



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA C.P.A.

TRABAJO DE GRADO

TEMA:

**“MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL SISTEMA
INTEGRAL DE GESTIÓN DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO
ESCENCIA INDÍGENA LTDA.”**

PREVIO LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA EN CONTABILIDAD Y

AUDITORÍA C.P.A.

AUTORA: Salgado Flores Jhanina Lilibeth

TUTOR: Dr. Benito Scacco (E).

Ibarra, Enero 2016

RESUMEN EJECUTIVO

La presente propuesta tiene por objeto elaborar un Manual que facilita la descripción adecuada del Sistema de Gestión en materia de Prevención de Riesgos Laborales, el cuál es una guía permanente durante la implementación y funcionamiento del sistema en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Escencia Indígena Ltda. A través de su aplicación permitirá prevenir, disminuir o eliminar los diferentes riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores y mejorar el ambiente de trabajo.

Hoy en día se considera que es una política de estado el precautelar la salud y seguridad de los trabajadores contemplado en la constitución del Ecuador, la institución encargada abordar la gestión de prevención de riesgos laborales es el Seguro de Riesgos del Trabajo (SGRT) cuya visión es garantizar a los afiliados y empleadores un ambiente seguro y saludable a través de las acciones, programas de prevención y auditorías con el fin de brindar protección oportuna a los afiliados y bienestar a sus familias en las contingencias derivadas de accidentes de trabajo u enfermedades profesionales.

El empleador debe analizar las condiciones de trabajo que tiene la institución y optar medidas necesarias en materia de prevención laboral, garantizando a sus trabajadoras/es un ambiente laboral sano, seguro y confortable con el fin de preservar la integridad de sus colaboradores, bienes y el entorno en el que desarrolla sus actividades permitiendo así tener efectos multiplicadores de eficacia, eficiencia y por consecuencias estadísticas de rendimiento.

La interrelación trabajo-salud puede influenciar de manera positiva o negativa en los trabajadores por ende se debe crear una cultura de prevención, en todas las actividades que realizan a tal punto de mejorar continuamente los lineamientos de gestión preventiva.

EXECUTIVE SUMMARY

This proposal aims to establish a manual facilities to proper description of management system on occupational risks, which it is a permanent guide for the implementation and operation of the system in the Cooperativa de Ahorro y Crédito Escencia Indígena Ltda. Through its application would prevent, reduce or eliminate the different occupational hazards to which they are exposed workers and improve the working environment.

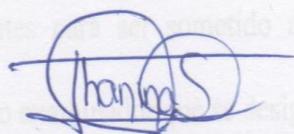
Today is considered to be a state policy the safeguard the health and safety of workers in the constitution of Ecuador, the institution responsible for addressing the management of occupational risk prevention is the Seguros de Riesgos del Trabajo (SGRT). Whose vision is to ensure that members and employers a safe and healthy environment through actions, prevention programs and audits in order to provide appropriate protection to members and their families well in contingencies from accidents or professional diseases.

The employer must analyze the working conditions that the company and choose the necessary measures in prevention work, ensuring its workers a healthy, safe and comfortable working environment in order to preserve the integrity of its employees, goods and environment in which it operates their activities have multiplier effects and effectiveness, efficiency and impact of production statistics.

The work-health interactions can influence positively or negatively on workers, therefore you must create a culture of prevention in all their activities to the point of continually improving preventive management guidelines.

AUTORÍA

Yo Jhanina Lilibeth Salgado Flores declaro que la presente investigación, sus contenidos teóricos y prácticos son de total autoría personal, cumpliendo con la estructura y normativa impuestos por la Universidad Técnica del Norte.



Jhanina Lilibeth Salgado Flores

C.C.172611536-1

En la ciudad de Ibarra, 15 de enero del 2016.

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de tutor de la tesis denominada "MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ESCENCIA INDÍGENA LTDA."; presentada por la señorita JHANINA LILIBETH SALGADO FLORES, para optar al grado de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría C.P.A. por la Universidad Técnica del Norte, doy fe de que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a presentación (pública o privada) y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Ibarra, 15 de enero del 2016.



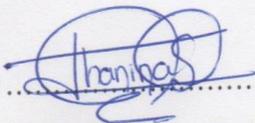
Dr. Benito Scacco (E)



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Yo, Jhanina Lilibeth Salgado Flores, con cédula de identidad Nro. 172611536-1, manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Técnica del Norte los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor (es) de la obra o trabajo de grado denominado: MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ESCENCIA INDÍGENA LTDA., que ha sido desarrollado para optar por el título de: Ingeniera en Contabilidad y Auditoría C.P.A. en la Universidad Técnica del Norte, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Técnica del Norte. Ibarra, a los 27 días del mes de abril de 2016.

(Firma) .. 

Nombre: Salgado Flores Jhanina Lilibeth

Cédula: 1726115361

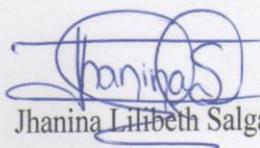
2. AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

Yo, Jhanina Lilibeth Salgado Flores, con cédula de ciudadanía No. 172611536-1, en calidad de autora y titular de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de grado descrito anteriormente, hago entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizo a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archivo Digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos para ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con la Ley de Educación Superior artículo 144.

3. CONSTANCIAS

La autora manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar los 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 la misma y saldrá en defensa de la universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 15 días del mes de enero del 2016.



Jhanina Lilibeth Salgado Flores

C.C.172611536-1

DEDICATORIA

A Dios, por darme la fuerza y sabiduría necesaria para afrontar con éxito mi carrera profesional. Con todo mi cariño y amor a mis padres, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, siendo un pilar fundamental en mi formación personal y profesional.

Jhanina

AGRADECIMIENTO

A mi familia por su apoyo incondicional, dándome fortaleza para seguir adelante.

A la Universidad Técnica del Norte, la Facultad de Ingeniería en Ciencias Administrativas y Económicas, y en especial al personal docente, quienes con su sabiduría me supieron preparar para la vida profesional.

A mi director de tesis, Lic. Pablo Alarcón por su colaboración incondicional a lo largo de esta investigación.

Especial reconocimiento a la Cooperativa de Ahorro y Crédito ESCENCIA INDÍGENA LTDA., por contribuir al desarrollo y formación de la investigación, brindándome la información necesaria en el momento oportuno.

Autora

PRESENTACIÓN

La presente investigación, tiene como objeto facilitar una descripción adecuada del sistema de gestión en materia de prevención de riesgos, el cual servirá como guía en la implementación y funcionamiento del mismo, y para este fin se ha dividido en cuatro capítulos en los cuales se darán a conocer los siguientes aspectos:

Capítulo I: Corresponde al diagnóstico situacional que permitió determinar la falta de socialización en materia de prevención de riesgos laborales en la institución investigada, para lo cual se realizó la encuesta dirigida al Jefe de Talento Humano. Con la información recolectada se pudo establecer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

Capítulo II: Marco teórico, consta de las bases teóricas científicas que respaldan el contenido de la propuesta; considerando información bibliográfica, documentos electrónicos que sean seguros, confiables y actualizados.

Capítulo III: Propuesta, en este capítulo se plantea un manual de prevención de riesgos laborales, aplicando medidas correctivas dirigidas a la mitigación de peligros laborales, los cuales conllevan al mejoramiento óptimo de las actividades dentro de la institución promoviendo el desarrollo sostenido mediante la preservación profesional y los beneficios de la conservación de los recursos humanos e infraestructura, enfocados al propósito de lograr su aplicabilidad e implementación

Capítulo IV: está compuesto por los impactos que la investigación presenta en su desarrollo los cuales tienen aspectos positivos en los diferentes entornos.

Finalmente, se establecen las conclusiones y recomendaciones que servirán para mejorar la aplicación de la investigación.

INDÍCE

RESUMEN EJECUTIVO	ii
EXECUTIVE SUMMARY	iii
AUTORÍA.....	iv
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	v
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	vi
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD	
TÉCNICA DEL NORTE	vii
DEDICATORIA.....	ix
AGRADECIMIENTO.....	x
PRESENTACIÓN.....	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xv
CAPÍTULO I.....	17
DIAGNÓSTICO SITUACIONAL.....	17
Antecedentes	17
Justificación.....	19
Objetivos del diagnóstico	21
Variables diagnósticas.....	21
Indicadores o sub aspectos	22
Matriz de relación diagnóstica	24
Mecánica operativa	25
Fuentes de información	25
Evaluación y análisis de la información.....	28
Matriz FODA	41
Estrategias FA, FO, DO, DA.....	42
Determinación del problema diagnóstico.....	44
CAPÍTULO II	45
MARCO TEÓRICO.....	45
Base Legal.....	45
Conceptos Básicos.....	45
Generalidades sobre el seguro de riesgos del trabajo.....	46
Seguridad y salud en el trabajo derecho humano	48
Prevención de riesgos laborales	48
Prestaciones del seguro de riesgos del trabajo	52

Comisión Nacional de prevención de riesgos	54
Comisiones Provinciales de valuación de incapacidades.....	55
Readaptación y reinserción laboral	56
Riesgos de Trabajo	58
Factores de Riesgo	58
Matriz de Riesgos.....	61
CAPITULO III	63
PROPUESTA	63
Introducción de la Propuesta	63
Alcance de la Propuesta	63
Responsabilidades	64
Objetivos de la propuesta	64
Base Legal	65
Datos generales de la Institución.....	68
Misión propuesta.....	69
Visión propuesta.....	69
Estructura Organizacional Propuesta	70
Mapa de procesos	71
Inventario de procesos.....	72
Política Institucional.....	73
Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales	73
Proceso de la Gestión Administrativa	73
Proceso de la Gestión Técnica	81
Proceso de Gestión del Talento Humano	83
Procedimientos Operativos Básicos	92
Diagnóstico SART	96
CAPITULO IV	110
Impactos	110
Análisis de Impactos	110
Impacto social	111
Impacto económico	112
Impacto ambiental	113
Impacto cultural.....	114
Impacto General	116

CONCLUSIONES	117
RECOMENDACIONES	118
ANEXOS.....	119
MODELO DE ENCUESTA.....	125
FICHA DE OBSERVACIÓN	128
ENTREVISTA	129
Bibliografía.....	130

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de relación diagnóstica.....	8
Tabla 2: Conocimiento de prevención de riesgos	28
Tabla 3: Ambiente de trabajo seguro y saludable	29
Tabla 4: Planes mínimos de prevención de riesgos.....	30
Tabla 5: Manuales e información relevante	31
Tabla 6 Incumplimiento de políticas y normas	32
Tabla 7: Exámenes médicos de ingreso	33
Tabla 8: Selección del personal.....	34
Tabla 9: Acoso laboral	35
Tabla 10: Mantenimiento de áreas	36
Tabla 11: Accidentes laborales	37
Tabla 12: Afiliación al iess.....	38
Tabla 13: Matriz FODA.....	25
Tabla 14: Estrategias FA FO DO DA.....	26
Tabla 15: Matriz de cualificación o estimación cualitativa del riesgo.....	46
Tabla 16: Base Legal.....	48
Tabla 17: Inventario de Proceso.....	56
Tabla 18: Diagnóstico sart.....	98
Tabla 19: Valoración de impactos.....	94
Tabla 20: Impacto social	96
Tabla 21: Impacto económico	97
Tabla 22: Impacto ambiental.....	98
Tabla 23: Impacto cultural	99
Tabla 24: Impacto general.....	100
Tabla 25: Programas sst	124

ÍNDICE DE GRÁFICOS / DIAGRAMAS

Gráfico 1: Prevención riesgos	28
Gráfico 2: Ambiente de trabajo	29
Gráfico 3: Planes prevención riesgos	30
Gráfico 4: Manuales e información relevante	31
Gráfico 5: Incumplimiento de normas	32
Gráfico 6: Exámenes médicos	33
Gráfico 7: Selección de personal.....	34
Gráfico 8: Acoso laboral	35
Gráfico 9: Mantenimiento áreas	36
Gráfico 10: Accidentes laborales	37
Gráfico 11: Afiliación iess	38
Gráfico 12: Sistema de Gestión de Prevención.....	57
Gráfico 13: Proceso de mejora continua.....	65
Gráfico 14: Procedimiento para la aplicación de política empresarial.....	120
Gráfico 15: Procedimiento de reclutamiento e inducción.....	120
Gráfico 16: Procedimiento de identificación de riesgo.....	122
Gráfico 17: Procedimiento de formación y desarrollo	123

CAPÍTULO I

1. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

1.1. Antecedentes

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Escencia Indígena Ltda., fue creada por un grupo de jóvenes visionarios, emprendedores de la provincia de Tungurahua e Imbabura. En el año 2006 surgieron muchas ideas orientadas a cómo ayudar al desarrollo de las personas de escasos recursos económicos no solo de la comunidad sino de toda la Provincia, entonces nació la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Escencia Indígena” con el acuerdo ministerial 0000111 el 16 de noviembre del mismo año emitida en la ciudad de Quito por las autoridades de la Dirección Nacional de Cooperativas. Esta institución abrió sus puertas a la ciudadanía del cantón Ibarra el 19 de mayo del 2007, posteriormente se ha expandido en diferentes ciudades de la región sierra. Actualmente cuenta con diez oficinas ubicadas en las provincias de Carchi, Imbabura, Pichincha, Tungurahua, Cañar y Azuay. La principal actividad es la intermediación monetaria, cuyo fin es ofrecer productos y servicios financieros de alta calidad que satisfagan las expectativas de sus asociados, apoyando su desarrollo integral a través de una organización más sólida y rentable.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Escencia Indígena Ltda., ha traspasado en los últimos años fronteras de acción fomentando aquellas iniciativas que conllevan a cumplir roles protagónicos, el cual tiene el interés de brindar protección oportuna a los empleados en las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Hoy en día se considera que es una política de estado el precautelar la salud y seguridad de los trabajadores

contemplado en la constitución del Ecuador el cual se obliga a priorizar la vida de los trabajadores y el bienestar de sus familiares.

