel jerárquico:		2	
Rol:		Gestión Administrativa	
Reporta a:		Director de Logística y Transporte	
Supervisa a:		Asistente de Exportaciones	
FORMACIÓN		RELACIONES INTERNAS	
Nivel de instrucción: Título de 3er nivel		Directa: Procesos de Apoyo Indirecta: Procesos Operativos y Estratégicos.	
EXPERIENCIA REQUERIDA		3 años en cargos similares	

MISIÓN DEL CARGO		Asesorar y dirigir al cliente en los procesos de importación y exportación.
DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES		
<ul style="list-style-type: none"> - Gestionar documentación aduanera. - Emitir factura comercial. - Elaborar documentos de transporte (carta porte y documento de carga). - Subir documentación a plataforma Ecuapass y MUISCA Colombia. 		
RESPONSABILIDADES EN SST		
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con el reglamento de SST - Informar sobre condiciones y/o actos inseguros en los lugares de trabajo o cualquier suceso que pudiera provocar un incidente, accidente o enfermedad profesional. - Participar activamente en los programas de capacitación sobre SST al que sean convocados. - Reportar cualquier tipo de accidente, incidente, situación o acción insegura detectada, tanto en las instalaciones, como en los vehículos, equipos y herramientas. 		
COMPETENCIAS CONDUCTUALES REQUERIDAS PARA EL CARGO		
Orientación a los resultados	Alto	Realiza acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas.
Trabajo en equipo	Medio	Promueve la colaboración del equipo, respeta las ideas de los demás y las valora.
Conocimiento del entorno organizacional	Alto	Identifica las situaciones que afectan al grupo de trabajo, brinda soluciones inmediatas de acuerdo con la institución y su estructura.
Iniciativa	Alto	Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en corto plazo, crea oportunidades o minimiza problemas potenciales, aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo.
Aprendizaje continuo	Alto	Realiza trabajos de investigación y comparte con sus compañeros. Brinda sus conocimientos y experiencias, actuando como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA EL PUESTO DE TRABAJO		

									
			✓			✓			

Anexo 7. Perfil Ocupacional del Asistente de Exportaciones

	Transcomerinter Cia. Ltda.	Código	P.O.A.E.
	EXPORTACIONES	Fecha	
		Versión	001
		Elaborado por	Santiago Chamorro
		Aprobado por	Ing. René Benavides
Denominación del cargo:	Asistente de Exportaciones		
Nivel jerárquico:	3		
Rol:	Actividades Administrativas		
Reporta a:	Coordinador de Exportaciones		
Supervisa a:			
FORMACIÓN		RELACIONES INTERNAS	
Nivel de instrucción: Título de 3er nivel	Directa: Procesos de Apoyo Indirecta: Procesos Operativos y Estratégicos.		
EXPERIENCIA REQUERIDA	2 años en cargos similares		
MISIÓN DEL CARGO	Gestionar la coordinación general de la oficina y resolver cualquier problema o requerimiento administrativo.		
DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES			
<ul style="list-style-type: none"> - Recepción, organización y archivo de documentos. - Gestionar llamadas, correos electrónicos y correspondencia. - Solicitar suministros. - Realizar fotocopias. - Organizar reuniones. - Mantener el área de trabajo limpio y ordenado. 			
RESPONSABILIDADES EN SST			
- Cumplir con el reglamento de SST			

<ul style="list-style-type: none"> - Informar sobre condiciones y/o actos inseguros en los lugares de trabajo o cualquier suceso que pudiera provocar un incidente, accidente o enfermedad profesional. - Participar activamente en los programas de capacitación sobre SST al que sean convocados. - Reportar cualquier tipo de accidente, incidente, situación o acción insegura detectada, tanto en las instalaciones, como en los vehículos, equipos y herramientas. 									
COMPETENCIAS CONDUCTUALES REQUERIDAS PARA EL CARGO									
Orientación a los resultados	Alto	Realiza acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas.							
Trabajo en equipo	Medio	Promueve la colaboración del equipo, respeta las ideas de los demás y las valora.							
Conocimiento del entorno organizacional	Alto	Identifica las situaciones que afectan al grupo de trabajo, brinda soluciones inmediatas de acuerdo con la institución y su estructura.							
Iniciativa	Alto	Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en corto plazo, crea oportunidades o minimiza problemas potenciales, aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo.							
Aprendizaje continuo	Alto	Realiza trabajos de investigación y comparte con sus compañeros. Brinda sus conocimientos y experiencias, actuando como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.							
EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA EL PUESTO DE TRABAJO									
									
			✓			✓			

Anexo 8. Perfil Ocupacional del Contador de Agencia

	Transcomerinter Cia. Ltda.	Código	P.O.C.A.
		Fecha	
	CONTABILIDAD	Versión	001
		Elaborado por	Santiago Chamorro

		Aprobado por	Ing. René Benavides
Denominación del cargo:	Contador de Agencia		
Nivel jerárquico:	2		
Rol:	Gestión Administrativa		
Reporta a:	Director de Logística y Transporte		
Supervisa a:	Asistente Contable		
FORMACIÓN		RELACIONES INTERNAS	
Nivel de instrucción: Título de 3er nivel	Directa: Procesos de Apoyo Indirecta: Procesos Operativos y Estratégicos.		
EXPERIENCIA REQUERIDA	3 años en cargos similares		
MISIÓN DEL CARGO	Ofrecer información útil, oportuna y confiable para la toma de decisiones y el control gerencia.		
DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES			
<ul style="list-style-type: none"> - Gestión contable y flujo de activos. - Elaboración de pedidos para despachos. - Revisión de tarifas. - Facturación de los servicios. 			
RESPONSABILIDADES EN SST			
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con el reglamento de SST - Informar sobre condiciones y/o actos inseguros en los lugares de trabajo o cualquier suceso que pudiera provocar un incidente, accidente o enfermedad profesional. - Participar activamente en los programas de capacitación sobre SST al que sean convocados. - Reportar cualquier tipo de accidente, incidente, situación o acción insegura detectada, tanto en las instalaciones, como en los vehículos, equipos y herramientas. 			
COMPETENCIAS CONDUCTUALES REQUERIDAS PARA EL CARGO			
Orientación a los resultados	Alto	Realiza acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas.	
Trabajo en equipo	Medio	Promueve la colaboración del equipo, respeta las ideas de los demás y las valora.	

Conocimiento del entorno organizacional	Alto	Identifica las situaciones que afectan al grupo de trabajo, brinda soluciones inmediatas de acuerdo con la institución y su estructura.							
Iniciativa	Alto	Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en corto plazo, crea oportunidades o minimiza problemas potenciales, aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo.							
Aprendizaje continuo	Alto	Realiza trabajos de investigación y comparte con sus compañeros. Brinda sus conocimientos y experiencias, actuando como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.							
EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA EL PUESTO DE TRABAJO									
									
			✓			✓			

Anexo 9. Perfil Ocupacional del Asistente Contable

	Transcomerinter Cia. Ltda.	Código	P.O.A.C.
	CONTABILIDAD	Fecha	
		Versión	001
		Elaborado por	Santiago Chamorro
		Aprobado por	Ing. René Benavides
Denominación del cargo:	Asistente Contable		
Nivel jerárquico:	3		
Rol:	Actividades Administrativas		
Reporta a:	Contador de Agencia		
Supervisa a:			
FORMACIÓN		RELACIONES INTERNAS	
Nivel de instrucción: Bachiller		Directa: Procesos de Apoyo Indirecta: Procesos Operativos y Estratégicos.	

EXPERIENCIA REQUERIDA		2 años en cargos similares
MISIÓN DEL CARGO		Asistir en la gestión contable y resolver cualquier problema o requerimiento administrativo.
DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES		
<ul style="list-style-type: none"> - Registro de documentos. - Facturación de proveedores. - Realizar flujo de pagos. - Cancelación a proveedores. - Tesorería. 		
RESPONSABILIDADES EN SST		
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con el reglamento de SST - Informar sobre condiciones y/o actos inseguros en los lugares de trabajo o cualquier suceso que pudiera provocar un incidente, accidente o enfermedad profesional. - Participar activamente en los programas de capacitación sobre SST al que sean convocados. - Reportar cualquier tipo de accidente, incidente, situación o acción insegura detectada, tanto en las instalaciones, como en los vehículos, equipos y herramientas. 		
COMPETENCIAS CONDUCTUALES REQUERIDAS PARA EL CARGO		
Orientación a los resultados	Medio	Realiza acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas.
Trabajo en equipo	Medio	Promueve la colaboración del equipo, respeta las ideas de los demás y las valora.
Conocimiento del entorno organizacional	Alto	Identifica las situaciones que afectan al grupo de trabajo, brinda soluciones inmediatas de acuerdo con la institución y su estructura.
Iniciativa	Alto	Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en corto plazo, crea oportunidades o minimiza problemas potenciales, aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo.
Aprendizaje continuo	Medio	Realiza trabajos de investigación y comparte con sus compañeros. Brinda sus conocimientos y experiencias,

- Seguimiento y entrega de mercancías.									
RESPONSABILIDADES EN SST									
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con el reglamento de SST - Informar sobre condiciones y/o actos inseguros en los lugares de trabajo o cualquier suceso que pudiera provocar un incidente, accidente o enfermedad profesional. - Participar activamente en los programas de capacitación sobre SST al que sean convocados. - Reportar cualquier tipo de accidente, incidente, situación o acción insegura detectada, tanto en las instalaciones, como en los vehículos, equipos y herramientas. 									
COMPETENCIAS CONDUCTUALES REQUERIDAS PARA EL CARGO									
Orientación a los resultados	Alto	Realiza acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas.							
Trabajo en equipo	Alto	Promueve la colaboración del equipo, respeta las ideas de los demás y las valora.							
Conocimiento del entorno organizacional	Alto	Identifica las situaciones que afectan al grupo de trabajo, brinda soluciones inmediatas de acuerdo con la institución y su estructura.							
Iniciativa	Alto	Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en corto plazo, crea oportunidades o minimiza problemas potenciales, aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo.							
Aprendizaje continuo	Medio	Realiza trabajos de investigación y comparte con sus compañeros. Brinda sus conocimientos y experiencias, actuando como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.							
EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA EL PUESTO DE TRABAJO									
									
	✓		✓			✓			

Anexo 11. Perfil ocupacional del Jefe de Patio, correspondiente al Área de Mantenimiento