La seguridad y salud en el trabajo, no ha tenido aceptación de las organizaciones debido a la escasez de resultados demostrados, mismos que han determinado que en muchas organizaciones la acción preventiva sea relegada a un segundo plano al no considerarla parte de la productividad y únicamente una exigencia legal.

Los accidentes de trabajo tienen efectos negativos dentro de la institución debido a que los riesgos del trabajo son de cuenta del empleador factor que produce la falta de empoderamiento a la persona responsable de realizar la prevención, facilitando que el resto de la organización no le dé la importancia del caso a la gestión. Este escenario sistémico permite evidenciar los riesgos en el trabajo y los daños en forma cuantitativa que se estarían presentando en los puestos de trabajo de la entidad al no contar con un manual de prevención de riesgos laborales, ocasionando siniestros en el lugar de trabajo cuando los trabajadores actúan de manera inadecuada; es imprescindible tratar de identificar y eliminar las causas básicas de los accidentes, pues si solo se actúa sobre las causas inmediatas los accidentes volverán a producirse.

La causa inmediata de un accidente puede ser la falta de conocimiento o de capacidad para desarrollar el trabajo, el modelo de organización que existe en la institución misma que puede provocar en los trabajadores problemas de adaptación, originando un gran número de síntomas tales como insatisfacción, stress y hábitos de trabajo incorrectos. A la vez se producen efectos que pueden causar la muerte, discapacidad, daños materiales para la institución y pérdidas energéticas.

1.2. Justificación

El presente manual de prevención de riesgos laborales tiene gran importancia para la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Escencia Indígena” Ltda., especialmente para los trabajadores porque les permitirá tener un ambiente de trabajo donde se realice la prevención en todos los ámbitos evitando que existan accidentes por defecto; permitiendo que el desempeño se incremente. Esto permite disminuir significativamente la siniestralidad laboral y contribuye a gestionar técnicamente esta actividad de trascendental importancia para trabajadores y la actividad empresarial. Los trabajadores deben contribuir para desarrollar las estrategias que van encaminadas a diseñar un escenario sistémico de beneficios mutuos.

Considerando que es un problema nacional, existe el interés por investigar y descubrir las causas del caso y así determinar cuáles fueron las consecuencias obtenidas para el empresario y los trabajadores; tomando en cuenta que el resultado sea significativo en beneficio de los mismos; así como también proponer estrategias de solución al problema.

De esta manera se logrará elevar los estándares de operación, eliminando o reduciendo el riesgo latente de seguridad y salud ya que se estará enmarcando en un proceso de mejora continua. La gestión en el manejo de la seguridad y salud ocupacional proporcionará un eficiente uso de los recursos ya que estos serán asignados luego de un análisis técnico realizado en cada área de trabajo con su respectiva priorización y tiene como fin el cumplimiento de objetivos propuestos dando como resultado la reducción de costos y proponer soluciones para el manejo de seguridad y salud dentro de la organización.

Los beneficiarios de este proyecto directamente son los trabajadores y el empleador de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Escencia Indígena Ltda., mismo que permitirá mejorar el desempeño de sus colaboradores de manera eficiente y eficaz lo cual producirá mayores beneficios para la institución y de esta manera lograr los objetivos. Es importante señalar que no solo la institución será beneficiada, así mismo los beneficiarios indirectos son los familiares de los empleados, proveedores, socios y la comunidad ya que participan dentro del problema; debido a que la atención a las condiciones del trabajo por parte de los directivos logra la confianza de los trabajadores misma que se refleja en un mejor desempeño de actividades y la utilización eficiente de los recursos. Los beneficiarios directos e indirectos tendrán ventajas que servirá de una u otra manera en la actualidad para afrontar el problema.

Este tema de investigación ha generado grandes expectativas en los administradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Escencia Indígena Ltda., porque permitirá lograr una aplicación adecuada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en la institución el cual es un medio determinante para alcanzar niveles óptimos de calidad de productos y servicios financieros que contribuyen a que la entidad sea eficiente y competitiva.

Este proyecto tiene viabilidad en su aplicación y desarrollo debido a que se trata de un problema social, considerando que es una política de estado el precautelar la salud y seguridad de los trabajadores contemplado en el Art. 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador, en Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales de OIT, Código de Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Acuerdos Ministeriales, así como también la necesidad de salvaguardar la integridad, la salud y la vida de las personas trabajadoras; que prioricen primeramente la vida

de los trabajadores y el bienestar de sus familiares; por ello esta investigación resulta factible y sobre todo facilita la participación de los recursos necesarios.

1.3. Objetivos del diagnóstico

1.3.1. Objetivo general

Realizar un diagnóstico situacional de la institución para identificar si los funcionarios desarrollan actividades laborales en un ambiente de trabajo seguro y saludable a través de instrumentos de investigación.

1.3.2. Objetivos específicos

Evaluar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores para evitar posibles alteraciones negativas en la salud por medio de técnicas de investigación.

Aplicar medidas correctivas para mitigar los peligros laborales evaluando de manera periódica la gestión de prevención.

Determinar la incidencia de accidentes y enfermedades dentro del campo laboral para no contraer responsabilidad patronal realizando exámenes ocupacionales.

Establecer normas de seguridad para aplicarse en las diferentes áreas de trabajo mediante una adecuada difusión.

1.4. Variables diagnósticas

- a. **Prevención de riesgos laborales**
- b. **Factores de riesgos**
- c. **Responsabilidad Patronal**
- d. **Base legal**

1.5. Indicadores o sub aspectos

1.5.1. Prevención de riesgos laborales

- a. Planes de emergencia
- b. Planes de contingencia
- c. Instalaciones adecuadas
- d. Exámenes médicos periódicos.

1.5.2. Factores de riesgo

- a. Factores ergonómicos
- b. Factores químicos
- c. Factores biológicos
- d. Factores físicos
- e. Factores psicosociales
- f. Factores mecánicos

1.5.3. Responsabilidad Patronal

- a. Afiliación al IESS
- b. Mantenimiento de instalaciones
- c. Equipo de protección personal

1.5.4. Base legal

- a. Constitución de la República
- b. Decisión 584 Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- c. Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (23 de septiembre 2005)
- d. Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento del Ambiente de Trabajo (D.E. 2393; R.O. 565: 17 de noviembre 1986)
- e. Resolución 741, Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo (18 de septiembre de 1990, reformado con la resolución 874 del 12 de febrero de 1996).
- f. Instructivo de aplicación del reglamento para el sistema de auditoría de riesgos del trabajo – SART (22 de marzo del 2011).
- g. Resoluciones del IESS CD 390, CD 333 y CD 298.

1.6. Matriz de relación diagnóstica

Tabla 1: MATRIZ DE RELACIÓN DIAGNÓSTICA

OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO	VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTO	FUENTE DE INFORMACIÓN
Evaluar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores para evitar posibles alteraciones negativas en la salud mediante técnicas de investigación.	Prevención de riesgos laborales	-Planes de contingencia -Planes de emergencia -Instalaciones adecuadas	Encuesta Observación	Primaria Secundaria
Aplicar medidas correctivas para mitigar los peligros laborales evaluando de manera periódica la gestión de prevención.	Factores de riesgo	-Factores ergonómicos -Factores químicos -Factores biológicos -Factores físicos -Factores psicosociales -Factores mecánicos	Encuesta Entrevista	Primaria
Determinar la incidencia de accidentes y enfermedades dentro del campo laboral para no contraer responsabilidad patronal realizando exámenes ocupacionales.	Responsabilidad patronal	-Afiliación al IESS -Mantenimiento de instalaciones -Equipos de protección personal	Entrevista	Primaria
OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO	VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTO	FUENTE DE INFORMACIÓN
Establecer normas de seguridad para aplicarse en las diferentes áreas de trabajo mediante una adecuada difusión.	Base legal	-Constitución de la República -Código de Trabajo -Resoluciones del IESS -Reglamento Interno de Seguridad Laboral	Observación	Secundaria

Fuente: Directa-2015

Elaborado por: La Autora

1.7. Mecánica operativa

1.7.1. Identificación de la población

La institución a nivel nacional cuenta con 80 empleados bajo relación de dependencia a quienes se les aplicará el estudio, se ha excluido al personal que presta servicios profesionales como son abogados que se encargan de cobranzas judiciales fuera de la entidad.

1.7.2. Cálculo de la muestra

La población conformada por los funcionarios de la institución por ser menor a 100 unidades se aplicará la técnica del censo.

1.8. Fuentes de información

Las fuentes de información que se aplicaron en la investigación fueron primarias y secundarias.

1.8.1. Información primaria

Para el levantamiento de la información en el desarrollo de este trabajo, se recurrió a varias técnicas y herramientas de recolección de la información de carácter primario y secundario, que fueron sometidos al siguiente procedimiento:

1.8.1.1. Encuesta

La encuesta como técnica de recolección de datos referentes a:

- Prevención de riesgos laborales

- Planes mínimos para prevenir riesgos laborales
- Incumplimiento de políticas y normas establecidas
- Exámenes médicos a funcionarios
- Selección de personal
- Acoso laboral
- Mantenimiento de áreas para evitar riesgos biológicos
- Accidentes laborales
- Afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

1.8.1.2. Entrevista

La entrevista como técnica de aplicación de datos referentes a:

- Responsabilidad patronal
- Inseguridad laboral
- Problemas de irresponsabilidad
- Decisiones incorrectas
- Enfermedades laborales

1.8.1.3. Observación

La observación como técnica de aplicación de datos referentes a:

- Equipos de protección personal

- Instalaciones adecuadas
- Planes de emergencia

1.8.2. Información secundaria

Se utilizó libros, Constitución de la República, Leyes, reglamentos, resoluciones, normas e internet con fuentes confiables y actualizadas.

1.9. Evaluación y análisis de la información

1.9.1. Encuestas aplicadas a los funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Escencia Indígena Ltda.

1. ¿Conoce usted sobre la prevención de riesgos laborales?

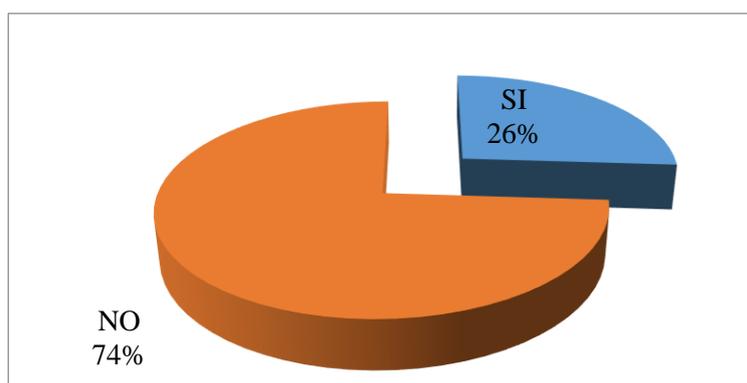
Tabla 2: CONOCIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

ALTERNATIVA	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
SI	21	26%
NO	59	74%
TOTAL	80	100%

Fuente: Investigación directa-encuestas 2015

Elaboración: La autora

Gráfico 1: Conocimiento de prevención riesgos



Fuente: Investigación directa-encuestas 2015

Elaboración: La autora

ANÁLISIS.- Los resultados ponen en evidencia que la mayor parte del personal no tiene conocimiento sobre materia de prevención de riesgos por tal motivo se debería socializar este tema.

2. ¿El lugar en el que desarrolla sus actividades laborales tiene un ambiente de trabajo seguro y saludable?

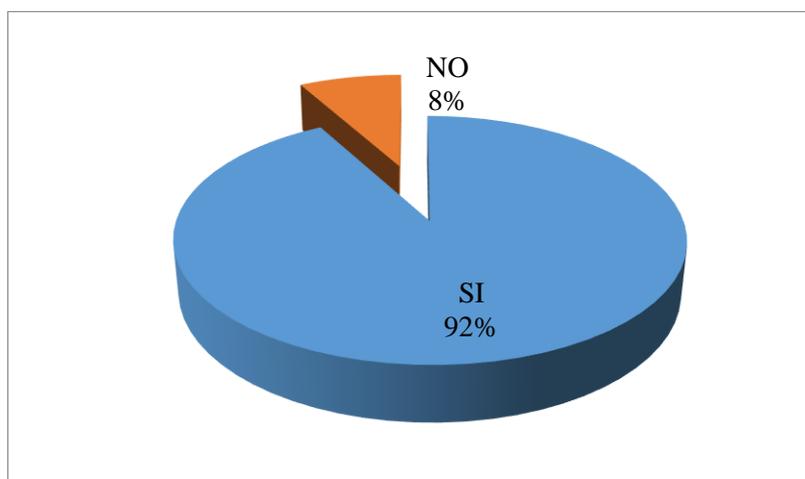
Tabla 3: AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE

ALTERNATIVA	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
SI	74	92%
NO	6	8%
TOTAL	80	100%

Fuente: Investigación directa-encuestas 2015

Elaboración: La autora

Gráfico 2: Ambiente de Trabajo



Fuente: Investigación directa-encuestas 2015

Elaboración: La autora

ANÁLISIS.- Los funcionarios desarrollan sus actividades laborales en un ambiente de trabajo seguro y saludable en donde el empleador prioriza la vida de los trabajadores y garantiza el bienestar de sus familiares.

3. ¿La institución cuenta con planes mínimos para prevenir los riesgos laborales

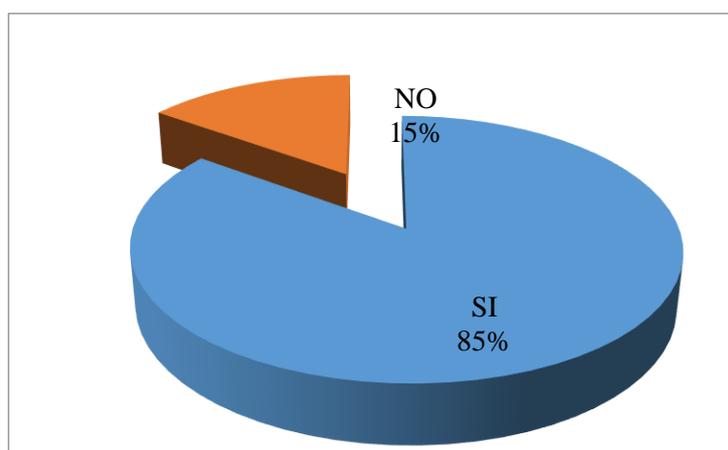
Tabla 4: PLANES MÍNIMOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

ALTERNATIVA	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
SI	68	85%
NO	12	15%
TOTAL	80	100%

Fuente: Investigación directa-encuestas 2015

Elaboración: La autora

Gráfico 3: Planes Prevención Riesgos



Fuente: Investigación directa-encuestas 2015

Elaboración: La autora

ANÁLISIS.- La institución cuenta con planes mínimos de prevención de riesgos para responder de manera eficiente a cualquier emergencia que se podría presentarse y a la vez orientará a enfrentar y mitigar las consecuencias de los accidentes que se pudiesen presentar adoptando las debidas medidas de protección.

4. ¿En el intranet de la institución se ubica manuales e información relevante para el personal?

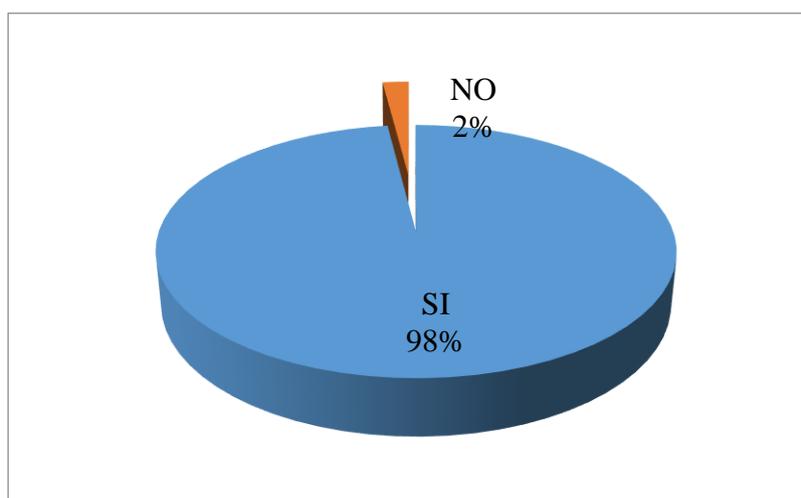
Tabla 5: MANUALES E INFORMACIÓN RELEVANTE

ALTERNATIVA	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
SI	78	98%
NO	2	2%
TOTAL	80	100%

Fuente: Investigación directa-encuestas 2015

Elaboración: La autora

Gráfico 4: Manuales e información relevante



Fuente: Investigación directa-encuestas 2015

Elaboración: La autora

ANÁLISIS.- El ofrecer manuales e información necesaria para el conocimiento de los funcionarios es muy importante porque todos están encaminados para contribuir con la institución logrando alcanzar los objetivos propuestos.

5. ¿El incumplimiento de políticas y normas establecidas en los manuales generan sanciones?

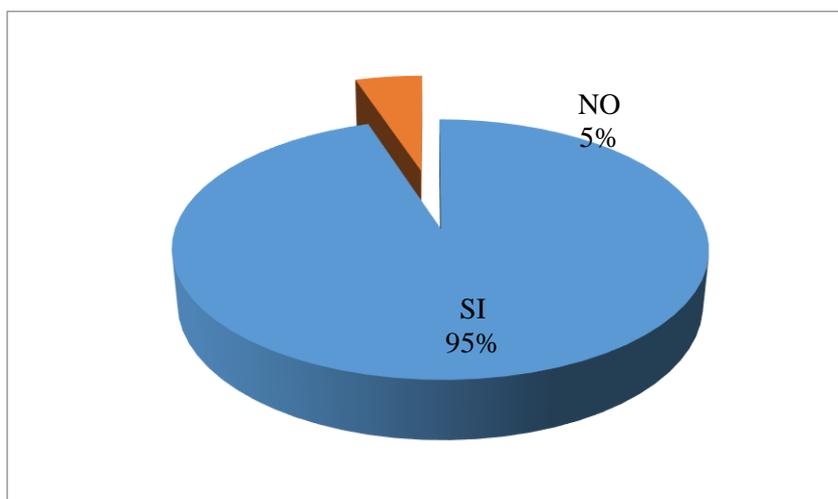
Tabla 6: INCUMPLIMIENTO DE POLÍTICAS Y NORMAS

ALTERNATIVA	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
SI	76	95%
NO	4	5%
TOTAL	80	100%

Fuente: Investigación directa-encuestas 2015

Elaboración: La autora

Gráfico 5: Incumplimiento de normas



Fuente: Investigación directa-encuestas 2015

Elaboración: La autora

ANÁLISIS.- El personal reconoce que el incumplimiento de políticas y normas generan las respectivas sanciones de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de la entidad.

6. ¿La institución realiza exámenes médicos a los funcionarios cuando ingresan a laborar?

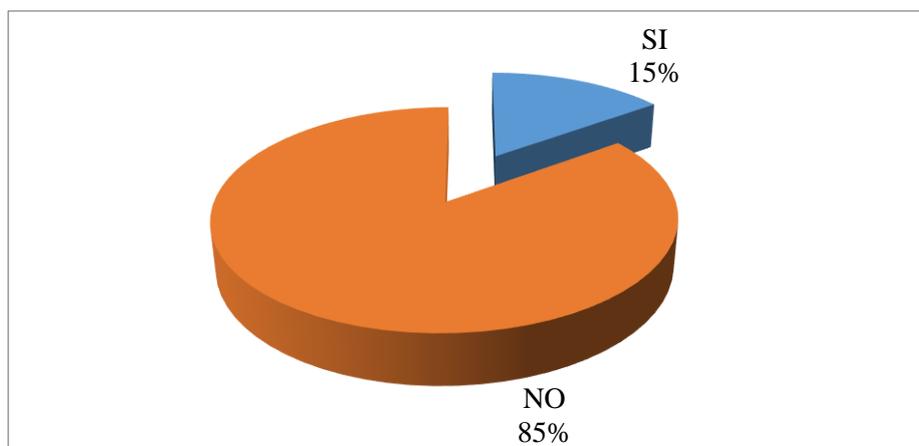
Tabla 7: EXÁMENES MÉDICOS DE INGRESO

ALTERNATIVA	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
SI	12	15%
NO	68	85%
TOTAL	80	100%

Fuente: Investigación directa-encuestas 2015

Elaboración: La autora

Gráfico 6: Exámenes médicos



Fuente: Investigación directa-encuestas 2015

Elaboración: La autora

ANÁLISIS.- La institución al contratar el personal no realiza exámenes médicos lo cual impide tener un control y determinar el estado de salud de los funcionarios. En caso de que algún funcionario adquiriera una enfermedad laboral esto puede representar un gasto para la institución porque no sabría en donde se originó la misma.

7. ¿Realizan la respectiva selección del personal al momento de contratar?

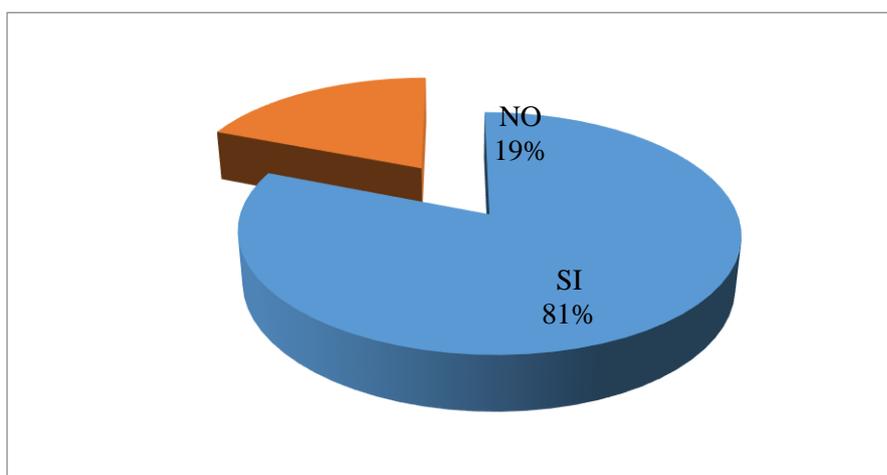
Tabla 8: Selección del personal

ALTERNATIVA	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
SI	65	81%
NO	15	19%
TOTAL	80	100%

Fuente: Investigación directa-encuestas 2015

Elaboración: La autora

Gráfico 7: Selección de Personal



Fuente: Investigación directa-encuestas 2015

Elaboración: La autora

ANÁLISIS.- La mayoría de los funcionarios indica que la persona encargada del departamento de Talento Humano realiza la respectiva selección del personal para las vacantes disponibles, esto es importante porque de tal forma la organización se fortalece para cumplir sus metas.

8. ¿Existe acoso laboral (mobbing) en la institución?

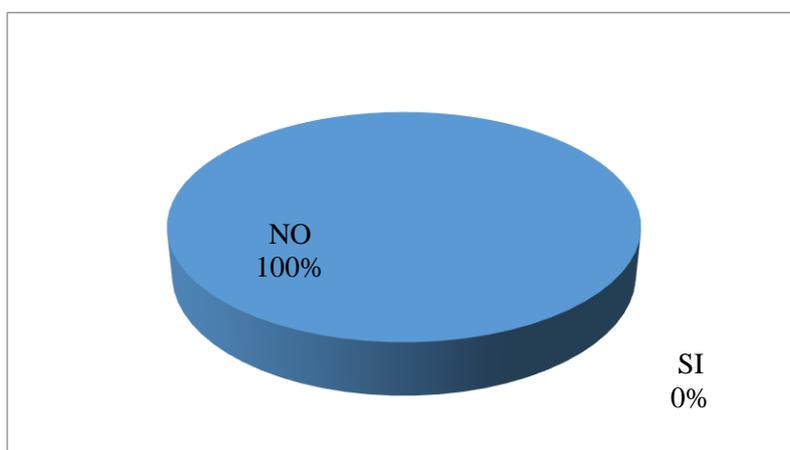
Tabla 9: ACOSO LABORAL

ALTERNATIVA	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
SI	0	0%
NO	80	100%
TOTAL	80	100%

Fuente: Investigación directa-encuestas 2015

Elaboración: La autora

Gráfico 8: Acoso Laboral



Fuente: Investigación directa-encuestas 2015

Elaboración: La autora

ANÁLISIS.- Todos los funcionarios indican que en la institución no existe acoso laboral lo que es de gran importancia para que tengan un excelente ambiente laboral y no existan conflictos entre el personal.

9. ¿Realizan periódicamente mantenimiento a las áreas para evitar riesgos biológicos?