	Transcomerinter Cia. Ltda.	Código	P.O.J.P.
		Fecha	
	MANTENIMIENTO	Versión	1
		Elaborado por	Santiago Chamorro
		Aprobado por	Ing. René Benavides
Denominación del cargo:	Jefe de Patio		
Nivel jerárquico:	2		
Rol:	Gestión Operativa		
Reporta a:	Director de Logística y Transporte		
Supervisa a:	Operarios de Mantenimiento		
FORMACIÓN		RELACIONES INTERNAS	
Nivel de instrucción: Título de 3er nivel		Directa: Procesos Operativos Indirecta: Procesos de Soporte y Estratégicos.	
EXPERIENCIA REQUERIDA		3 años en cargos similares	
MISIÓN DEL CARGO		Dirigir las actividades para el mantenimiento de los vehículos y el abastecimiento de insumos.	
DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES			
<ul style="list-style-type: none"> - Organización de los operarios de mantenimiento. - Supervisar lista de pedidos de repuestos. - Revisar y ejecutar órdenes de trabajo. 			
RESPONSABILIDADES EN SST			
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir y supervisar el cumplimiento de la Normativa Legal en SST. - Impulsar medidas preventivas para mitigar y controlar los riesgos laborales. - Fomentar la capacitación constante de los trabajadores en materia de SST - Informar sobre condiciones y/o actos inseguros en los lugares de trabajo o cualquier suceso que pudiera provocar un incidente, accidente o enfermedad profesional. - Participar activamente en los programas de capacitación sobre SST al que sean convocados. 			

- Reportar cualquier tipo de accidente, incidente, situación o acción insegura detectada, tanto en las instalaciones, como en los vehículos, equipos y herramientas.									
COMPETENCIAS CONDUCTUALES REQUERIDAS PARA EL CARGO									
Orientación a los resultados	Alto	Realiza acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas.							
Trabajo en equipo	Alto	Promueve la colaboración del equipo, respeta las ideas de los demás y las valora.							
Conocimiento del entorno organizacional	Medio	Identifica las situaciones que afectan al grupo de trabajo, brinda soluciones inmediatas de acuerdo con la institución y su estructura.							
Iniciativa	Alto	Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en corto plazo, crea oportunidades o minimiza problemas potenciales, aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo.							
Aprendizaje continuo	Medio	Realiza trabajos de investigación y comparte con sus compañeros. Brinda sus conocimientos y experiencias, actuando como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.							
EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA EL PUESTO DE TRABAJO									
									
	✓		✓			✓			

Anexo 12. Perfil Ocupacional del Coordinador de Mantenimiento

	Transcomerinter Cia. Ltda.	Código	P.O.C.M.
	MANTENIMIENTO	Fecha	
		Versión	001
		Elaborado por	Santiago Chamorro
		Aprobado por	Ing. René Benavides
Denominación del cargo:		Coordinador de Mantenimiento	
Nivel jerárquico:		3	
Rol:		Actividades Operativas	

Reporta a:	Jefe de Patio	
Supervisa a:	Operarios de Mantenimiento	
FORMACIÓN		RELACIONES INTERNAS
Nivel de instrucción: Título de 3er nivel	Directa: Procesos Operativos Indirecta: Procesos de Soporte y Estratégicos.	
EXPERIENCIA REQUERIDA	3 años en cargos similares	
MISIÓN DEL CARGO	Gestionar y controlar el abastecimiento de repuestos y realización de recortes.	
DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES		
<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de compras. - Cierre de órdenes de compra. - Supervisar inventario de repuestos. - Solucionar desvares en la vía. - Seguimiento de unidades en talleres externos. 		
RESPONSABILIDADES EN SST		
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir la Normativa Legal en SST. - Informar sobre condiciones y/o actos inseguros en los lugares de trabajo o cualquier suceso que pudiera provocar un incidente, accidente o enfermedad profesional. - Participar activamente en los programas de capacitación sobre SST al que sean convocados. - Reportar cualquier tipo de accidente, incidente, situación o acción insegura detectada, tanto en las instalaciones, como en los vehículos, equipos y herramientas. 		
COMPETENCIAS CONDUCTUALES REQUERIDAS PARA EL CARGO		
Orientación a los resultados	Alto	Realiza acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas.
Trabajo en equipo	Alto	Promueve la colaboración del equipo, respeta las ideas de los demás y las valora.
Conocimiento del entorno organizacional	Medio	Identifica las situaciones que afectan al grupo de trabajo, brinda soluciones inmediatas de acuerdo con la institución y su estructura.
Iniciativa	Alto	Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en corto plazo, crea oportunidades o

		minimiza problemas potenciales, aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo.
Aprendizaje continuo	Medio	Realiza trabajos de investigación y comparte con sus compañeros. Brinda sus conocimientos y experiencias, actuando como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA EL PUESTO DE TRABAJO		
		
		
		
		
	✓	
		✓
		✓

Anexo 13. Perfil Ocupacional del Supervisor de Patio

	Transcomerinter Cia. Ltda.	Código	P.O.S.P.
	MANTENIMIENTO	Fecha	
		Versión	001
		Elaborado por	Santiago Chamorro
		Aprobado por	Ing. René Benavides
Denominación del cargo:	Supervisor de Patio		
Nivel jerárquico:	3		
Rol:	Actividades Operativas		
Reporta a:	Jefe de Patio Coordinador de Mantenimiento		
Supervisa a:	Operarios de Mantenimiento		
FORMACIÓN	RELACIONES INTERNAS		
Nivel de instrucción: Título de 3er nivel	Directa: Procesos Operativos Indirecta: Procesos de Soporte y Estratégicos.		
EXPERIENCIA REQUERIDA	3 años en cargos similares		
MISIÓN DEL CARGO	Controlar el abastecimiento de repuestos en el almacén y actualizar documentación.		
DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES			

<ul style="list-style-type: none"> - Entregar los repuestos en almacén. - Verificar la utilización de repuestos. - Entregar de documentos en contabilidad. - Completar y actualizar trabajos. 									
RESPONSABILIDADES EN SST									
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir la Normativa Legal en SST. - Informar sobre condiciones y/o actos inseguros en los lugares de trabajo o cualquier suceso que pudiera provocar un incidente, accidente o enfermedad profesional. - Participar activamente en los programas de capacitación sobre SST al que sean convocados. - Reportar cualquier tipo de accidente, incidente, situación o acción insegura detectada, tanto en las instalaciones, como en los vehículos, equipos y herramientas. 									
COMPETENCIAS CONDUCTUALES REQUERIDAS PARA EL CARGO									
Orientación a los resultados	Alto	Realiza acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas.							
Trabajo en equipo	Alto	Promueve la colaboración del equipo, respeta las ideas de los demás y las valora.							
Conocimiento del entorno organizacional	Medio	Identifica las situaciones que afectan al grupo de trabajo, brinda soluciones inmediatas de acuerdo con la institución y su estructura.							
Iniciativa	Alto	Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en corto plazo, crea oportunidades o minimiza problemas potenciales, aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo.							
Aprendizaje continuo	Medio	Realiza trabajos de investigación y comparte con sus compañeros. Brinda sus conocimientos y experiencias, actuando como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.							
EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA EL PUESTO DE TRABAJO									
									
	✓		✓			✓			

Anexo14. Perfil Ocupacional del Analista de Mantenimiento

	Transcomerinter Cia. Ltda.	Código	P.O.A.M.V.
	MANTENIMIENTO	Fecha	
		Versión	001
		Elaborado por	Santiago Chamorro
		Aprobado por	Ing. René Benavides
Denominación del cargo:	Analista de Mantenimiento		
Nivel jerárquico:	3		
Rol:	Actividades Operativas		
Reporta a:	Jefe de Patio Coordinador de Mantenimiento		
Supervisa a:			
FORMACIÓN	RELACIONES INTERNAS		
Nivel de instrucción: Título de 3er nivel	Directa: Procesos Operativos Indirecta: Procesos de Soporte y Estratégicos.		
EXPERIENCIA REQUERIDA	3 años en cargos similares		
MISIÓN DEL CARGO	Dirigir el plan de mantenimiento preventivo de los vehículos.		
DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES			
<ul style="list-style-type: none"> - Revisar del plan de mantenimiento preventivo de los vehículos. - Realizar solicitud de repuestos. - Generar reportes de gastos. - Seguimiento de garantías. 			
RESPONSABILIDADES EN SST			
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir la Normativa Legal en SST. - Informar sobre condiciones y/o actos inseguros en los lugares de trabajo o cualquier suceso que pudiera provocar un incidente, accidente o enfermedad profesional. - Participar activamente en los programas de capacitación sobre SST al que sean convocados. - Reportar cualquier tipo de accidente, incidente, situación o acción insegura detectada, tanto en las instalaciones, como en los vehículos, equipos y herramientas. 			

COMPETENCIAS CONDUCTUALES REQUERIDAS PARA EL CARGO									
Orientación a los resultados	Alto	Realiza acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas.							
Trabajo en equipo	Alto	Promueve la colaboración del equipo, respeta las ideas de los demás y las valora.							
Conocimiento del entorno organizacional	Alto	Identifica las situaciones que afectan al grupo de trabajo, brinda soluciones inmediatas de acuerdo con la institución y su estructura.							
Iniciativa	Alto	Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en corto plazo, crea oportunidades o minimiza problemas potenciales, aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo.							
Aprendizaje continuo	Medio	Realiza trabajos de investigación y comparte con sus compañeros. Brinda sus conocimientos y experiencias, actuando como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.							
EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA EL PUESTO DE TRABAJO									
									
	✓		✓			✓			

Anexo 15. Perfil Ocupacional del Asistente de Mantenimiento

	Transcomerinter Cia. Ltda.	Código	P.O.A.M.
	MANTENIMIENTO	Fecha	
		Versión	001
		Elaborado por	Santiago Chamorro
		Aprobado por	Ing. René Benavides
Denominación del cargo:	Asistente de Mantenimiento		
Nivel jerárquico:	4		
Rol:	Actividades Operativas		
Reporta a:	Analista de Mantenimiento		
Supervisa a:			

FORMACIÓN		RELACIONES INTERNAS
Nivel de instrucción: Bachiller		Directa: Procesos Operativos Indirecta: Procesos de Soporte y Estratégicos.
EXPERIENCIA REQUERIDA		2 años en cargos similares
MISIÓN DEL CARGO		Apoyar en las actividades del plan de mantenimiento preventivo y generar reportes de vehículos en mantenimiento.
DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES		
<ul style="list-style-type: none"> - Generar las ordenes de trabajo. - Ingreso de información al sistema. - Generar cierre de órdenes para otras sucursales. - Reporte de unidades en mantenimiento. 		
RESPONSABILIDADES EN SST		
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir la Normativa Legal en SST. - Informar sobre condiciones y/o actos inseguros en los lugares de trabajo o cualquier suceso que pudiera provocar un incidente, accidente o enfermedad profesional. - Participar activamente en los programas de capacitación sobre SST al que sean convocados. - Reportar cualquier tipo de accidente, incidente, situación o acción insegura detectada, tanto en las instalaciones, como en los vehículos, equipos y herramientas. 		
COMPETENCIAS CONDUCTUALES REQUERIDAS PARA EL CARGO		
Orientación a los resultados	Alto	Realiza acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas.
Trabajo en equipo	Medio	Promueve la colaboración del equipo, respeta las ideas de los demás y las valora.
Conocimiento del entorno organizacional	Alto	Identifica las situaciones que afectan al grupo de trabajo, brinda soluciones inmediatas de acuerdo con la institución y su estructura.
Iniciativa	Medio	Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en corto plazo, crea oportunidades o minimiza problemas potenciales, aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo.