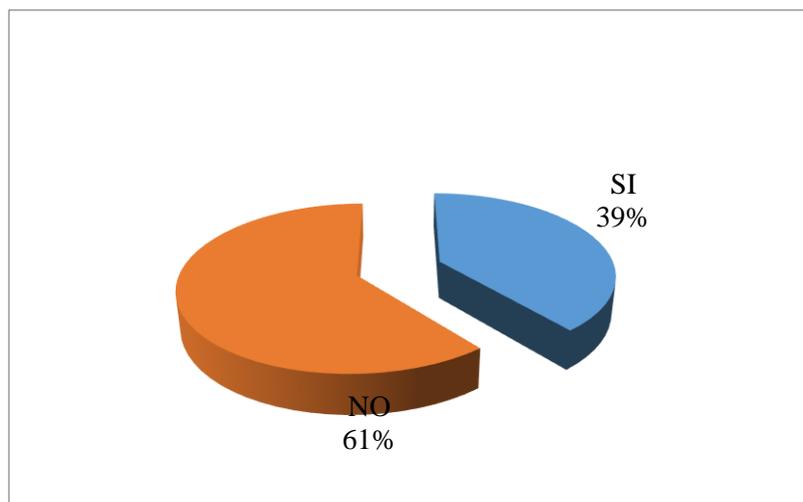
Tabla 10: MANTENIMIENTO DE ÁREAS

ALTERNATIVA	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
SI	31	39%
NO	49	61%
TOTAL	80	100%

Fuente: Investigación directa-encuestas 2015

Elaboración: La autora

Gráfico 9: Mantenimiento áreas



Fuente: Investigación directa-encuestas 2015

Elaboración: La autora

ANÁLISIS.- La institución no realiza un buen mantenimiento periódico a las áreas que pueden generar riesgos biológicos y ocasionar enfermedades a los trabajadores lo que impide que desarrollen sus actividades eficientemente.

10. ¿Han ocurrido accidentes laborales que causen incapacidad a los funcionarios?

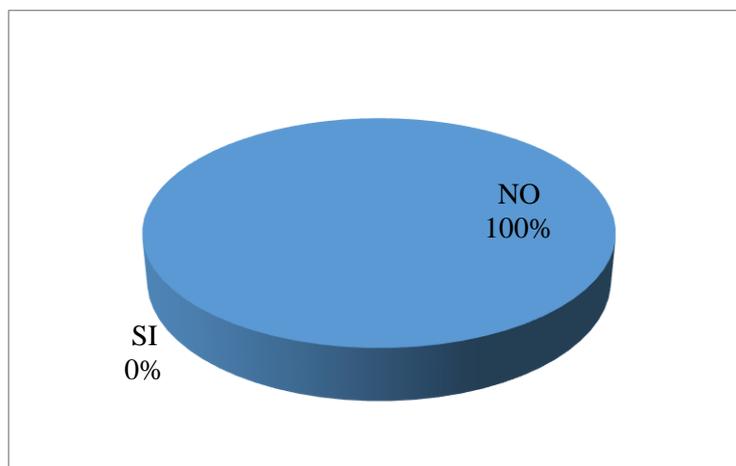
Tabla 11: ACCIDENTES LABORALES

ALTERNATIVA	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
SI	0	0%
NO	80	100%
TOTAL	80	100%

Fuente: Investigación directa-encuestas 2015

Elaboración: La autora

Gráfico 10: Accidentes laborales



Fuente: Investigación directa-encuestas 2015

Elaboración: La autora

ANÁLISIS.- En la entidad no ha existido ningún tipo de accidentes que ocasionen incapacidad, debido a la seguridad que brinda el empleador garantiza la protección a sus trabajadores.

11. ¿Se encuentra afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social?

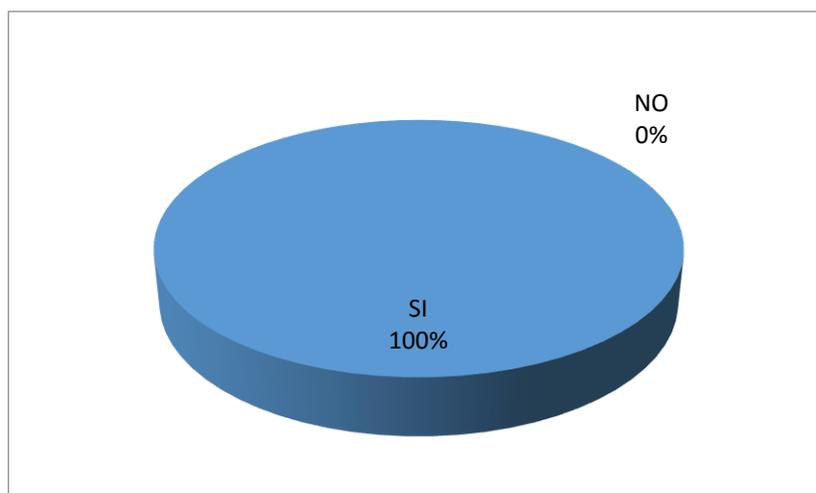
Tabla 12: AFILIACIÓN AL IESS

ALTERNATIVA	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
SI	80	100%
NO	0	0%
TOTAL	80	100%

Fuente: Investigación directa-encuestas 2015

Elaboración: La autora

Gráfico 11: Afiliación IESS



Fuente: Investigación directa-encuestas 2015

Elaboración: La autora

ANÁLISIS.- Todo el personal que labora en la institución es afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, esto permite que los funcionarios tengan beneficios en diferentes ámbitos que brinda la Ley de Seguridad Social.

1.9.2. Entrevista aplicada a funcionario con conocimiento en seguridad laboral

Persona Entrevistada: Lic. Manuel Maliza

Cargo: Jefe de Talento Humano

1. ¿La Cooperativa de Ahorro y Crédito Escencia Indígena garantiza un buen ambiente laboral a los empleados?

Es una institución que se preocupa por la protección, salud y seguridad de su recurso humano; definiendo responsabilidades en todos los niveles y centros de trabajo para garantizar las mejores condiciones de seguridad y salud ocupacional a sus colaboradores.

2. ¿Realizan capacitaciones sobre materia de seguridad y salud ocupacional a los funcionarios?

Se ha realizado capacitaciones en este tema con el fin de incentivar y crear una cultura de prevención en todas las actividades que se realizan.

3. ¿La institución provee de todos los materiales a los funcionarios para desarrollar de una manera adecuada las actividades encomendadas?

La institución otorga todos los recursos necesarios para que los funcionarios realicen las actividades encomendadas de manera eficiente y eficaz de tal manera que contribuyan con los objetivos.

4. ¿Al realizar la selección del personal cree usted que es el más adecuado?

El departamento de Talento Humano es el encargado de evaluar cada uno de los perfiles de tal manera que selecciona al más adecuado en el área que se requiera.

5. ¿El personal que usted contrata tiene enfermedades catastróficas?

No existe personal con este tipo de enfermedades catastróficas, pero si existe personal con discapacidades especiales que prestan sus servicios bajo relación de dependencia.

1.9.3. Observación

INDICADOR.- Planes de emergencia

ASPECTOS OBSERVADOS.- La institución cuenta con planes de emergencia los cuales responderán de manera eficiente a cualquier emergencia que pudiese presentarse, debiendo capacitar y entrenar a los funcionarios.

INDICADOR.- Planes de contingencia

ASPECTOS OBSERVADOS.- La institución no cuenta con planes de contingencia lo que dificultaría retomar las actividades después de solucionar la emergencia.

INDICADOR.-Reglamento de Seguridad en el Trabajo

ASPECTOS OBSERVADOS.- La entidad cuenta con un Reglamento Interno que no está aprobado el cual durará dos años una vez que esté aprobado. Se puede realizar modificaciones con el fin de mejorar continuamente.

INDICADOR.- Matriz de riesgos

ASPECTOS OBSERVADOS.- La organización cuenta con matrices de riesgos de cada una de las oficinas determinando los riesgos a los que están expuestos.

1.10. Matriz FODA

Tabla 13: MATRIZ FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>*Infraestructura adecuada.</p> <p>*El empleado recibe los recursos necesarios para seguridad laboral.</p> <p>*Adecuada selección del personal en la contratación.</p> <p>*Dispone de una política empresarial.</p> <p>*Comunicación oportuna a los trabajadores.</p> <p>*Brinda equipos de protección al personal en cada una de las áreas.</p>	<p>*Falta de orden en las áreas de trabajo.</p> <p>*No se realizan exámenes médicos ocupacionales de ingreso y salida.</p> <p>*Falta de difusión en materia de seguridad laboral</p> <p>*Ausencia del comité paritario.</p> <p>*La institución no cuenta con médico ocupacional.</p> <p>*No se aplica las respectivas sanciones al no cumplir políticas y normas establecidas.</p>
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>*Implementación de la ISO 14001:2004 y la OHSAS 18001:2007, las cuales se adaptan al modelo Ecuador después de hacer el diagnóstico inicial.</p> <p>*Se dispone una matriz de riesgos donde se encuentran definidas las áreas y departamentos que comprometen los riesgos.</p> <p>*Los programas y actividades en materia de seguridad y salud ocupacional tienen el apoyo de la gerencia, el cual permite una adecuada implementación facilitando la gestión de seguridad y salud en la institución.</p> <p>*La política de seguridad difundida debe ser actualizada periódicamente después de una revalorización de los riesgos.</p>	<p>*El incumplimiento de la normativa legal en seguridad y salud llevará a severas multas y sanciones en el Ecuador.</p> <p>*Cambios en la ley vigente.</p> <p>*No existe un programa de seguimiento en seguridad y salud ocupacional como prevención de los riesgos vulnerables lo que puede generar demandas laborales por enfermedades profesionales.</p> <p>* La imprudencia profesional por los trabajadores no exime al empleador de responsabilidad.</p>

Fuente: Investigación directa 2015

Elaborado por: La autora

1.11. Estrategias FA, FO, DO, DA

Tabla 14: ESTRATEGIAS FA, FO, DO, DA

	FO		DO
F2 O1	Obtener una certificación de OHSAS 18001 gracias a la buena política empresarial de la cooperativa y aprovechando los nuevos cambios que se generaran en el 2016 en SST lo cual será apreciado por la sociedad.	O1 D4	Beneficiarse de los cambios de la ISO 14001 para 2016 e implementar la OHSAS 18001 para ordenar las distintas áreas de la cooperativa y obtener una certificación ISO que será apreciada por la sociedad.
F1 O2	Crear y poner en marcha un plan de acción que permita incrementar el ambiente laboral saludable permitiendo minimizar los posibles riesgos que se muestren en la matriz de impactos de riesgos laborales.	O2 D2	Poner en marcha un programa que permita con la matriz de riesgos existente identificar y solucionar los posibles riesgos actuales y futuros que se presentan en la institución.
F6 O4	Tener en excelente estado y calibrado los equipos de protección de riesgos del personal.	O4 D3	Una vez obtenida la actualización de riesgos difundir al personal de la institución para prevenir incidentes laborales y así no permitir la existencia de sanciones por no acatar las normas establecidas.

Tabla 14: ESTRATEGIAS FA, FO, DO, DA

	FA		DA
F4 A1	Implantar mediante un programa personalizado SST para proteger a todas las áreas de la institución y evitar el incumplimiento de normas y el desconocimiento de enfermedades laborales.	D2 A4	Realizar exámenes médicos ocupacionales periódicamente que permitan tener un adecuado control de cada empleado, para evitar responsabilidad patronal.
F2 A3	Generar un plan de acción que permita prevenir los riesgos vulnerables para evitar las demandas laborales aprovechando que la institución tiene una política empresarial firme y existen los recursos económicos necesarios para la SST.	D1 A3	Crear un programa interno mediante el cual se dé seguimiento a la seguridad y salud ocupacional y con ello se permita la difusión y orden en cada área de la cooperativa.

Fuente: Investigación directa 2015

Elaborado por: La autora

1.12. Determinación del problema diagnóstico

El análisis final determina que los funcionarios no tienen un alto grado de conocimiento de prevención de riesgos y es una obligación de la institución garantizar la formación y capacitación en seguridad y salud ocupacional de sus colaboradores, de tal manera que incentiva y crea una cultura de prevención en todas las actividades que se desarrollan y a la vez permite mejorar continuamente. Se deberá brindar capacitación y formación en seguridad a los funcionarios para que de esta manera se pueda mejorar continuamente los lineamientos de gestión preventiva.

La institución puede generar gastos en corto o largo plazo en caso de no contar con los respectivos exámenes médicos que justifiquen el estado de salud de los funcionarios ya que pueden o no generar enfermedades laborales. Al realizar la respectiva selección del personal la institución se beneficia ya que al contar con el personal idóneo garantiza un mejor desempeño en las actividades ejecutadas lo que fomenta el crecimiento de la entidad.

Al no realizar mantenimiento periódico en los espacios de la institución puede ocasionarse el riesgo biológico por no contar con las condiciones de bioseguridad que se requiere y ocasionar enfermedades.