Aprendizaje continuo	Medio	Realiza trabajos de investigación y comparte con sus compañeros. Brinda sus conocimientos y experiencias, actuando como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.
EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA EL PUESTO DE TRABAJO		
		
		
		
		
	✓	
		✓
		✓

Anexo 16. Perfil Ocupacional de los Operarios de Mantenimiento

	Transcomerinter Cia. Ltda.	Código	P.O.O.M
	MANTENIMIENTO	Fecha	
		Versión	001
		Elaborado por	Santiago Chamorro
		Aprobado por	Ing. René Benavides
Denominación del cargo:	Operarios de Mantenimiento		
Nivel jerárquico:	4		
Rol:	Actividades Operativas		
Reporta a:	Jefe de Patio Coordinador de Mantenimiento Supervisor de Patio		
Supervisa a:			
FORMACIÓN	RELACIONES INTERNAS		
Nivel de instrucción: Bachiller	Directa: Procesos Operativos Indirecta: Procesos de Soporte y Estratégicos.		
EXPERIENCIA REQUERIDA	2 años en cargos similares		
MISIÓN DEL CARGO	Realizar las actividades de mantenimiento en los vehículos.		
DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES			
<ul style="list-style-type: none"> - Reparación y mantenimiento de sistema de frenos. - Reparación y mantenimiento de neumáticos. 			

<ul style="list-style-type: none"> - Reparación y mantenimiento de motores. - Construcción de caravanas. - Reparación de contenedores. - Reparación y mantenimiento de frenos y suspensiones. - Cambio de lubricantes y refrigerantes. 									
RESPONSABILIDADES EN SST									
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir la Normativa Legal en SST. - Informar sobre condiciones y/o actos inseguros en los lugares de trabajo o cualquier suceso que pudiera provocar un incidente, accidente o enfermedad profesional. - Participar activamente en los programas de capacitación sobre SST al que sean convocados. - Reportar cualquier tipo de accidente, incidente, situación o acción insegura detectada, tanto en las instalaciones, como en los vehículos, equipos y herramientas. 									
COMPETENCIAS CONDUCTUALES REQUERIDAS PARA EL CARGO									
Orientación a los resultados	Alto	Realiza acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas.							
Trabajo en equipo	Medio	Promueve la colaboración del equipo, respeta las ideas de los demás y las valora.							
Conocimiento del entorno organizacional	Medio	Identifica las situaciones que afectan al grupo de trabajo, brinda soluciones inmediatas de acuerdo con la institución y su estructura.							
Iniciativa	Medio	Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en corto plazo, crea oportunidades o minimiza problemas potenciales, aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo.							
Aprendizaje continuo	Medio	Realiza trabajos de investigación y comparte con sus compañeros. Brinda sus conocimientos y experiencias, actuando como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.							
EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA EL PUESTO DE TRABAJO									
									
✓	✓		✓		✓	✓	✓		

Anexo 17. Perfil Ocupacional del Bodeguero de Repuestos

	Transcomerinter Cia. Ltda.	Código	P.O.B.R.
	MANTENIMIENTO	Fecha	
		Versión	001
		Elaborado por	Santiago Chamorro
		Aprobado por	Ing. René Benavides
Denominación del cargo:	Bodeguero de Repuestos		
Nivel jerárquico:	4		
Rol:	Actividades Operativas		
Reporta a:	Jefe de Patio Coordinador de Mantenimiento Supervisor de Patio		
Supervisa a:			
FORMACIÓN	RELACIONES INTERNAS		
Nivel de instrucción: Bachiller	Directa: Procesos Operativos Indirecta: Procesos de Soporte y Estratégicos.		
EXPERIENCIA REQUERIDA	2 años en cargos similares		
MISIÓN DEL CARGO	Controlar el ingreso y salida de repuestos del almacén.		
DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES			
<ul style="list-style-type: none"> - Recibir y registrar los repuestos. - Registrar salida de repuestos. - Ordenar los repuestos en estantes. - Reportar el uso final de los repuestos. 			
RESPONSABILIDADES EN SST			
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir la Normativa Legal en SST. - Informar sobre condiciones y/o actos inseguros en los lugares de trabajo o cualquier suceso que pudiera provocar un incidente, accidente o enfermedad profesional. - Participar activamente en los programas de capacitación sobre SST al que sean convocados. 			

- Reportar cualquier tipo de accidente, incidente, situación o acción insegura detectada, tanto en las instalaciones, como en los vehículos, equipos y herramientas.									
COMPETENCIAS CONDUCTUALES REQUERIDAS PARA EL CARGO									
Orientación a los resultados	Medio	Realiza acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas.							
Trabajo en equipo	Medio	Promueve la colaboración del equipo, respeta las ideas de los demás y las valora.							
Conocimiento del entorno organizacional	Medio	Identifica las situaciones que afectan al grupo de trabajo, brinda soluciones inmediatas de acuerdo con la institución y su estructura.							
Iniciativa	Alto	Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en corto plazo, crea oportunidades o minimiza problemas potenciales, aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo.							
Aprendizaje continuo	Medio	Realiza trabajos de investigación y comparte con sus compañeros. Brinda sus conocimientos y experiencias, actuando como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.							
EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA EL PUESTO DE TRABAJO									
									
✓	✓		✓		✓	✓	✓		

Anexo 18. Perfil Ocupacional del Mensajero de Mantenimiento

	Transcomerinter Cia. Ltda.	Código	P.O.M.M
	MANTENIMIENTO	Fecha	
		Versión	001
		Elaborado por	Santiago Chamorro
		Aprobado por	Ing. René Benavides
Denominación del cargo:		Mensajero	
Nivel jerárquico:		4	
Rol:		Actividades Operativas	

Reporta a:	Jefe de Patio Coordinador de Mantenimiento Supervisor de Patio	
Supervisa a:		
FORMACIÓN	RELACIONES INTERNAS	
Nivel de instrucción: Bachiller	Directa: Procesos Operativos Indirecta: Procesos de Soporte y Estratégicos.	
EXPERIENCIA REQUERIDA	1 años en cargos similares	
MISIÓN DEL CARGO	Realizar funciones externas sencillas.	
DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES		
<ul style="list-style-type: none"> - Traslado de Operarios de Mantenimiento. - Compra de repuestos. - Retiro de dinero. - Cobro de retenciones. 		
RESPONSABILIDADES EN SST		
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir la Normativa Legal en SST. - Informar sobre condiciones y/o actos inseguros en los lugares de trabajo o cualquier suceso que pudiera provocar un incidente, accidente o enfermedad profesional. - Participar activamente en los programas de capacitación sobre SST al que sean convocados. - Reportar cualquier tipo de accidente, incidente, situación o acción insegura detectada, tanto en las instalaciones, como en los vehículos, equipos y herramientas. 		
COMPETENCIAS CONDUCTUALES REQUERIDAS PARA EL CARGO		
Orientación a los resultados	Alto	Realiza acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas.
Trabajo en equipo	Medio	Promueve la colaboración del equipo, respeta las ideas de los demás y las valora.
Conocimiento del entorno organizacional	Medio	Identifica las situaciones que afectan al grupo de trabajo, brinda soluciones inmediatas de acuerdo con la institución y su estructura.
Iniciativa	Alto	Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en corto plazo, crea oportunidades o

		minimiza problemas potenciales, aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo.							
Aprendizaje continuo	Medio	Realiza trabajos de investigación y comparte con sus compañeros. Brinda sus conocimientos y experiencias, actuando como agente de cambio y propagador de nuevas ideas y tecnologías.							
EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA EL PUESTO DE TRABAJO									
									
	✓		✓			✓	✓		

Anexo 20. Matriz de evaluación de riesgos, área de Contabilidad

		MATRIZ DE EVALUACIÓN DE RIESGOS										Código		M.R.C.	
												Versión		001	
												Elaborado por		Santiago Chamorro	
												Aprobado por		Ing. René Benavides	
Área		Contabilidad										Evaluación			
N° de trabajadores		2										Inicial		Fecha:	
Tiempo de exposición		8 horas										Periódica			
Inspector												Fecha de evaluación			
Proceso		Gestión Financiera y Contable										Fecha de última evaluación			
N°	Tipo de riesgo	Riesgo identificativo	Probabilidad			Consecuencia			Magnitud del riesgo					Puesto de trabajo	
			B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN		
1	Físicos	Iluminación	X			X			X						
2		Ruido	X			X			X						
3		Vibraciones													
4		Ambiente térmico													
5		Contactos térmicos													
6		Humedad													
7		Exposición a rad. ionizantes													
8		Exposición a rad. no ionizantes.													
9		Contactos eléctricos directos													
10		Contactos eléctricos indirectos	X			X			X						
11		Incendios	X			X			X						
12		Explosiones													
13	Mecánicos	Aplastamiento													
14		Cizallamiento													
15		Corte o seccionamiento													
16		Enganches													
17		Arrastre o atrapamiento													
18		Impactos													
19		Perforación o punzonamiento													
20		Fricción o abrasión													
21		Proyecciones													
22		Atropello o golpes por vehículos													
23		Herramientas en mal estado													
24		Caída de objetos en manipulación	X			X			X						
25		Caída de objetos desprendidos o derrumbamiento													
26		Caída de personas a distinto nivel		X			X				X				
27		Caída de personas al mismo nivel	X			X			X						
28		Pisada sobre objetos													
29		Trabajo confinado o subterráneo													
30		Desorden y falta de aseo	X			X			X						