El presente manual permitirá una descripción adecuada del sistema de gestión en materia de prevención de riesgos laborales, a través del cual se identificará los riesgos inherentes a la actividad que no son tratados y por consiguiente el peligro de ocurrencia que está latente, aplicando medidas correctivas dirigidas a la mitigación de peligros laborales teniendo un mejoramiento óptimo dentro de la institución y promoviendo el desarrollo sostenido mediante la preservación profesional y los beneficios de la conservación de los recursos humanos e infraestructura, enfocados al propósito de lograr su aplicabilidad e implementación.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Base Legal

Es una política de estado el precautelar la salud y seguridad de los trabajadores contemplado en el Art. 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador, en Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales de OIT, Código de Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Acuerdos Ministeriales, los que permiten salvaguardar “la salud, la integridad, seguridad, higiene” (Asamblea, 2008, p. 79) y bienestar de las personas donde se prioricen primeramente la vida de los trabajadores y el bienestar de sus familiares; por ello esta investigación resulta factible de su ejecución y sobre todo facilita la participación de los recursos necesarios.

2.2. Conceptos Básicos

Accidente de trabajo

“Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”. (Robledo, 2015)

Acción correctiva

“Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación indeseable”. (Velasco, 2010, pág. 8)

Manual de prevención de riesgos laborales

Manual de prevención de riesgos laborales es un “Documento que establece la política de prevención y describe el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales de la organización.” (Creus Sole, 2012, p. 48)

Peligro

“Fuente, situación o algo potencial para causar daño en términos de daño humano o deterioro de la salud o una combinación de estos” (OHSAS, 18001:2007, 2007)

Riesgo

“Es la combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso o exposición peligrosa y la severidad del daño o deterioro de la salud que puede causar el suceso o exposición” (OHSAS, 18001:2007, 2007)

Sistema de Gestión

Es un grupo de elementos interrelacionados usados para establecer la política y los objetivos y para cumplir estos objetivos. Aquí se incluye la estructura de la organización, la planificación de actividades, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos. (OHSAS, 18001:2007, 2007)

2.3. Generalidades sobre el seguro de riesgos del trabajo

Naturaleza.- De conformidad con lo previsto en el artículo 155 de la Ley de Seguridad Social referente a los lineamientos de política, el Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de riesgos, acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral. (Registro Oficial nro 599, 2011, p. Art 1)

Ámbito de aplicación.-Regula la entrega de prestaciones del Seguro General de Riesgos del Trabajo, que cubren toda lesión corporal y estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo. Son sujetos de protección: el trabajador en relación de dependencia, así como los trabajadores sin relación de dependencia o autónomos que comprende: el trabajador autónomo, el profesional en libre ejercicio, el administrador o patrono de un negocio, el dueño de una empresa unipersonal, el menor trabajador independiente, y los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales. No están amparados los accidentes que se originen por dolo o imprudencia temeraria del afiliado. (Registro Oficial nro 599, 2011, p. Art 2)

Principios de la acción preventiva.- En materia de riesgos del trabajo la acción preventiva se fundamenta en los siguientes principios:

- a. Eliminación y control de riesgos en su origen;
- b. Planificación para la prevención, integrando a ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales;
- c. Identificación, medición, evaluación y control de los riesgos de los ambientes laborales;
- d. Adopción de medidas de control, que prioricen la protección colectiva a la individual;
- e. Información, formación, capacitación y adiestramiento a los trabajadores en el desarrollo seguro de sus actividades;
- f. Asignación de las tareas en función de las capacidades de los trabajadores;
- g. Detección de las enfermedades profesionales u ocupacionales; y,
- h. Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación a los factores de riesgo identificados.

(Registro Oficial nro 599, 2011, p. Art 3)

2.4. Seguridad y salud en el trabajo derecho humano

Según (Serrano Cepeda, 2011, pág. 18) el “derecho a la salud” en el trabajo es un derecho humano fundamental, reconocido en los tratados internacionales sobre la materia.

En la constitución Política del Ecuador, sección segunda (“Del Trabajo”), Art. 35, inciso 11, (Asamblea, 2008) se establece que el Empleador es responsable de las obligaciones laborales, en el Art. 36 se afirma que el derecho de las mujeres a mejores condiciones de trabajo; y en la sección cuarta (“De la Salud”) en el Art. 42 se garantiza el derecho a ambientes laborales saludables, aunque no existe un artículo expreso, los artículos constitucionales tutelan la Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través de Riesgos del trabajo del IESS, se garantiza el derecho a los trabajadores/as en función de un trabajo digno, estable y seguro. Razón por la cual todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte se consideran riesgo laboral. También si el suceso se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo es un riesgo laboral. Es estrictamente necesario capacitar a los empleadores a fin de transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas a cerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud.

2.5. Prevención de riesgos laborales

Actualmente las instituciones desarrollan su actividad en un marco sumamente competitivo que obliga a adoptar medidas de prevención en sus sistemas productivos para lograr eficiencia y a la vez asegurar su supervivencia empresarial.

“La Seguridad y Salud en el Trabajo es la disciplina que determina las normas y técnicas para prevención de riesgos laborales que afectan el bienestar de los empleados, trabajadores temporales, contratistas, visitantes y cualquier otra persona en el sitio de trabajo”. (Fernandez Zapatico, Espeso Exposito, & Fernandez, 2010, p. 42)

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la institución que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriores situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales. Y junto a ello, se completa con la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan. (Equipo Vértice S.L., 2011, pág. 35)

2.5.1. Cumplimiento de normas

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), ha determinado que en el Ecuador los sistemas de seguridad y salud laboral no cuentan con un nivel de coordinación requerido para tal fin, debido a que en el país tanto actores como instituciones funcionan en forma paralela. Al desarrollar un sistema, es preciso que sus elementos tengan una definición clara y precisa de sus funciones y competencias; y relaciones con otros elementos. Para la OIT,

en el Ecuador existe un Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo, cuya principal función es coordinar las acciones que llevan a cabo, todos los organismos del sector público con atribuciones en materia de prevención de riesgos del trabajo.

2.5.2. Sistema de gestión de seguridad y salud modelo Ecuador

La Seguridad y Salud en el Trabajo, entendiéndose en un sentido amplio e integrador que englobe las prácticas tradicionales y muchas veces poco conocidas de la seguridad industrial, higiene industrial, ergonomía, psicología y medicina del trabajo, no ha tenido la aceptación de las organizaciones, entre otras razones, debido a los escasos resultados demostrados por dicha actividad, lo que a su vez ha determinado que en muchas organizaciones la acción preventiva sea relegada a un segundo plano al no considerarla parte de la productividad, y únicamente una exigencia legal. (Serrano Cepeda, 2011, pág. 29)

El modelo denominado Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Modelo Ecuador ha servido de base al Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Resolución 957, que es vinculante para cuatro países de la Subregión Andina y que en su Art. 1 recomienda la aplicación del sistema de gestión que comprende los elementos y sub elementos que tiene el Modelo Ecuador, actualmente el Seguro General de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del Sistema de Auditorías de Riesgos del Trabajo ha publicado mediante Resolución 333 en octubre del 2010.

2.5.2.1. Elementos y subelementos del modelo de gestión

Las empresas deberán implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, considerando los elementos del sistema: (Registro Oficial nro 599, 2011, p. Art 50)

a. Gestión Administrativa:

- a.1. Política;
- a.2. Organización;
- a.3. Planificación;
- a.4. Integración – Implantación;
- a.5. Verificación/Auditoría interna del cumplimiento de estándares e índices de eficacia del plan de gestión;
- a.6. Control de las desviaciones del plan de gestión;
- a.7. Mejoramiento continuo;
- a.8. Información estadística.

b. Gestión Técnica:

- b.1. Identificación de factores de riesgo;
- b.2. Medición de factores de riesgo;
- b.3. Evaluación de factores de riesgo;
- b.4. Control operativo integral;
- b.5. Vigilancia Ambiental y de la Salud.

c. Gestión del Talento Humano:

- c.1. Selección de los trabajadores;
- c.2. Información interna y externa;
- c.3. Comunicación interna y externa;
- c.4. Capacitación;
- c.5. Adiestramiento;
- c.6. Incentivo, estímulo y motivación de los trabajadores.

d. Procedimientos y programas operativos básicos:

- d.1. Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;

- d.2. Vigilancia de la salud de los trabajadores (vigilancia epidemiológica);
- d.3. Planes de emergencia;
- d.4. Plan de contingencia;
- d.5. Auditorías internas;
- d.6. Inspecciones de seguridad y salud;
- d.7. Equipos de protección individual y ropa de trabajo;
- d.8. Mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo

2.5.3. Evaluación del sistema de gestión

La empresa u organización remitirá anualmente al Seguro General de Riesgos del Trabajo la evaluación del sistema de gestión de acuerdo a los indicadores de gestión que sean establecidos. El índice de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa/organización es un indicador global del cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. (Registro Oficial nro 599, 2011, p. Art 52)

2.6. Prestaciones del seguro de riesgos del trabajo

El derecho a las prestaciones originadas por accidente de trabajo se genera desde el primer día de labor del trabajador, bajo relación de dependencia o sin ella, para lo cual el afiliado deberá estar registrado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social mediante el respectivo aviso de entrada en el Sistema Historial Laboral, de conformidad con el artículo 73 de la Ley de Seguridad Social.

En el caso de que el trabajador con o sin relación de dependencia no se encuentre registrado en el IESS, se generará responsabilidad patronal de conformidad con la ley y la reglamentación interna. (Registro Oficial nro 599, 2011, p. Art 17)

El derecho a las prestaciones por enfermedad profesional u ocupacional se genera de acuerdo con lo que contempla la Ley de Seguridad Social, para los trabajadores bajo relación de dependencia o sin ella, que hubieren cubierto por lo menos seis (6) aportaciones mensuales, previo al diagnóstico inicial de la enfermedad profesional u ocupacional. (Registro Oficial nro 599, 2011, p. Art 18)

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán derecho a las prestaciones de este seguro, siempre que tuvieren registrados en el IESS al menos ciento ochenta (180) días de aportación, inmediatamente anteriores al diagnóstico inicial de la enfermedad profesional u ocupacional. Para efectos de concesión de las prestaciones del Seguro General de Riesgos del Trabajo, las enfermedades profesionales u ocupacionales agudas se considerarán como accidentes de trabajo. (Registro Oficial nro 599, 2011, p. Art 18)

Efectos de los siniestros.- Los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales u ocupacionales pueden producir los siguientes efectos en los asegurados:

- a. Incapacidad Temporal;
- b. Incapacidad Permanente Parcial;
- c. Incapacidad Permanente Total;
- d. Incapacidad Permanente Absoluta; y,
- e. Muerte.

2.6.1. Incapacidad temporal

Se considera incapacidad temporal la que impide al afiliado concurrir a su trabajo debido a accidente de trabajo o enfermedad profesional, mientras reciba atención médica, quirúrgica, hospitalaria o de rehabilitación y tratándose de períodos de observación por enfermedad profesional. (Registro Oficial nro 599, 2011, p. Art 21)

2.6.2. Incapacidad permanente parcial

Es aquella que produce en el trabajador una lesión corporal o perturbación funcional definitiva que signifique una merma de la integridad física del afiliado y su aptitud para el trabajo. Las prestaciones por incapacidad permanente parcial no generan derecho a montepío. (Registro Oficial nro 599, 2011, p. Art 28)

2.6.3. Incapacidad permanente total

Es aquella que inhibe al afiliado para la realización de todas o las fundamentales tareas de la profesión u oficio habitual. (Registro Oficial nro 599, 2011, p. Art 33)

2.6.4. Incapacidad permanente absoluta

Es aquella que le inhabilita por completo al afiliado para toda profesión u oficio requiriendo de otra persona para su cuidado y atención permanentes. (Registro Oficial nro 599, 2011, p. Art 35)

2.6.5. Muerte del asegurado

El asegurado que falleciere a consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional u ocupacional calificada, generará derecho a la prestación de montepío cualquiera sea el número de aportaciones, con sujeción a lo establecido en la Ley de Seguridad Social y en la reglamentación interna. Igualmente, al fallecimiento del pensionista por incapacidad permanente total o incapacidad permanente absoluta. (Registro Oficial nro 599, 2011, p. Art 38)

2.7. Comisión Nacional de prevención de riesgos

Son funciones de la Comisión Nacional de Prevención de Riesgos, las siguientes: (Registro Oficial nro 599, 2011, p. Art 45)

- a. Resolver la aplicación de multas y sanciones por inobservancia de las normas de prevención de riesgos del trabajo, que incluye el obstaculizar los procesos de este Seguro Especializado, no acatar los dictámenes de cambio de puesto de trabajo expedidos por la Comisión de Valuación de Incapacidades; así como por la omisión de responsabilidades en la gestión en seguridad y salud que puedan tener las empresas públicas y privadas;
- b. Analizar los informes técnicos presentados por la unidades provinciales del Seguro General de Riesgos del Trabajo, en los que se presuma responsabilidad patronal por inobservancia de las medidas preventivas, así como los informes de seguimiento; y, resolver sobre los casos de multas, sanciones y/o responsabilidad patronal, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Seguridad Social y reglamentación interna;
- c. Imponer, suspender, levantar o ratificar la prima de recargo, en armonía con lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, el Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo y reglamentación internas, y comunicar a las Direcciones Provinciales sobre dichas acciones, para su aplicación y control;
- d. Notificar a las empresas sobre las multas, sanciones, la determinación de responsabilidad patronal, por intermedio de las unidades provinciales en cada jurisdicción a nivel nacional; y,
- e. Mantener estadísticas de los casos tratados.

2.8. Comisiones Provinciales de valuación de incapacidades

Son funciones de las Comisiones Provinciales de Valuación de Incapacidades las siguientes: (Registro Oficial nro 599, 2011, p. Art 48)

- a. Estudiar, calificar la enfermedad profesional y dictaminar el grado de incapacidad en los casos provenientes de siniestros laborales, en concordancia con lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social y reglamentación interna;
- b. Determinar el cambio de actividad laboral de los trabajadores, sobre la base del estudio realizado por las unidades provinciales del Seguro General de Riesgos del Trabajo y/o derivarlo a los programas de reinserción laboral;
- c. Emitir las resoluciones con respecto a la calificación de incapacidades por accidente de trabajo o por enfermedad ocupacional y remitirlas al responsable de la unidad provincial del Seguro General de Riesgos del Trabajo, quien dispondrá su notificación;
- d. Informar mensualmente sobre su gestión a la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo; y,
- e. Mantener estadísticas de los casos tratados. Sobre las resoluciones expedidas por las Comisiones Provinciales de Valuación de Incapacidades, se podrá impugnar ante la Comisión Provincial de Prestaciones y Controversias de la correspondiente jurisdicción dentro del término de ocho (8) días, contados a partir de la fecha de notificación.

2.9. Readaptación y reinserción laboral

La rehabilitación integral estará a cargo de los servicios de Rehabilitación del Seguro de Salud Individual y Familiar, propios o acreditados para el efecto. (Registro Oficial nro 599, 2011, p. Art 55)

Se contribuirá a la reincorporación a la vida laboral del asegurado de Riesgos del Trabajo en condiciones de seguridad y salud, considerando la capacidad laboral remanente, mediante las siguientes actividades: (Registro Oficial nro 599, 2011, p. Art 56)

- a. Valoración de la capacidad laboral remanente, en relación a las aptitudes y actitudes del peticionario mediante la participación de un equipo multidisciplinario;

- b. Orientación al asegurado al proceso re-adaptador, de acuerdo al pronóstico de las lesiones que sufre, a sus intereses profesionales, experiencia profesional y laboral, cursos realizados y otros factores socio-económicos;
- c. Establecer contactos con la empresa donde el peticionario sufrió el siniestro para su posible reinserción al mismo o a otro puesto de trabajo, con el objeto de analizar el contenido de éste, como paso previo a la selección definitiva. De ser el caso se orientará a una nueva actividad laboral;
- d. Controlar y realizar el seguimiento periódico del proceso de reinserción laboral a través de visitas a las empresas, quienes por su parte deberán reportar la evolución del desempeño del personal reinsertado. Las actividades desarrolladas por la empresa a favor de la readaptación y reinserción laboral en condiciones de Seguridad y Salud, serán tomadas en cuenta como atenuantes para la imposición de sanciones posteriores y tendrán atención preferente en la aplicación de los programas preventivos desarrollados por las unidades de Riesgos del Trabajo.

Reingreso al Seguro General Obligatorio.- Los asegurados que perciban renta por incapacidad permanente total o absoluta, podrán reingresar como afiliados al IESS, sin que pierdan su derecho a dicha prestación, como trabajadores en una actividad compatible con su capacidad laboral remanente, que permita su readaptación psico-física y recuperación económica, previo informes técnicos de las unidades provinciales del Seguro General de Riesgos del Trabajo, debidamente motivados y avalados por el equipo técnico que para el efecto se designará en las unidades provinciales de dicho Seguro. La autorización será otorgada por el Director del Seguro General de Riesgos del Trabajo. (Registro Oficial nro 599, 2011, p. Art 57)

En caso de que el beneficiario reingresare a trabajar sin autorización, el IESS suspenderá la renta hasta que cumpla este requisito y reactivará el pago desde la fecha en que se le conceda dicha autorización.

2.10. Riesgos de Trabajo

Según el Art. 347 del Código de Trabajo (2013): “Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes”. (Nacional, 2015, p. 36)

2.11. Factores de Riesgo

Son los elementos, productos, medios de trabajo, energías, sustancias, tecnologías, condiciones organizativas, y conductuales a los que estamos expuestos, que hacen más o menos probable la materialización de los sucesos y determinan la magnitud de los riesgos.

Creus sostiene que los factores de riesgo son todos los elementos (físicos, químicos, ambientales, etc.) presentes en las condiciones de trabajo que por sí mismo, o en combinación puede producir alteraciones negativas en la salud de los trabajadores, por lo que puede dar lugar a accidentes o enfermedades profesionales. (Creus Sole, 2012, p. 52)

El Art. 12. de la Resolución C.D. No. 390 del documento Normativas de seguridad y salud en el trabajo, sobre los factores de riesgo menciona que: “Se consideran factores de riesgo específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: mecánico, químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial.” (C.D.390., 2012, p. 149)

2.11.1. Factores Químicos

En este grupo se encuentran los elementos o sustancias que pueden ingresar al organismo por inhalación, absorción o ingestión y de acuerdo a su nivel de concentración y el tiempo de exposición, generar lesiones sistémicas, intoxicaciones y quemaduras. Los agentes

químicos pueden ser clasificados de acuerdo con: su estado físico, su composición química o su acción fisiológica. (Hena Robledo, 2010, p. 11)

Clasificación según su estado físico

- a. Sólidos
- b. Líquidos
- c. Gases Clasificación según su composición química
- d. Irritantes
- e. Asfixiantes
- f. Anestésicos y narcóticos, etc.

2.11.2. Factores Físicos

Los factores de origen físico ambientales, pueden dar lugar a diferentes tipos de enfermedades profesionales o accidentes como consecuencia de estar expuestos a:

- a. Ruido
- b. Vibraciones
- c. Microclima
- d. Iluminación
- e. Color
- f. Radio frecuencias

(IESS, 2007, pp. 22-23)

2.11.3. Factores Biológicos

Se refiere a micro y microorganismos patógenos y a los residuos, que por sus características físico –químicos, pueden ser tóxicos para las personas que entren en contacto

con ellos, desencadenando enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones. (Ramirez Cavassa, 2005, p. 337)

Todo trabajador está expuesto a virus, hongos, bacterias, insectos, microorganismos entre otros, nocivos para la salud, deberá ser protegido en la forma indicada por la ciencia médica y la técnica en general. (Ramirez Cavassa, 2005, p. 339)

2.11.4. Factores Ergonómicos

Ergonomía es la ciencia y base que posibilitan la adaptación del trabajo al hombre y viceversa.

ERGO: trabajo; NOMIA: ciencia

La antropología: estudia al hombre y sus medidas (la antropometría).

- a. Asegura que el trabajo no exceda los límites de las capacidades.
- b. Prevenir secuelas y efectos nocivos.
- c. Que las tareas y condiciones del trabajo no conduzcan a prejuicios.
- d. Que se puedan aplicar a todos los sectores de la estructura organizacional.
- e. Soluciona conflictos del sistema (hombre-trabajo-ambiente sociedad).
 - e.1. Fatiga
 - e.2. Dolencias
 - e.3. Stress

(IESS, 2007, pp. 27-28)

2.11.5. Factores Mecánicos

De acuerdo con lo expuesto anteriormente y en especial teniendo en cuenta las definiciones de trabajo en este grupo se incluyen las condiciones materiales que influyen sobre la accidentabilidad:

- a. Máquinas
- b. Herramientas
- c. Recipientes de presión
- d. Espacio de trabajo
- e. Pasillos y superficies de tránsito
- f. Aparatos y equipos de elevación o medios de izaje
- g. Instalaciones eléctricas
- h. Elementos geomecánicos
- i. Vehículos de transporte

(IESS, 2007, p. 29)

2.11.6. Factores Psicosociales

“Se refiere a la interacción de los aspectos propios de las personas (edad, patrimonio genético, estructura sociológica, historia, vida familiar, cultura...) con las modalidades de gestión administrativa y demás aspectos organizacionales inherentes al tipo de proceso productivo”. (Ramirez Cavassa, 2005, p. 339)

2.12. Matriz de Riesgos

El riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, en donde la posibilidad o probabilidad de que se produzca un daño no implica que éste se vaya a producir, significa simplemente que ante situaciones de riesgo a las

CAPÍTULO III

3. PROPUESTA

3.1. Introducción de la Propuesta

El presente documento está elaborado tomando en cuenta los requisitos legales referentes a Seguridad y Salud del Trabajador vigente en la legislación del Ecuador, si bien este documento no abarca toda la normativa legal y técnica reconocida y aplicable, si incluye los puntos más relevantes relacionados con esta temática.

Por lo tanto, en el presente manual se dispone de una propuesta que da solución a los problemas que se puedan presentar y que ayudarán a minimizar o neutralizar el impacto que haya ocasionado.

En el manual se muestran declaraciones de los procesos, procedimientos, métodos, controles y responsabilidades que son establecidos, con el objeto de desarrollar y mantener la Seguridad y Salud en el Trabajo y que sea capaz de demostrar conscientemente la capacidad de la institución para eliminar o minimizar los riesgos de sus empleados y de todas las partes implicadas.

3.2. Alcance de la Propuesta

Elaborar el presente manual a disposición de todo el personal de la institución con la finalidad de que sea un instrumento de aplicación y consulta.

3.3. Responsabilidades

Las responsabilidades específicas se aplican a los gerentes, mandos medios y trabajadores según corresponda, se encuentran descritas en cada uno de los elementos que integran la gestión de prevención de riesgos laborales.

3.4. Objetivos de la propuesta

3.4.1. Objetivo general

Permitir que los trabajadores de la institución desarrollen sus actividades laborales en un ambiente de trabajo seguro y saludable a través de la política laboral, los objetivos y actividades relacionadas con la gestión preventiva de riesgos laborales.

3.4.2. Objetivos Específicos

- a. Diseñar el Manual de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales que comprenda la Gestión Administrativa, Gestión Técnica, Gestión del Talento Humano y los Procedimientos y Programas Operativos Básicos.
- b. Elaborar Planes y Programas mínimos de prevención de riesgos laborales.
- c. Crear el diagnóstico SART de la institución, por cuanto es necesario generar una auditoría interna para dar cumplimiento al requerimiento normativo.

3.5. Base Legal

Tabla 16: BASE LEGAL

DOCUMENTO LEGAL	PRINCIPIOS, SUSTENTO LEGAL
Constitución Política de la República del Ecuador (R.O. 449: 20 de octubre 2008)	<p>Art 326: 2, 3, 5 y 6</p> <p>2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.</p> <p>3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.</p>

DOCUMENTO LEGAL	PRINCIPIOS, SUSTENTO LEGAL
Constitución Política de la República del Ecuador (R.O. 449: 20 de octubre 2008)	<p>5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.</p> <p>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.</p> <p>Art. 424.- La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.</p> <p>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.</p>
Decisión 584 Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Aplicable a países de la subregión andina; Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia)	<p>Artículo 9.- Los países miembros desarrollarán las tecnologías de información y los sistemas de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo con miras a reducir los riesgos laborales.</p> <p>Art. 11 En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales.</p>

DOCUMENTO LEGAL	PRINCIPIOS, SUSTENTO LEGAL
Resolución 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (23 de septiembre 2005)	Art. 1.- Según lo dispuesto por el artículo 9 de la Decisión 584, los países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (...)
Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento del Ambiente de Trabajo (D.E. 2393; R.O. 565: 17 de noviembre 1986)	<p>Art. 11.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES.- Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes: Cumplir las disposiciones de este reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.</p> <p>Art. 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.</p>
Resolución 741, Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo (18 de septiembre de 1990, reformado con la resolución 874 del 12 de febrero de 1996).	<p>Art. 4. Se consideran agentes específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional los siguientes:</p> <p>V.- AGENTES PSICO-FISIOLÓGICOS Sobre esfuerzo fisiológico y tensión psíquica.</p>

DOCUMENTO LEGAL	PRINCIPIOS, SUSTENTO LEGAL
<p>Resolución Nro. CD 333 REGLAMENTO PARA EL SISTEMA DE AUDITORÍA DE RIESGO DEL TRABAJO.- “SART” (7 de Octubre del 2010; Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social)</p>	<p>Art. 1.- OBJETO Y RESPONSABILIDADES.- El presente reglamento tiene como objeto normar los procesos de auditoría técnica de cumplimiento de normas de prevención de riesgos del trabajo, por parte de los empleadores y trabajadores sujetos al régimen del Seguro Social.</p> <p>Art. 2.- OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA DE RIESGOS DEL TRABAJO.- Son objetivos de la auditoría de riesgos de trabajo:</p> <p>Verificar el cumplimiento técnico legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por las empresas u organizaciones de acuerdo a sus características específicas.</p> <p>Verificar el diagnóstico del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización, analizar sus resultados y comprobarlos de requerirlo, de acuerdo a su actividad y especialización.</p>
<p>CODIGO DE TRABAJO</p>	<p>Art. 432.- Normas de prevención dictadas por el IESS: En las empresas sujetas al régimen de seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en este capítulo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.</p>

DOCUMENTO LEGAL	PRINCIPIOS, SUSTENTO LEGAL
INSTRUCTIVO DE APLICACIÓN DEL REGLAMENTO PARA EL SISTEMA DE AUDITORÍA DE RIESGOS DEL TRABAJO – SART (22 de marzo del 2011)	Art 7.- EVALUACIÓN DE LA AUDITORÍA DOCUMENTAL Y DE CAMPO.- El auditor del SGRT procederá a evaluar el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa, recabando las evidencias del cumplimiento de la normativa y regulaciones relativas a la prevención de riesgos laborales, para lo cual verifica la implementación de los requisitos técnicos legales, aplicables a la empresa auditada, de conformidad con lo señalado en el artículo 9 del Reglamento del SART.
RESOLUCIONES	Resolución No. CD 298.- Reglamento General de Responsabilidad Patronal. (17/12/2009) Resolución No. CD 333.- Reglamento para el sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo. (07/10/2010) Resolución No. CD 390.- Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. (10/11/2012).