Anexo 21. Matriz de evaluación de riesgos, área de Exportaciones

		MATRIZ DE EVALUACIÓN DE RIESGOS										Código		M.R.E.	
												Versión		001	
												Elaborado por		Santiago Chamorro	
												Aprobado por		Ing. René Benavides	
Área		Exportaciones										Evaluación			
N° de trabajadores		2										Inicial		Fecha:	
Tiempo de exposición		8 horas										Periódica			
Inspector												Fecha de evaluación			
Proceso		Gestión Comercial										Fecha de última evaluación			
N°	Tipo de riesgo	Riesgo identificativo	Probabilidad			Consecuencia			Magnitud del riesgo					Puesto de trabajo	
			B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN		
1	Físicos	Iluminación	X			X			X						
2		Ruido	X			X			X						
3		Vibraciones													
4		Ambiente térmico													
5		Contactos térmicos													
6		Humedad													
7		Exposición a rad. ionizantes													
8		Exposición a rad. no ionizantes.													
9		Contactos eléctricos directos													
10		Contactos eléctricos indirectos	X			X			X						
11		Incendios	X			X			X						
12		Explosiones													
13	Mecánicos	Aplastamiento													
14		Cizallamiento													
15		Corte o seccionamiento													
16		Enganches													
17		Arrastre o atrapamiento													
18		Impactos													
19		Perforación o punzonamiento													
20		Fricción o abrasión													
21		Proyecciones													
22		Atropello o golpes por vehículos													
23		Herramientas en mal estado													
24		Caída de objetos en manipulación	X			X			X						
25		Caída de objetos desprendidos o derrumbamiento													
26		Caída de personas a distinto nivel		X			X				X				
27		Caída de personas al mismo nivel	X			X			X						
28		Pisada sobre objetos													
29		Trabajo confinado o subterráneo													
30		Desorden y falta de aseo	X			X			X						

Anexo 23. Matriz de evaluación de riesgos, área de Mantenimiento

		MATRIZ DE EVALUACIÓN DE RIESGOS										Código		M.R.M.	
												Versión		001	
												Elaborado por		Santiago Chamorro	
												Aprobado por		Ing. René Benavides	
Área		Mantenimiento										Evaluación			
N° de trabajadores		14										Inicial		Fecha:	
Tiempo de exposición		8 horas										Periódica			
Inspector												Fecha de evaluación			
Proceso		Mantenimiento Vehicular										Fecha de última evaluación			
N°	Tipo de riesgo	Riesgo identificativo	Probabilidad			Consecuencia			Magnitud del riesgo					Puesto de trabajo	
			B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN		
1	Físicos	Iluminación		X		X				X					
2		Ruido			X									X	
3		Vibraciones		X			X				X				
4		Ambiente térmico													
5		Contactos térmicos		X			X				X				
6		Humedad													
7		Exposición a rad. ionizantes													
8		Exposición a rad. no ionizantes.													
9		Contactos eléctricos directos													
10		Contactos eléctricos indirectos		X			X				X				
11		Incendios			X			X						X	
12		Explosiones			X			X						X	
13	Mecánicos	Aplastamiento		X			X				X				
14		Cizallamiento		X			X				X				
15		Corte o seccionamiento		X			X				X				
16		Enganches		X			X				X				
17		Arrastre o atrapamiento	X				X			X					
18		Impactos	X				X			X					
19		Perforación o punzonamiento		X			X				X				
20		Fricción o abrasión		X		X				X					
21		Proyecciones													
22		Atropello o golpes por vehículos			X			X							X
23		Herramientas en mal estado		X			X				X				
24		Caída de objetos en manipulación		X			X				X				
25		Caída de objetos desprendidos o derrumbamiento			X		X						X		
26		Caída de personas a distinto nivel													
27		Caída de personas al mismo nivel		X		X				X					
28		Pisada sobre objetos			X	X					X				
29		Trabajo confinado o subterráneo													
30		Desorden y falta de aseo			X		X						X		
															

31	Químicos	Exposición a partículas minerales																		
32		Exposición a partículas orgánicas																		
33		Exposición a polvos y humos metálicos			X		X													X
34		Exposición a vapores, aerosol y gases			X		X													X
35		Contacto con sustancias corrosivas			X		X													X
36	Biológicos	Exposición a virus			X				X											X
37		Exposición a bacterias																		
38		Parásitos																		
39		Exposición a hongos																		
40		Exposición a venenos y sustancias sensibilizantes de plantas o animales																		
41	Exposición a insectos, roedores																			
42	Ergonómicos	Dimensiones del puesto de trabajo																		
43		Sobreesfuerzo físico/sobre tensión		X				X												X
44		Sobrecarga		X			X									X				
45		Posturas forzadas		X				X												X
46		Movimientos repetitivos		X			X									X				
47		Confort acústico					X			X										X
48		Confort térmico																		
49		Confort lumínico					X			X										X
50		Operadores de PVD																		
51	Psicosociales	Carga mental, alta responsabilidad			X		X								X					
53		Monotonía y repetitividad			X		X								X					
55		Inestabilidad laboral					X		X											X
56		Turnos rotativos, trabajo nocturno, extensión de la jornada			X		X									X				
58		Relaciones interpersonales																		



Anexo 24. Matriz de evaluación de riesgos, área de Flota Vehicular

		MATRIZ DE EVALUACIÓN DE RIESGOS										Código	M.R.F.V.		
												Versión	001		
Área		Flota Vehicular										Evaluación			
												Inicial	Fecha:		
N° de trabajadores		2										Periódica			
Tiempo de exposición		8 horas										Fecha de evaluación			
Inspector												Fecha de última evaluación			
Proceso		Gestión Comercial													
N°	Tipo de riesgo	Riesgo identificativo	Probabilidad			Consecuencia			Magnitud del riesgo					Puesto de trabajo	
			B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN		
1	Físicos	Iluminación	X			X			X						
2		Ruido		X		X				X					
3		Vibraciones	X			X			X						
4		Ambiente térmico													
5		Contactos térmicos													
6		Humedad													
7		Exposición a rad. ionizantes													
8		Exposición a rad. no ionizantes.													
9		Contactos eléctricos directos													
10		Contactos eléctricos indirectos	X			X			X						
11		Incendios		X			X				X				
12		Explosiones	X				X			X					
13	Mecánicos	Aplastamiento													
14		Cizallamiento													
15		Corte o seccionamiento													
16		Enganches													
17		Arrastre o atrapamiento													
18		Impactos													
19		Perforación o punzonamiento													
20		Fricción o abrasión													
21		Proyecciones													
22		Atropello o golpes por vehículos													
23		Herramientas en mal estado													
24		Caída de objetos en manipulación	X			X			X						
25		Caída de objetos desprendidos o derrumbamiento													
26		Caída de personas a distinto nivel													
27		Caída de personas al mismo nivel		X		X				X					
28		Pisada sobre objetos													
29		Trabajo confinado o subterráneo													
30		Desorden y falta de aseo	X			X			X						

Anexo 25. Matriz de competencias necesarias

		TRANSCOMERINTER CIA. LTDA.		Código	M.C.N.
		MATRIZ DE COMPETENCIAS NECESARIAS		Fecha	
				Versión	001
				Elaborado por	Santiago Chamorro
				Aprobado por	Ing. René Benavides
Puesto de trabajo	de Área	Rol	Competencias Necesarias		
			Identificar los riesgos laborales presentes en la organización y puestos de trabajo.		
			Evaluar las condiciones de trabajo que representen riesgos laborales.		
			Evaluar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.		
Director de Logística y Transporte	Flota y Vehicular	Gestión Organizacional	Poseer capacidad crítica de las relaciones existentes entre las condiciones de trabajo y salud.		
			Fomentar el trabajo en equipo e interpretar los principales indicadores del SG- SST.		
			Interpretar la normativa legal de organismos y entidades relacionados con la prevención de riesgos laborales del ámbito nacional e internacional.		

			Elaborar, desarrollar y coordinar planes de trabajo para la ejecución del SG-SST y realizar informes de auditorías.
			Identificar los riesgos laborales presentes en la organización y puestos de trabajo.
Asistente de Flota Vehicular	Flota Vehicular	Gestión Organizacional	Identificar las causas que generan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
			Trabajar en equipo con sus compañeros para el óptimo desempeño del SG-SST.
			Identificar los riesgos laborales presentes en la organización y puestos de trabajo.
Coordinador de Almacenera	Almacenera	Gestión Operativa	Identificar las causas que generan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
			Poseer capacidad crítica de las relaciones existentes entre las condiciones de trabajo y salud.

			<p>Fomentar el trabajo en equipo e interpretar los principales indicadores del SG- SST.</p> <p>Trabajar en equipo con sus compañeros para el óptimo desempeño del SG-SST.</p>
Asistente de Almacenera	Almacenera	Gestión Operativa	<p>Identificar los riesgos laborales presentes en la organización y puestos de trabajo.</p> <p>Identificar las causas que generan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.</p> <p>Trabajar en equipo con sus compañeros para el óptimo desempeño del SG-SST.</p>
Bodeguero	Almacenera	Actividades Operativas	<p>Identificar los riesgos laborales presentes en la organización y puestos de trabajo.</p> <p>Identificar las causas que generan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.</p> <p>Trabajar en equipo con sus compañeros para el óptimo desempeño del SG-SST.</p>

<p>Coordinador de Exportaciones</p>	<p>Exportaciones</p>	<p>Gestión Administrativa</p>	<p>Identificar los riesgos laborales presentes en la organización y puestos de trabajo.</p>
			<p>Identificar las causas que generan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.</p>
			<p>Poseer capacidad crítica de las relaciones existentes entre las condiciones de trabajo y salud.</p>
			<p>Fomentar el trabajo en equipo e interpretar los principales indicadores del SG- SST.</p>
			<p>Trabajar en equipo con sus compañeros para el óptimo desempeño del SG-SST.</p>

<p>Asistente de Exportaciones</p>	<p>Exportaciones</p>	<p>Actividades Administrativas</p>	<p>Identificar los riesgos laborales presentes en la organización y puestos de trabajo.</p>
			<p>Identificar las causas que generan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.</p>
			<p>Trabajar en equipo con sus compañeros para el óptimo desempeño del SG-SST.</p>

Contador de Agencia	de	Contabilidad	Gestión Administrativa	Identificar los riesgos laborales presentes en la organización y puestos de trabajo.
				Identificar las causas que generan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
				Poseer capacidad crítica de las relaciones existentes entre las condiciones de trabajo y salud.
				Fomentar el trabajo en equipo e interpretar los principales indicadores del SG- SST.
				Trabajar en equipo con sus compañeros para el óptimo desempeño del SG-SST.

Asistente Contable	Contable	Actividades Administrativas	Identificar los riesgos laborales presentes en la organización y puestos de trabajo.
			Identificar las causas que generan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
			Trabajar en equipo con sus compañeros para el óptimo desempeño del SG-SST.

Asistente Operativo de Transporte y Logística	Despachos	Actividades Operativas	<p>Identificar los riesgos laborales presentes en la organización y puestos de trabajo.</p>
			<p>Identificar las causas que generan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.</p>
			<p>Trabajar en equipo con sus compañeros para el óptimo desempeño del SG-SST.</p>

Jefe de Patio	Mantenimiento	Gestión Operativa	<p>Identificar los riesgos laborales presentes en la organización y puestos de trabajo.</p>
			<p>Identificar las causas que generan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.</p>
			<p>Poseer capacidad crítica de las relaciones existentes entre las condiciones de trabajo y salud.</p>
			<p>Fomentar el trabajo en equipo e interpretar los principales indicadores del SG- SST.</p>
			<p>Trabajar en equipo con sus compañeros para el óptimo desempeño del SG-SST.</p>

<p>Coordinador de Mantenimiento</p>	<p>Mantenimiento</p>	<p>Actividades Operativas</p>	<p>Identificar los riesgos laborales presentes en la organización y puestos de trabajo.</p> <p>Identificar las causas que generan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.</p> <p>Poseer capacidad crítica de las relaciones existentes entre las condiciones de trabajo y salud.</p>
			<p>Fomentar el trabajo en equipo e interpretar los principales indicadores del SG- SST.</p> <p>Trabajar en equipo con sus compañeros para el óptimo desempeño del SG-SST.</p>
<p>Supervisor de Patio</p>	<p>Mantenimiento</p>	<p>Actividades Operativas</p>	<p>Identificar los riesgos laborales presentes en la organización y puestos de trabajo.</p> <p>Identificar las causas que generan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.</p> <p>Trabajar en equipo con sus compañeros para el óptimo desempeño del SG-SST.</p>

Analista de Mantenimiento	Mantenimiento	Actividades Operativas	Identificar los riesgos laborales presentes en la organización y puestos de trabajo.
			Identificar las causas que generan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
			Trabajar en equipo con sus compañeros para el óptimo desempeño del SG-SST.
Asistente de Mantenimiento	Mantenimiento	Actividades Operativas	Identificar los riesgos laborales presentes en la organización y puestos de trabajo.
			Identificar las causas que generan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
			Trabajar en equipo con sus compañeros para el óptimo desempeño del SG-SST.
Operarios de Mantenimiento	Mantenimiento	Actividades Operativas	Identificar los riesgos laborales presentes en la organización y puestos de trabajo.
			Identificar las causas que generan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Trabajar en equipo con sus compañeros para el óptimo desempeño del SG-SST.

Anexo 26. Matriz para el control de la información documentada

		Transcomerinter Cia. Ltda.		Código	M.C.I.D.
		MATRIZ PARA EL CONTROL DE LA INFORMACIÓN DOCUMENTADA		Fecha	
Versión	001				
Elaborado por	Santiago Chamorro				
Aprobado por	Ing. René Benavides				
Documento	Código	Versión	Formato	Disponibilidad y parte interesada objetivo	
Análisis FODA de Transcomerinter Cia. Ltda. en materia de SST.	A.F.T.C.I.	001	Digital; físico	Alta dirección; responsable del SG-SST.	
Clasificación de las partes interesadas pertinentes al SG-SST.	P.I.P.S.G.	001	Digital; físico	Alta dirección; responsable del SG-SST.	
Alcance del sistema de gestión de SST.	A.S.G.S.S.T.	001	Digital; físico	Trabajadores; partes interesadas externas.	
Formato reporte de incidente o irregularidad.	R.I.I.	001	Digital; físico	Trabajadores; responsable del SG-SST.	
Perfil ocupacional del Director de Logística y Transporte.	P.O.D.L.T.	001	Digital; físico	Alta dirección; responsable del SG-SST.	
Perfil ocupacional del Asistente de Flota Vehicular.	P.O.A.F.V.	001	Digital; físico	Alta dirección; responsable del SG-SST.	
Perfil ocupacional del Coordinador de Almacenera.	P.O.C.A.	001	Digital; físico	Alta dirección; responsable del SG-SST.	
Perfil ocupacional del Asistente de Almacenera.	P.O.A.A.	001	Digital; físico	Alta dirección; responsable del SG-SST.	
Perfil ocupacional de los Bodegueros.	P.O.B.A.	001	Digital; físico	Alta dirección; responsable del SG-SST.	

Perfil ocupacional del Coordinador de Exportaciones.	P.O.C.E.	001	Digital; físico	Alta dirección; responsable del SG-SST.
Perfil ocupacional del Asistente de Exportaciones.	P.O.A.E.	001	Digital; físico	Alta dirección; responsable del SG-SST.
Perfil ocupacional del Contador de Agencia.	P.O.C.A.	001	Digital; físico	Alta dirección; responsable del SG-SST.
Perfil ocupacional del Asistente Contable.	P.O.A.C.	001	Digital; físico	Alta dirección; responsable del SG-SST.
Perfil ocupacional del Asistente Operativo de Transporte y Logística.	P.O.A.T.	001	Digital; físico	Alta dirección; responsable del SG-SST.
Perfil ocupacional del Jefe de Patio.	P.O.J.P.	001	Digital; físico	Alta dirección; responsable del SG-SST.
Perfil ocupacional del Coordinador de Mantenimiento.	P.O.C.M.	001	Digital; físico	Alta dirección; responsable del SG-SST.
Perfil ocupacional del Supervisor de Patio.	P.O.S.P.	001	Digital; físico	Alta dirección; responsable del SG-SST.
Perfil ocupacional del Analista de Mantenimiento.	P.O.A.M.V.	001	Digital; físico	Alta dirección; responsable del SG-SST.
Perfil ocupacional del Asistente de Mantenimiento.	P.O.A.M.	001	Digital; físico	Alta dirección; responsable del SG-SST.
Perfil ocupacional de los Operarios de Mantenimiento.	P.O.O.M.	001	Digital; físico	Alta dirección; responsable del SG-SST.
Perfil ocupacional del Bodeguero de Repuestos.	P.O.B.R.	001	Digital; físico	Alta dirección; responsable del SG-SST.
Perfil ocupacional del Mensajero de Mantenimiento.	P.O.M.M.	001	Digital; físico	Alta dirección; responsable del SG-SST.
Matriz de evaluación de riesgos – Almacenera.	M.R.A.	001	Digital; físico	Responsable del SG-SST; alta dirección.
Matriz de evaluación de riesgos – Contabilidad.	M.R.C	001	Digital; físico	Responsable del SG-SST; alta dirección.

Matriz de evaluación de riesgos – Exportaciones.	M.R.E.	001	Digital; físico	Responsable del SG-SST; alta dirección.
Matriz de evaluación de riesgos – Despachos.	M.R.D.	001	Digital; físico	Responsable del SG-SST; alta dirección.
Matriz de evaluación de riesgos – Mantenimiento.	M.R.M.	001	Digital; físico	Responsable del SG-SST; alta dirección.
Matriz de evaluación de riesgos - Flota Vehicular.	M.R.F.V.	001	Digital; físico	Responsable del SG-SST; alta dirección.
Instrumentos legales aplicables para el SG-SST.	I.L.A.S.S.T.	001	Digital; físico	Alta dirección; partes interesadas externas; responsable del SG-SST.
Plan de mejora para el SG-SST.	P.M.S.G.	001	Digital; físico	Trabajadores; responsable del SG-SST; alta dirección.
Objetivos de SST	O.S.S.T.	001	Digital; físico	Trabajadores; partes interesadas externas.
Planificación para alcanzar los objetivos de SST.	P.T.O.S.S.T.	001	Digital; físico	Trabajadores; partes interesadas externas.
Matriz de competencias necesarias.	M.C.N.	001	Digital; físico	Alta dirección; responsable del SG-SST.
Cronograma del plan de capacitación.	C.P.C.	001	Digital; físico	Trabajadores; alta dirección; responsable del SG-SST.
Matriz CAME para la planificación de estrategias.	M.C.A.M.E.	001	Digital; físico	Alta dirección; responsable del SG-SST.
Matriz de comunicación informativa.	M.C.I.	001	Digital; físico	Alta dirección; responsable del SG-SST.

Anexo 27. Medidas para eliminar los peligros o reducir los riesgos laborales

Transcomerinter Cia. Ltda.						Código	M.E.P.R.
						Fecha	
						Versión	001
MEDIDAS PARA ELIMINAR LOS PELIGROS O REDUCIR LOS RIESGOS						Elaborado por	Santiago Chamorro
						Aprobado por	Ing. René Benavides
Área	Riesgo identificado	Tipo de riesgo	Valoración	Tipo de control	Medidas	Recursos	Instalación
Almacenera	Aplastamiento por caída de objetos a diferente nivel.	Mecánico	Importante	Reducción de riesgo	Demarcación de pisos y señalética en la bodega de almacenaje y parqueadero.	Señalética; pintura y/o cinta adhesiva para marcaje de pisos.	
	Arrastre y/o atrapamiento por máquina transportadora.	Mecánico	Importante	Reducción de riesgo	Colocar y/o asegurar los resguardos de las máquinas. No trabajar con anillos o cadenas. No utilizar ropa holgada. Realizar mantenimientos con la máquina apagada.	Resguardos de seguridad para máquinas transportadoras. Señalética de seguridad.	