Fuente: Normativas; Seguro General de Riesgos del Trabajo IESS.

Elaborado por: La autora

Este listado no pretende de ninguna manera ser exhaustivo sino referencial, tanto en los requisitos legales como en los artículos de cada cuerpo legal.

3.6. Datos generales de la Institución

La Cooperativa de Ahorro y Crédito fue creada por un grupo de jóvenes Indígenas visionarios, emprendedores de la provincia de Tungurahua e Imbabura, nació con el acuerdo ministerial 0000111 el 16 de noviembre de 2006 emitida en la ciudad de Quito por las autoridades de la Dirección Nacional de Cooperativas.

La cooperativa de ahorro y crédito Escencia Indígena Ltda., es una compañía dedicada, actividades de intermediación monetaria realizada por cooperativas legalmente constituida al amparo de las Leyes de la República del Ecuador con domicilio principal en la ciudad de Ambato, y nueve (9) agencias ubicadas en: Tulcán, Ibarra, Otavalo, Quito, Salcedo, Huachi Chico, Cañar, Azogues, Cuenca.

3.7. Misión propuesta

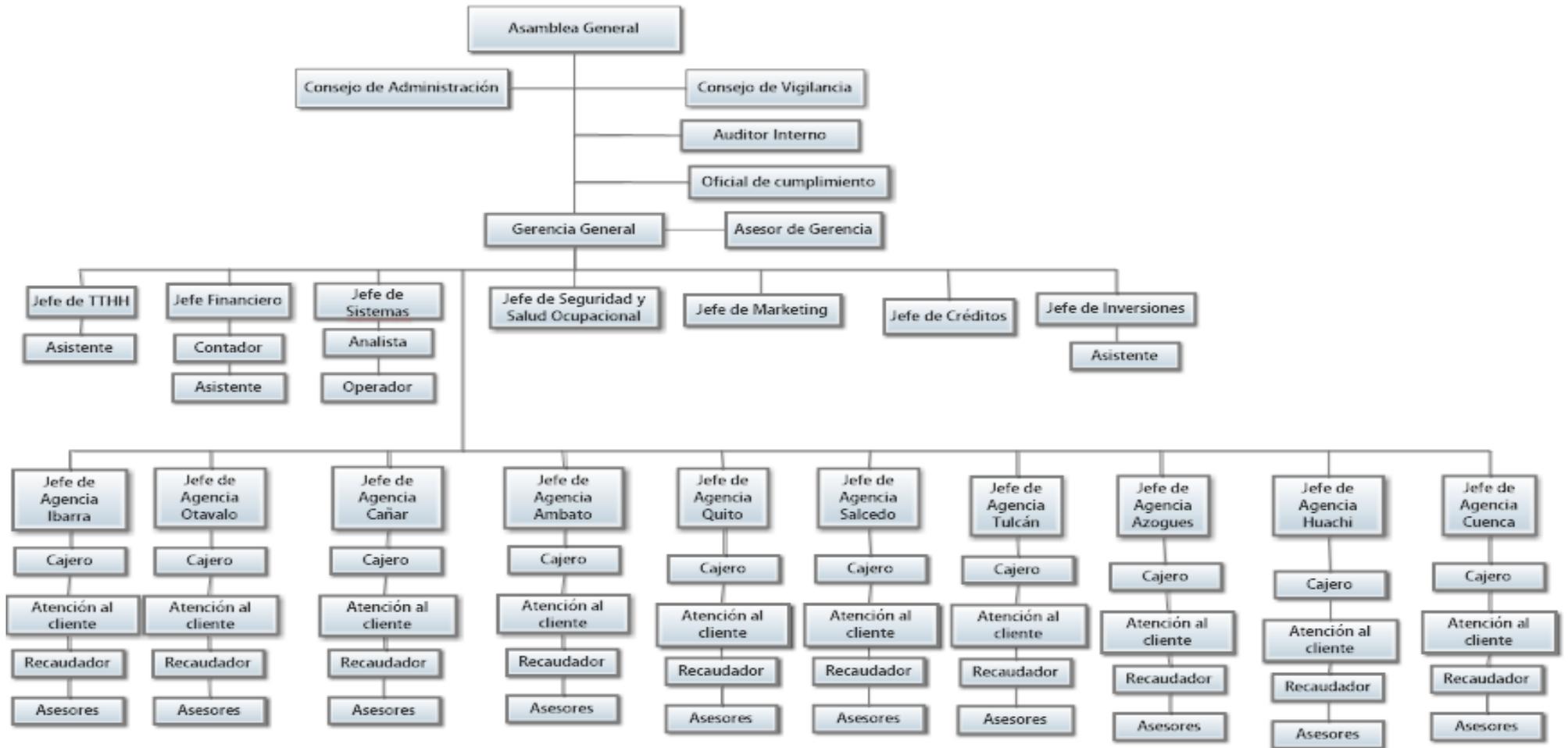
Ofrecer productos y servicios financieros de alta calidad que satisfagan las expectativas de nuestros asociados, de forma que permita contribuir al desarrollo socioeconómico del país de manera eficiente, transparente, competitiva y con credibilidad.

3.8. Visión propuesta

En el 2018 posicionarse en el segmento 1 y ser una de las mejores cooperativas de ahorro y crédito a nivel nacional mostrando ser una institución segura, solvente y confiable.

3.9. Estructura Organizacional Propuesta

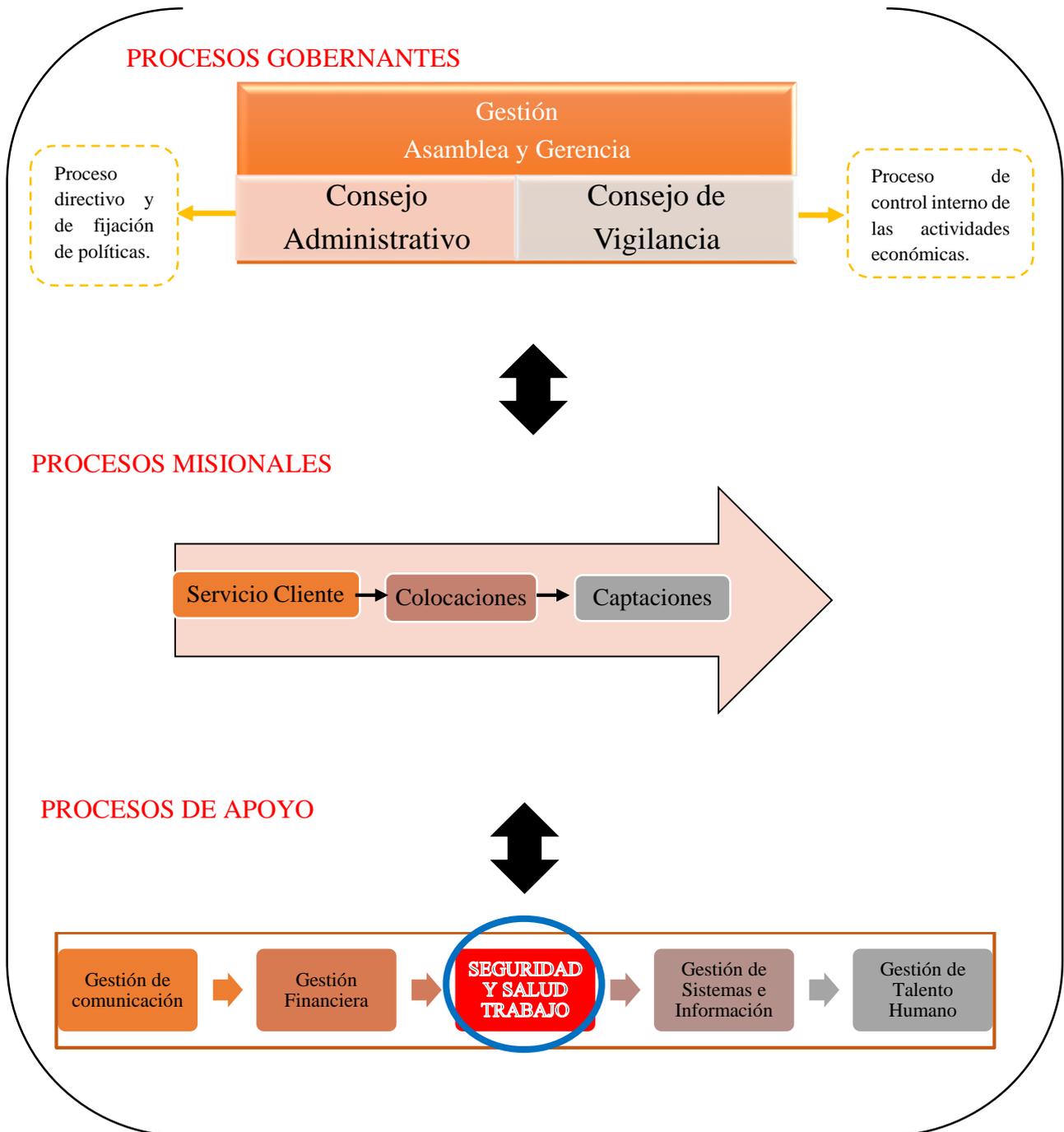
Cooperativa “Escencia Indígena” Ltda.



Fuente: Directa 2015

Elaborado por: La Autora

3.10. Mapa de procesos



3.11. Inventario de procesos

Tabla 17: INVENTARIO DE PROCESOS

Proceso de Apoyo	
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
1. Gestión Administrativa	3. Gestión del Talento Humano
1.1. Política	3.1. Reclutamiento / Selección de los trabajadores
1.2. Organización	3.2. Información interna y externa
1.3. Planificación	3.3. Comunicación interna y externa
1.4. Implementación	3.4. Capacitación
1.5. Evaluación	3.5. Adiestramiento
1.6. Seguimiento	4. Procesos Operativos Básicos
1.7. Mejoramiento continuo	4.1. Investigación de accidentes y enfermedades profesionales - ocupacionales
2. Gestión Técnica	4.2. Vigilancia de la salud de los trabajadores
2.1. Identificación	4.3. Planes de emergencia en respuesta a factores de riesgo de accidentes graves
2.2. Medición	4.4. Planes de contingencia
2.3. Evaluación	4.5. Auditorías internas
2.4. Control operativo integral	4.6. Inspecciones de seguridad y salud
2.5. Vigilancia ambiental y de la salud	4.7. Equipos de protección individual y ropa de trabajo
	4.8. Mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo

Fuente: Resolución IESS CD 333

Elaborado por: La Autora

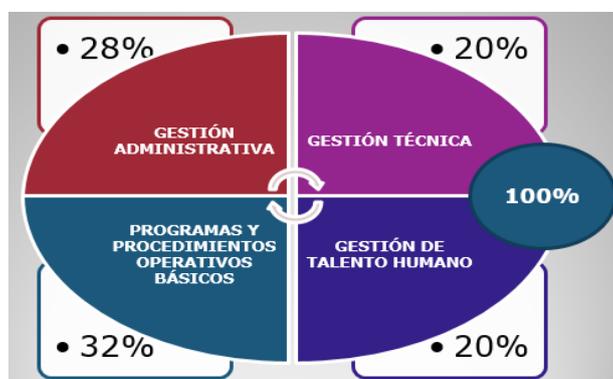
3.12. Política Institucional

La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO “ESCENCIA INDIGENA” LTDA., es garantizar a sus trabajadores un ambiente laboral sano, seguro y confortable, con el fin de preservar la integridad de las personas, los bienes y el entorno en el cual desarrolla sus actividades.

3.13. Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales

La institución deberá implementar un Sistema de Gestión de Prevención el cual deberá cumplir con los requisitos técnico legales a ser auditados por el Seguro General de Riesgos del Trabajo. Mediante el cumplimiento de los elementos que requiere el sistema se puntuará cada una de las gestiones hasta cumplir el 100% a través del mejoramiento continuo.