Almacenera	Atropello o golpes por vehículos.	Mecánico	Importante	Reducción de riesgo	Las zonas de paso y salidas deben mantenerse despejadas en todo momento y debidamente señalizadas.	Señalética; pintura y/o cinta adhesiva para marcaje de pisos.	
Almacenera	Caída de objetos desprendidos o derrumbamiento.	Mecánico	Moderado	Reducción del riesgo	Protección de la zona de trabajo con redes verticales. El almacenamiento de materiales se realizará en lugares específicos, señalizados y respetando la carga máxima. Las cargas estarán bien sujetas entre sí, utilizando sistemas adecuados de sujeción.	Cuerdas; mallas de seguridad; <i>palets</i> ; estanterías.	
Almacenera	Exposición a polvos y humos metálicos.	Químico	Importante	Reducción del riesgo	Uso de equipos de protección personal.	Mascarillas; cubrebocas; protectores faciales.	
Almacenera	Exposición a vapores, aerosol y gases.	Químico	Moderado	Reducción del riesgo	Uso de equipos de protección personal.	Mascarillas; cubrebocas; protectores faciales.	

Almacenera	Exposición a virus COVID-19.	Biológico	Intolerable	Reducción del riesgo	Establecer protocolo de bioseguridad. Uso de equipos de protección personal. Priorizar el teletrabajo.	Mascarillas; protectores faciales; productos desinfectantes; señalética.	
Almacenera	Sobrecarga de trabajo	Ergonómico	Moderado	Reducción del riesgo	Definir prioridades y evitar el perfeccionismo. Desarrollar la disciplina y el trabajo en equipo.	N/A	
Almacenera	Movimientos repetitivos	Ergonómico	Moderado	Reducción del riesgo	Diseño ergonómico del puesto de trabajo. Adaptar mobiliario a características personales. Evitar posturas incómodas y esfuerzos prolongados. Tomar pausas periódicas.	N/A	
Almacenera	Operadores de PVD	Ergonómico	Importante	Reducción del riesgo	Evitar posturas estáticas prolongadas. Llevar a cabo ejercicios de relajación de cuello, espalda y antebrazos. Las pausas recomendadas serán frecuentes y breves.	N/A	

					Al trabajar con portátil, utilizar periféricos en caso de uso prolongado.		
Almacenera	Inestabilidad laboral	Psicosocial	Moderado	Reducción del riesgo	Es necesario llevar a cabo un estudio de riesgos psicosociales.	N/A	
Almacenera	Turnos rotativos, trabajo nocturno, extensión de la jornada.	Psicosocial	Moderado	Reducción del riesgo	Es necesario llevar a cabo un estudio de riesgos psicosociales.	N/A	
Contabilidad	Caída de personas a distinto nivel.	Mecánico	Moderado	Reducción del riesgo	Utilizar señalética de prevención e instalar bordes de escalones antideslizantes. Se recomienda utilizar calzado con suela de goma antideslizante.	Señalética; bordes de escalones antideslizantes.	
Contabilidad	Exposición a virus COVID-19.	Biológico	Intolerable	Reducción del riesgo	Establecer protocolo de bioseguridad. Uso de equipos de protección personal. Priorizar el teletrabajo.	Mascarillas; protectores faciales; productos desinfectantes; señalética.	

Contabilidad	Movimientos repetitivos	Ergonómico	Importante	Reducción del riesgo	Diseño ergonómico del puesto de trabajo. Adaptar mobiliario a características personales. Evitar posturas incómodas y esfuerzos prolongados. Tomar pausas periódicas.	N/A	
Contabilidad	Operadores de PVD	Ergonómico	Importante	Reducción del riesgo	Evitar posturas estáticas prolongadas. Llevar a cabo ejercicios de relajación de cuello, espalda y antebrazos. Las pausas recomendadas serán frecuentes y breves. Al trabajar con portátil, utilizar periféricos en caso de uso prolongado.	N/A	
Contabilidad	Inestabilidad laboral	Psicosocial	Moderado	Reducción del riesgo	Es necesario llevar a cabo un estudio de riesgos psicosociales.	N/A	
Exportaciones	Caída de personas a distinto nivel.	Mecánico	Moderado	Reducción del riesgo	Utilizar señalética de prevención e instalar bordes de escalones antideslizantes.	Señalética; bordes de escalones antideslizantes.	

					Se recomienda utilizar calzado con suela de goma antideslizante.		
Exportaciones	Exposición a virus COVID-19.	Biológico	Intolerable	Reducción del riesgo	Establecer protocolo de bioseguridad. Uso de equipos de protección personal. Priorizar el teletrabajo.	Mascarillas; protectores faciales; productos desinfectantes; señalética.	
Exportaciones	Movimientos repetitivos	Ergonómico	Importante	Reducción del riesgo	Diseño ergonómico del puesto de trabajo. Adaptar mobiliario a características personales. Evitar posturas incómodas y esfuerzos prolongados. Tomar pausas periódicas.	N/A	
Exportaciones	Operadores de PVD	Ergonómico	Importante	Reducción del riesgo	Evitar posturas estáticas prolongadas. Llevar a cabo ejercicios de relajación de cuello, espalda y antebrazos. Las pausas recomendadas serán frecuentes y breves. Al trabajar con portátil, utilizar periféricos en caso de uso prolongado.	N/A	

Exportaciones	Inestabilidad laboral	Psicosocial	Moderado	Reducción del riesgo	Es necesario llevar a cabo un estudio de riesgos psicosociales.	N/A	
Despachos	Incendios por sustancias inflamables.	Físico	Moderado	Reducción del riesgo	<p>Almacenar adecuadamente sustancias inflamables y reparar cableados deteriorados.</p> <p>Implementar y/o mantener dispositivos de emergencias contra incendios (extintores, mangueras de emergencia y hachas).</p> <p>Si es posible instalar dispositivos de seguridad contra incendios (detectores de humo, alarma de incendios, aspersores de agua).</p> <p>Mantener comunicación con los cuerpos bomberiles e informar al personal de la empresa (cartelera informativa, charlas educativas, realización de simulacros).</p>	Material informativo, equipos y dispositivos de seguridad.	

Exportaciones	Exposición a virus COVID-19.	Biológico	Intolerable	Reducción del riesgo	<p>Establecer protocolo de bioseguridad.</p> <p>Uso de equipos de protección personal.</p> <p>Priorizar el teletrabajo.</p>	<p>Mascarillas; protectores faciales; productos desinfectantes; señalética.</p>	
Exportaciones	Movimientos repetitivos	Ergonómico	Importante	Reducción del riesgo	<p>Diseño ergonómico del puesto de trabajo.</p> <p>Adaptar mobiliario a características personales.</p> <p>Evitar posturas incómodas y esfuerzos prolongados.</p> <p>Tomar pausas periódicas.</p>	N/A	
Exportaciones	Operadores de PVD	Ergonómico	Importante	Reducción del riesgo	<p>Evitar posturas estáticas prolongadas.</p> <p>Llevar a cabo ejercicios de relajación de cuello, espalda y antebrazos.</p> <p>Las pausas recomendadas serán frecuentes y breves.</p> <p>Al trabajar con portátil, utilizar periféricos en caso de uso prolongado.</p>	N/A	

Exportaciones	Inestabilidad laboral	Psicosocial	Moderado	Reducción del riesgo	Es necesario llevar a cabo un estudio de riesgos psicosociales.	N/A	
Mantenimiento	Ruido excesivo por vehículos automotores.	Físico	Intolerable	Reducción del riesgo	Uso obligatorio de EPP cuando sea necesario. Limitar tiempos de exposición. Disminuir el número de trabajadores expuestos. Alejar las fuentes con mayores niveles de ruido de los puestos de trabajo.	Orejas y tapones auditivos.	
Mantenimiento	Vibraciones por utilización de equipos mecánicos.	Físico	Moderado	Reducción del riesgo	Disminuir el tiempo de exposición. Realizar rotación de personal para dichas actividades. Realizar pausas periódicas y utilizar EPP. Intentar, siempre que sea posible, minimizar la intensidad de las vibraciones.	Guantes anti-vibraciones, zapatos, botas.	

Mantenimiento	Contactos térmicos con máquinas.	Físico	Moderado	Reducción del riesgo	Manipular correctamente las máquinas y utilizar EEP. Señalizar los riesgos de contactos térmicos.	Guantes protectores. Señalética de prevención.	
Mantenimiento	Contactos indirectos.	eléctricos Físico	Moderado	Reducción de riesgos	Delimitar y señalar la zona de trabajo. Conectar a tierra todos los circuitos. Recubrir las partes en tensión con material aislante. Alejar los cables y conexiones de los lugares de trabajo y paso.	Señalética de prevención, material aislante.	
Mantenimiento	Incendios por sustancias inflamables.	Físico	Moderado	Reducción del riesgo	Almacenar adecuadamente sustancias inflamables y reparar cableados deteriorados. Implementar y/o mantener dispositivos de emergencias contra incendios (extintores, mangueras de emergencia y hachas). Si es posible instalar dispositivos de seguridad	Material informativo, equipos y dispositivos de seguridad.	

						<p>contra incendios (detectores de humo, alarma de incendios, aspersores de agua). Mantener comunicación con los cuerpos bomberiles e informar al personal de la empresa (cartelera informativa, charlas educativas, realización de simulacros).</p>
Mantenimiento	Explosiones	Físico	Importante	Reducción del riesgo	<p>Instalación de sistemas de detección, alarma y extinción. Establecer vías y planos de evacuación. Señalizar las zonas de trabajo de alto riesgo.</p>	<p>Equipos de emergencias contra incendio. Señalética de prevención.</p> 

Anexo 28. Lista de verificación de la Normativa Legal Nacional

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA					
TIPO DE EMPRESA: <input type="checkbox"/> EMPRESA PÚBLICA <input checked="" type="checkbox"/> EMPRESA PRIVADA					
RUC:					
RAZÓN SOCIAL: Transcomerinter Cia. Ltda.					
ACTIVIDAD ECONÓMICA: Transporte pesado por carretera					
NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA: 30					
HOMBRES: <input type="text" value="25"/> MUJERES: <input type="text" value="5"/> PERSONAS CON DISCAPACIDAD: <input type="text" value="0"/> ADOLECENTES / NIÑOS: <input type="text" value="0"/>					
LISTA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA LEGAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
NORMATIVA LEGAL ES SEGURIDAD Y SALUD	CUMPLIMIENTO LEGAL		INSPECCIÓN		
GESTIÓN TALENTO HUMANO			CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 15.	1	1. ¿Cuenta con Unidad de Seguridad e Higiene (SH)?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 15.	2	2. ¿Cuenta con Técnico de Seguridad e Higiene que dirija la Unidad de SH?			X

<p>Decisión 584. Art. 11. Literal a). Acuerdo Ministerial 135. Art. 11. Literal c).</p>	3	<p>3. ¿Cuenta con Responsable de la Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos?</p>		X	
<p>Decisión 584. Art. 14. Código del Trabajo. Art. 430. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 16. ACUERDO INTERMINISTERIAL No. MDT-MSP-2016-00000104 reformado con el ACUERDO INTERMINISTERIAL MSP-MDT-2018-0001. Acuerdo Ministerial 0174. Art. 16. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 6.</p>	4	<p>4. ¿Cuenta con médico ocupacional para realizar la gestión de salud en el trabajo?</p>		X	
<p>Decisión 584. Art. 11. Literal a). Código del Trabajo. Art. 430. Numeral 2. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 16. Reglamento General a la LOSEP. Art. 228. ACUERDO INTERMINISTERIAL No. MDT-MSP-2016-00000104 reformado con el ACUERDO INTERMINISTERIAL MSP-MDT-2018-0001. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 4, 7.</p>	5	<p>5. ¿Cuenta con servicio médico con la planta física adecuada?</p>			X
<p>Acuerdo Ministerial 0174. Reformado por el Acuerdo Ministerial 067.</p>	6	<p>6. ¿El personal que realiza trabajos de construcción y obra civil, cuenta con la certificación de competencias laborales en prevención de riesgos laborales o licencia de prevención de riesgos laborales?</p>			X
<p>Acuerdo Ministerial 013. Reformado por el Acuerdo Ministerial 068.</p>	7	<p>7. ¿El personal que realiza trabajos eléctricos cuenta con la certificación de competencias laborales en prevención de riesgos laborales o licencia de prevención de riesgos laborales?</p>			X

Reglamento a Ley de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial. Art. 132. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 132. Numeral 3.	8	8. ¿El personal que opera vehículos (Motorizados, automóviles, equipo pesado, montacargas, etc.) tiene la licencia respectiva de conducción?	X		
GESTIÓN DOCUMENTAL			CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Resolución 957. Art. 10. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 1. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	1	9. ¿Cuenta con el registro del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, en el Sistema Único de Trabajo (SUT)?		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 2. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	2	10. ¿Cuenta con el registro del Subcomité de Seguridad e Higiene del Trabajo en el Sistema Único de Trabajo?		X	
Resolución 957. Art. 13, 14. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	3	11. ¿Cuenta con el registro del Delegado de Seguridad y Salud Ocupacional en el en el Sistema Único de Trabajo?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 7. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	4	12. ¿Cuenta con el registro del informe anual de la gestión del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo?			X
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Literal i. Art 15.	5	13. ¿Cuenta con los respaldos de lo reportado y declarado en el informe anual de la gestión del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo?			X
Resolución 957. Art. 10,11. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 7. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	6	14. ¿Cuenta con el acta de constitución del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo?			X
Resolución 957. Art. 10, 11. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 8. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	7	15. ¿Se ha realizado sesiones mensuales del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo?			X
Resolución 957. Art. 10, 11. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 8. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	8	16. ¿Se ha realizado sesiones bimensuales del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 8.	9	17. ¿Se ha realizado sesiones mensuales del Sub Comité de Seguridad e Higiene del trabajo?			X

Decisión 584. Art. 11. Literal a).	10	18. ¿La política de Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido formulada?	X	
Decisión 584. Art. 11. Literal a).	11	19. ¿Se ha dado a conocer a todo el personal de la empresa la política de seguridad y salud en el trabajo?	X	
Código del Trabajo. Art. 434. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	12	20. ¿Cuentan con la resolución de aprobación del Reglamento de Higiene y Seguridad en el Sistema Único de Trabajo?	X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 12.	13	21. ¿Se ha entregado a cada trabajador un ejemplar del Reglamento de Higiene y Seguridad?	X	
Acuerdo Ministerial 082. Art. 9. Acuerdo Ministerial 135.	14	22. ¿Cuenta con el certificado de registro de la planificación del programa de prevención de riesgos psicosociales?	X	
Acuerdo Ministerial 082. Art. 9. Acuerdo Ministerial 135.	15	23. ¿Cuenta con el certificado de registro del programa de prevención de riesgo psicosocial?	X	
Acuerdo Ministerial 082. Acuerdo Ministerial 398. VIH-SIDA.	16	24. ¿Se ha implementado el programa de prevención de riesgo psicosocial? (Verificación de inclusión en la gestión de vigilancia de la salud para Empresas / Instituciones con más diez de trabajadores).	X	
Acuerdo Ministerial 135.	17	25. ¿Cuenta con el registro del programa de prevención integral al uso y consumo de drogas en espacios laborales públicos y privados?	X	
Acuerdo Interinstitucional 001-A.	18	26. ¿Se ha implementado el programa de prevención integral al uso y consumo de drogas en espacios laborales? (Verificación de inclusión en la gestión de vigilancia de la salud aplica para Empresas / Instituciones con diez o más trabajadores).	X	

Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	19	27. ¿Cuenta con el certificado de registro de riesgos de la empresa y plan de acción?		X	
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	20	28. ¿Cuenta con el registro de planificación de capacitaciones para la empresa en el SUT?		X	
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	21	29. ¿Cuenta con el reporte de número de capacitaciones realizadas?		X	
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	22	30. ¿Cuenta con el reporte de número de trabajadores capacitados?		X	
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	23	31. ¿Cuenta con el registro de vigilancia de salud de los trabajadores?		X	
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	24	32. ¿Cuenta con el registro de actividades de la promoción y prevención de salud en el trabajo?		X	
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	25	33. ¿Cuenta con el certificado de prevención de amenazas naturales y riesgos antrópicos?		X	
Decisión 584. Art. 11. Literal e). Resolución 957. Art. 1. Acuerdo Ministerial 136. Jornadas especiales de trabajo.	26	34. ¿Cuenta con la resolución de aprobación de jornadas especiales de trabajo?			X
GESTIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES			CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Decisión 584. Art. 11. Literal h), i), Art. 23. Resolución 957. Art. 1. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 9, 10.	1	35. Evidencia de capacitación, formación e información recibida por los trabajadores en Seguridad y Salud en el trabajo.		X	
Decisión 584. Art. 11. Literal b). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 15. Numeral 2.	2	36. Examen inicial o diagnóstico de factores de riesgos laborales cualificado o ponderado por puesto de trabajo. (matriz de identificación de riesgos laborales).		X	
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	3	37. Riesgos físicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.		X	

Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	4	38. Riesgos mecánicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.		X	
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	5	39. Riesgos químicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.		X	
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	6	40. Riesgos biológicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.		X	
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	7	41. Riesgos ergonómicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.		X	
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	8	42. Riesgos psicosociales (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.		X	
Decisión 584. Art 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 177.	9	43. Equipos de protección individual para el cráneo. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input checked="" type="checkbox"/> Acorde a la Exposición		X	
Decisión 584. Art 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 176.	10	44. Equipos de protección individual para el cuerpo. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input checked="" type="checkbox"/> Acorde a la Exposición	X		
Decisión 584. Art 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 178.	11	45. Equipos de protección de para cara y ojos. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input checked="" type="checkbox"/> Acorde a la Exposición			X

Decisión 584. Art 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 179.	12	46. Equipos de protección auditiva. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input checked="" type="checkbox"/> Acorde a la Exposición		X	
Decisión 584. Art 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 180.	13	47. Equipos de protección para vías respiratorias. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input checked="" type="checkbox"/> Acorde a la Exposición	X		
Decisión 584. Art 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 181.	14	48. Equipos de protección para las extremidades superiores. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input checked="" type="checkbox"/> Acorde a la Exposición	X		
Decisión 584. Art 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 182.	15	49. Equipos de protección para extremidades inferiores. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input checked="" type="checkbox"/> Acorde a la Exposición	X		
Decisión 584. Art 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 184.	16	50. Ropa de trabajo. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input checked="" type="checkbox"/> Acorde a la Exposición	X		

RIESGO MECÁNICO

Estructura de prevención contra caída de objetos y personas

Decreto Ejecutivo 2393. Art. 29.	17	51. ¿Las plataformas de trabajo en buen estado y bajo norma?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 32.	18	52. ¿Las barandillas y rodapiés en buen estado y bajo norma?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 26.	19	53. ¿Las escaleras fijas y de servicio en buen estado y bajo norma?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110.	20	54. ¿Las cadenas, cuerdas, cables, eslingas, ganchos, poleas, tambores de izar están en buen estado y bajo norma?	X		
Orden y Limpieza					
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 34.	21	55. ¿Los locales se encuentran limpios?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 24. Numeral 4.	22	56. ¿Los pasillos, galerías y corredores libres de obstáculos y objetos almacenados?		X	
Máquinas y herramientas					
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 85. Numeral 5, Art. 88.	23	57. ¿Los dispositivos de paradas, pulsadores de parada y dispositivos de parada de emergencia están perfectamente señalizados, fácilmente accesibles y están en un lugar seguro?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 76.	24	58. ¿Todas las partes fijas o móviles de motores, órganos de transmisión y máquinas cuentan con resguardos u otros dispositivos de seguridad?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 95. Numeral 5.	25	59. ¿Las herramientas de mano se encuentran en buenas condiciones de uso?	X		
RIESGO FÍSICO					
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 55.	26	60. ¿Se han tomado medidas de prevención de riesgos por Ruido?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 55.	27	61. ¿Se han tomado medidas de prevención de riesgos por Vibraciones?		X	

Decreto Ejecutivo 2393. Art. 56.	28	62. ¿Se han tomado medidas de prevención por falta o sobre iluminación?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 53.	29	63. ¿Se han tomado medidas de prevención de Temperaturas Extremas (frio/caliente)?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 62.	30	64. ¿Se han tomado medidas de prevención de Radiaciones Ionizantes?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 61.	31	65. ¿Se han tomado medidas de prevención de Radiaciones Ultravioletas?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 53.	32	66. ¿Se ha realizado gestión de ventilación, renovación de aire y condiciones de ambiente de trabajo?			X
RIESGO QUÍMICO					
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 136. Numeral 1.	33	67. ¿Los productos y materiales inflamables se almacenarán en locales distintos a los de trabajo y en caso de que no fuera posible se mantiene en recintos completamente aislados?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 136. Numeral 5.	34	68. ¿Los recipientes de líquidos o sustancias inflamables se encuentran rotuladas indicando su contenido, peligrosidad y precauciones necesarias para su empleo?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 138. Numeral 2.	35	69. ¿Los bidones, baldes, barriles, gafarras, tanques y en general cualquier tipo de recipiente que tenga productos corrosivos o cáusticos, están rotulados con indicaciones de tal peligro y precauciones para su uso?		X	
RIESGO BIOLÓGICO					
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 66. Numeral 1.	36	70. ¿Se aplica medidas de higiene personal y desinfección del puesto de trabajo en donde se manipule microorganismos o sustancias de origen animal o vegetal susceptibles de transmitir enfermedades infectocontagiosas?	X		

Decreto Ejecutivo 2393. Art. 66. Numeral 2.	37	71. ¿Los espacios de trabajo están libres de acumulación de materias orgánicas en estado de putrefacción?	X		
RIESGO ERGONÓMICO					
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 2 y Art. 128. Acuerdo Ministerial 174. Art. 64.	38	72. ¿Se han tomado medidas de prevención para el levantamiento manual de cargas?		X	
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 2.	39	73. ¿Se han tomado medidas de prevención para posiciones forzadas?		X	
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 2.	40	74. ¿Se han tomado medidas de prevención para movimientos repetitivos?		X	
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 2.	41	75. ¿Se han tomado medidas de prevención para la exposición de pantallas de visualización de datos (PVD)?		X	
RIESGO PSICOSOCIAL					
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e).	42	76. ¿Se ha realizado gestión en la prevención de riesgos psicosociales?		X	
TRABAJOS DE ALTO RIESGO					
Acuerdo Ministerial 174. Art. 59. Literal b), Art. 62, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118.	43	77. ¿Se ha realizado gestión de Trabajos en Altura?			X
Acuerdo Ministerial 174. Art. 59. Literal a).	44	78. ¿Se ha realizado gestión de Trabajos en Caliente?			X
Acuerdo Ministerial 174. Art 59. Literal b) y Art. 60. Literal f).	45	79. ¿Se ha realizado gestión de Trabajos en Espacios Confinados?			X
Acuerdo Ministerial 013. Art. 14.	46	80. ¿Se ha realizado gestión de Trabajos con en instalaciones eléctricas energizadas?			X
Acuerdo Ministerial 174. Art. 41.	47	81. ¿Se ha realizado gestión de Trabajos en Excavaciones?			X

Decreto Ejecutivo 2393. Art 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119. Acuerdo Ministerial 174. Art. 68	48	82. ¿Se ha realizado gestión de izajes de cargas (Montacargas / Grúas)?	X		
SEÑALIZACIÓN					
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	49	83. Señalización preventiva. *Cumple con la normativa.	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	50	84. Señalización prohibitiva. *Cumple con la normativa.	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	51	85. Señalización de información. *Cumple con la normativa.	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	52	86. Señalización de obligación. *Cumple con la normativa.	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 154. Numeral 1. NTE INEN-ISO 3864-1.	53	87. Señalización de equipos contra incendio. *Cumple con la normativa.	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art 160, 161, 166.	54	88. Señalización que oriente la fácil evacuación del recinto laboral en caso de emergencia.	X		
AMENAZAS NATURALES Y RIESGOS ANTRÓPICOS			CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Decisión 584. Art. 16. Resolución 957. Art. 1. Literal d). Numeral 4. Decreto Ejecutivo 2393. Art 13. Numeral 1 y 2. Art. 160. Numeral 6.	1	89. ¿Cuenta con el plan de emergencia / autoprotección?		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 160. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Literales m).	2	90. ¿Cuenta con brigadas o responsable de Emergencia?		X	
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Literales m).	3	91. ¿Se ha realizado simulacros en el año en curso?		X	

Decreto Ejecutivo 2393. Art. 24, Art. 33, Art. 160, Art. 161. Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios. Art. 17. Tabla 1.	4	92. ¿La empresa cuenta con puertas y salidas de emergencia? Libres de obstáculos.	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 154. Numeral 2.	5	93. ¿La empresa ha instalado sistemas de detección de humo?		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 159. Numeral 4.	6	94. ¿Los extintores se encuentran en lugares de fácil visibilidad y acceso?	X		
Decreto Ejecutivo 2393 Art. 156.	7	95. ¿La empresa cuenta con Bocas de Incendio?		X	
Decreto Ejecutivo 2393 Art. 58.	8	96. ¿La empresa cuenta con dispositivos de iluminación de emergencia?	X		
GESTIÓN EN SALUD EN EL TRABAJO			CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Código del Trabajo. Art. 412. Numeral 5. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 2. Literal b) y Art. 13.	1	97. ¿Cuenta con Historial de exposición laboral de los trabajadores (Historia Médica Ocupacional)?		X	
Decisión 584. Art. 14 y 22. Resolución 957. Art 5. Literal h). Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Literal 6. Acuerdo Ministerial 174. Art. 57. Literal b). Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 2. Literal a).	2	98. ¿Se ha realizado el examen médico de inicio o ingreso a los trabajadores?		X	
Decisión 584. Art. 14. Resolución 957. Art 5. Literal h). Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Literal 6. Acuerdo Ministerial 174. Art. 57. Literal c). Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 2. Literal b) y c).	3	99. ¿Se ha realizado el examen médico periódico a los trabajadores?		X	

<p>Decisión 584. Art. 14. Resolución 957. Art 5. Literal h). Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Literal 6.</p>	4	100. ¿Se ha realizado el examen médico de retiro a los trabajadores?		X	
<p>Código del Trabajo. Art. 412. Acuerdo Ministerial 1404.</p>	5	101. ¿Se ha comunicado los resultados de los exámenes médicos ocupacionales practicados con ocasión de la relación laboral?		X	
<p>Decisión 584. Art. 22. Resolución 957. Art 17. Código del Trabajo. Capítulo VII. Acuerdo Ministerial 174. Art 57. Literal a) Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 1. Literal c), Numeral 5. Literal a).</p>	6	102. ¿Cuenta con el Certificado de aptitud médica de los trabajadores? (Certificado de aptitud médica de ingreso, periódico).		X	
<p>Decisión 584. Art. 11. Literal f) y g). Resolución 957. Art. 5. Literal m) y n). Código del Trabajo. Art 42. Numeral 31. Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art 11. Numeral 14. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Literal a) Acuerdo Ministerial 174. Art 11, 136, 137. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 3. Literal b), c) y d). Resolución CD 513.</p>	7	103. ¿Se han producido accidentes de trabajo del año en curso? *Reporte al IESS. *Medidas de correctivas y preventivas. *Historia médica de seguimiento.		X	

<p>Decisión 584. Art. 11. Literal f) y g). Resolución 957. Art. 5. Literal m) y n). Código del Trabajo. Art 42. Numeral 31. Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art 11. Numeral 14. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Literal a) Acuerdo Ministerial 174. Art 11, 136, 137. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 3. Literal b), c) y d). Resolución CD 513.</p>	8	<p>104. ¿Se han producido presunciones de enfermedad profesional u ocupacional del año en curso? *Reporte al IESS. *Medidas de correctivas y preventivas. *Historia médica de seguimiento.</p>			X
<p>Resolución 957. Art 5. Literal k). Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 4. Literal a) y b).</p>	9	<p>105. ¿Se mantiene la formación preventiva de la salud, mediante actividades, programas, campañas, conferencias, charlas, concursos, actividades deportivas, recreaciones?</p>		X	
<p>Decisión 584. Art. 11. Literal b), c), e), h), k). Art 18, 25. Ley Orgánica de Discapacidades. Art. 16, 19, 45, 52. Código del Trabajo. Art. 42. Numeral 33, 34, 35. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 5. Literal c).</p>	10	<p>106. ¿Se ha realizado la Identificación de grupos de atención prioritaria y condiciones de vulnerabilidad?</p>		X	
<p>Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 5. Literal b).</p>	11	<p>107. ¿Cuenta con registros y estadísticas de ausentismo al trabajo (enfermedad común o laboral, accidentes u otros motivos)?</p>		X	
<p>Resolución 957. Art 5. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 1. Literal d).</p>	12	<p>108. ¿Se realiza promoción y vigilancia para el adecuado mantenimiento de servicios sanitarios generales (baños, comedores, servicios higiénicos, suministros de agua potable y otros en los sitios de trabajo)?</p>	X		
<p>Ley Orgánica de Salud. Art. 53. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 66. Numeral 1. Acuerdo 1404. Art. 11. Numeral 2. Literal f).</p>	13	<p>109. ¿Se ha ejecutado el programa de inmunizaciones de los trabajadores?</p>		X	

SERVICIOS PERMANENTES				CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Código de Trabajo. Art. 430. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 46.	1	110. ¿Cuenta con botiquín de emergencia para primeros auxilios?		X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 46.	2	111. ¿Cuenta con local de enfermería (25 o más trabajadores)?			X	
Código de Trabajo. Art. 42. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 37.	3	112. ¿El comedor cuenta con una adecuada salubridad y ambientación?				X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 38.	4	113. ¿Los servicios de cocina cuentan con una adecuada salubridad y almacenamiento de productos alimenticios?				X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 39.	5	114. ¿En el centro de trabajo se dispone de abastecimiento de agua para el consumo humano?		X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 40.	6	115. ¿Cuenta con vestuarios en buenas condiciones con separación para hombres y mujeres?			X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 41, 42.	7	116. ¿Cuenta con servicios higiénicos, excusados y urinarios en buenas condiciones con separación para hombres y mujeres?		X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 43.	8	117. ¿Cuenta con duchas en buenas condiciones?			X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 44.	9	118. ¿Cuenta con lavabos en buenas condiciones y con útiles de aseo personal?		X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 49, 50, 51, 52.	10	119. ¿Cuenta con instalaciones campamentos en buenas condiciones?				X
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO EN LA INSPECCIÓN				44,5		