Gráfico 12: SISTEMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN



Fuente: Resolución CD 333

Elaborado por: La autora

3.14. Proceso de la Gestión Administrativa

La Gestión Administrativa está conformada por el conjunto de estrategias y tácticas para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.14.1. Responsabilidades de la gerencia general

- La Gerencia General de la Institución, es la responsable máxima de la implantación, integración, mantenimiento y control del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales. Asimismo esta gestión debe ser asumida en cada nivel de la organización según su grado de responsabilidad.
- Procurar los medios económicos, materiales y humanos necesarios para la implantación, integración y mantenimiento del Sistema.
- Impulsar acciones que aseguren la conformidad con la Política de Prevención de Riesgos Laborales definida.
- Establecer los objetivos del Sistema y diseñar las estrategias correspondientes.
- Coordinar los Planes y Programas de acción preventiva.
- Determinar las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Asegurar que se elabore el Plan de Emergencia, así como su implantación, desarrollo, actualización y mejora.
- Establecer las medidas de orden interno necesarias para garantizar en todo momento que el Sistema implantado en la organización satisface sus objetivos.
- Revisar periódicamente la eficacia del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

3.14.2. Organización del Sistema de Gestión

Estructura orgánica funcional compuesta del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Comité Paritario, Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Servicio Médico.

3.14.3. Delegación de las responsabilidades y funciones

Las responsabilidades y relaciones entre todo el personal que dirige, realiza y verifica cualquier actividad relacionada con la gestión de prevención de riesgos laborales se encuentra claramente establecido en la normativa legal vigente, en el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo y en cada procedimiento que es parte integrante del Sistema de Gestión; en el presente Manual adicionalmente se definen las responsabilidades de cada puesto en materia de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

3.14.4. Gerencia General de la Institución

- Es el responsable legal y máximo del funcionamiento efectivo del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.
- Aprobar el programa definitivo del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.
- Presentar al Directorio de la Institución, para su aprobación los Planes anuales de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, incluidos en los Planes de Gestión generales de la Institución,
- Establecer la Política del Sistema de Gestión de la Prevención.
- Presentar a la Asamblea de la Institución, el descargo anual de las actividades realizadas y el informe referente al funcionamiento del sistema.

3.14.5. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo

Es un órgano de representación bipartita y paritaria especializado en el área de Prevención de Riesgos Laborales, creado en cumplimiento de la legislación vigente.

Las funciones y responsabilidades, así como las directrices para su funcionamiento se encuentran descritas en la instrucción de trabajo definida para el efecto.

3.14.6. Delegado de Seguridad y Salud en el trabajo

De conformidad con lo establecido en la normativa legal vigente la Gerencia General de la Institución, nombrará al Delegado(s) de seguridad y salud en el trabajo, y a más de las atribuciones establecidas en la Ley y el Reglamento Interno de seguridad y salud ocupacional, las siguientes:

- Colaborar con la Gerencia General y el Comité Paritario de SST en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa.
- Emitir los informes que se le soliciten al ser consultado acerca de las materias de su competencia.
- Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa referente a la Prevención de Riesgos Laborales.
- En el caso de no existir Comité de Seguridad y Salud, los Delegados de Prevención asumen las funciones correspondientes a éste Comité.

3.14.7. Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo

Es nombrado por la Gerencia General y por delegación asume la representación, autoridad y responsabilidad de Administrar la Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, sus funciones son las siguientes:

- Elabora los informes en materia de prevención, a petición de la Gerencia General de la Institución, Registra en un archivo toda la legislación y normativa de Prevención de Riesgos Laborales que sea de aplicación a la Institución.
- Recoge todas las acciones correctivas y de mejora propuestas y lleva a cabo su seguimiento.
- Semestral y anualmente realiza las estadísticas de accidentabilidad y morbilidad producidas en la Institución y las presenta de conformidad con los requerimientos definidos por las autoridades pertinentes.
- Propone objetivos y metas a lograr en el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.
- Elabora el Plan Anual de Inspecciones y el Plan de Auditorías y los propone para su aprobación al Comité Paritario de SST de la Institución.
- Es responsable de gestionar la elaboración del Plan de Emergencia y la formación derivada de él.
- Gestiona con la asesoría del Comité Paritario de SST de la Institución, la adquisición, dotación y reposición, de los Equipos de Protección Individual necesarios, así como lleva un registro de los equipos en uso, y elabora un informe anual al respecto.
- Lleva un control de los registros generados en el sistema, así como participa en el control de toda la documentación del Sistema según el procedimiento establecido para ello.
- Participa en la elaboración y desarrollo del Plan de capacitación desde el punto de vista de la Prevención de Riesgos Laborales.

3.14.8. Organización de la Prevención de Riesgos Laborales

De conformidad con la normativa legal vigente, como parte de la estructura organizacional se contará con un Profesional de Seguridad y Salud en el trabajo y un Médico Ocupacional de visita periódica.

3.14.9. Médico Ocupacional-Profesional de SST

Son entes de asesoramiento y apoyo en materia de prevención de riesgos laborales; y, efectuarán la vigilancia y seguimiento de la seguridad y salud de los trabajadores/as, dentro del ámbito de su competencia.

Sus funciones específicas son las que se deberán encontrar descritas en el respectivo Contrato de Servicios Profesionales.

3.14.10. Trabajadores

- Debe cumplir las obligaciones definidas en la normativa legal vigente, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo, así como con las responsabilidades que se le asignan dentro del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales:
- Cumplir con todas las instrucciones escritas o verbales, que le fueren asignadas en materia de prevención de riesgos laborales;
- Colaborar en la propuesta de acciones preventivas, correctivas y de mejora en materia de prevención de riesgos laborales;
- Colaborar con las inspecciones y diálogos de seguridad, investigación de accidentes, control de uso de EPP-s.

3.14.11. Planificación

Son los diagnósticos y planes estructurales, operativos, emergentes y contingentes.

La Institución, implantará e integrará de forma permanente el Sistema de Gestión en materia de Prevención de Riesgos Laborales, como parte de su estructura organizacional, para lo cual debe definir los planes, programas, objetivos y cronogramas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Desarrollará un programa de competencias con la finalidad de que todas las personas trabajadoras adquieran los conocimientos, destrezas y aptitudes suficientes y necesarias para cumplir con sus actividades y las responsabilidades del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

La Gerencia General de la Institución, se compromete a elaborar anualmente el Plan de Prevención de Riesgos Laborales; en dicho plan se reflejarán los objetivos a conseguir incluyendo las metas, los responsables, los medios materiales y las fechas de realización

3.14.12. Control de las no conformidades y acciones correctivas

El Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales tiene como objetivo primordial la prevención, es decir, el conocimiento de los riesgos antes de su posible materialización y la corrección en su origen, de manera que desaparezcan y/o se minimicen y controlen.

Por ello es preciso que todas las actuaciones en materia de seguridad y salud ocupacional, en caso de que se detecten “no conformidades”, éstas deberán priorizarse y temporizarse para dar respuesta al objetivo de tratamiento de las

situaciones incorrectas que originan acciones y condiciones sub estándar durante el desarrollo de las actividades rutinarias y no rutinarias en el centro de trabajo.

3.14.13. Implementación

Es la acción a ejecutarse de los Programas, Información, Formación, Capacitación, Adiestramiento y Procedimientos dirigidos al Talento Humano.

3.14.14. Evaluación

Es la verificación del cumplimiento de los indicadores de la gestión Administrativa, Técnica y del Talento Humano.

3.14.15. Mejoramiento Continuo

Se hace referencia a la mejora cualitativa y cuantitativa de los índices y estándares del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Gerencia General de la Institución, define a la Mejora Continua como el incremento progresivo de la competitividad, aumentando el valor percibido por el cliente y reduciendo el costo de los recursos utilizados, mediante la participación y el esfuerzo diario de todo el personal, aprovechando todos los medios disponibles de la institución. La mejora continua surge como una oportunidad a partir de la identificación de una no conformidad o el incumplimiento de un requisito técnico-legal en materia de seguridad y salud ocupacional.

La Mejora Continua es la brecha que existe entre “lo real y lo ideal” es una oportunidad que surge de una desviación o falta de control, que debe ser canalizada como un elemento de retroalimentación entre los gestores de la prevención de riesgos y la Gerencia General, en beneficio propio de la organización.

El Proceso de Mejora Continua presupone cuatro fases, conforme se detalla en el siguiente gráfico:

Gráfico 13: PROCESO DE MEJORA CONTINUA



Fuente: Walter Shewart

3.15. Proceso de la Gestión Técnica

Es el conjunto de métodos y técnicas para identificar, medir, evaluar y controlar los factores de riesgo ocupacionales y el impacto ambiental derivado de las actividades de la organización.

3.15.1. Identificación

- Conocer los factores de riesgo ocupacionales de la organización
- Identificación y registro de requisitos técnico-legales

Para poder cumplir en todo momento con los requisitos normativos, es condición indispensable tener establecido un sistema mediante el que se organice y se mantenga actualizado un registro de leyes, reglamentos y normas de obligado cumplimiento de cualquier tipo, que se refieran a aspectos de Prevención de Riesgos Laborales y que se establezca la forma de identificación de los requisitos exigibles concretos a tener en cuenta y su divulgación al/los

departamentos responsables de su aplicación; para esto, la Institución, ha desarrollado la Matriz de Requisitos Legales.

3.15.2. Medición

Debe ser su medición en forma cualitativa y cuantitativa con métodos y procedimientos reconocidos en el ámbito nacional e internacional.

La Prevención de Riesgos Laborales debe estar enfocada a una mejora continua de las condiciones de trabajo, para lo cual se deben adoptar medidas y realizar actividades en todas las fases de desarrollo de la Institución, con el fin de evitar y/o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Es imprescindible la identificación de los riesgos, de manera que teniéndose conocimiento de su existencia sean evitados o, de no ser esto posible, analizados, evaluados y registrados, como paso previo a su eliminación / reducción / control y como actividad necesaria para el control del propio Sistema.

La identificación va a ser el resultado de diversas actividades técnicamente definidas dentro del Sistema Integral en materia de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

La medición de los factores de riesgos ocupacional se realizará en forma programada, utilizando métodos cualitativos/cuantitativos y procedimientos reconocidos en el ámbito nacional o internacional en ausencia de los primeros. La medición debe ser realizada por profesionales competentes y acreditados para el efecto, así como los equipos deberán contar con los certificados de calibración pertinentes.

La evaluación deberá ser comparativa con estándares nacionales o internacionales en materia de seguridad y salud ocupacional y se ha de extender a todos los puestos de trabajo de la

Institución, También se ha de realizar cuando haya modificaciones sustanciales en los puestos de trabajo.

3.15.3. Evaluación

Se evalúa al impacto ambiental y a los puestos de trabajo de conformidad con las normas estandarizadas.

3.15.4. Control Operativo Integral

Se encuentra en la fuente, en el medio y en el receptor, mediante programas de control operativo técnicamente diseñados.

3.15.5. Vigilancia ambiental y de la Salud

Son las acciones de registro y control de la salud laboral, así como la elaboración e implementación de programas de salud ocupacional y ambiental.

3.16. Proceso de Gestión del Talento Humano

En el sistema integrado e integral que se pretende desarrollar, aplicar y evaluar los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos del trabajador; orientado a potenciar el talento humano minimizando el riesgo laboral.

Por lo tanto, debe descubrir, desarrollar, aplicar y evaluar los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos del trabajador, orientados a generar y potenciar el capital humano, que agregue valor a las actividades organizacionales y minimice los riesgos propios del trabajo.

3.16.1. Reclutamiento / Selección de los trabajadores

La institución debe garantizar un efectivo reclutamiento del personal, para ello deberá definir como canales de divulgación, todos los medios de comunicación externa: prensa, radio, redes sociales, páginas web, etc. que estén a su disposición, con la finalidad de dar a conocer la oferta laboral.

3.16.2. Perfil de cargo

Realizar una selección dentro de la institución, es integrar las características individuales de cada trabajador o empleado (las aptitudes, actitudes, conocimiento y experiencia, otros), a los requisitos del puesto.

Para asegurar lo anteriormente mencionado se deberá contar con una gestión apropiada, en el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal, que garantice la elección de la persona idónea para el puesto y a un costo razonable, a fin de lograr el correcto desempeño del empleado en su puesto de trabajo y el cumplimiento de los propósitos de la institución.

3.16.2.1. Aptitudes

La aptitud, que está referida a los atributos permanentes o perdurables que el individuo posee y que son factores determinantes en la calidad del desempeño logrado o, en otras palabras, explican las diferencias individuales existentes en materia de desempeño.

Se tomará en cuenta además a la población vulnerable, siempre y cuando estén aptos para el trabajo requerido.

3.16.2.2. Actitudes

Que se refiere a la predisposición personal para ejercer el cargo.

Grado de pericia mostrado en el desempeño de una tarea.

3.16.2.3. Conocimientos

El conocimiento, que se puede entender como el bagaje de información, ya sea de carácter teórico o empírico, que una persona ha de poseer para desempeñarse con eficacia en el puesto de trabajo.

3.16.2.4. Experiencia

La experiencia, que hace referencia al tiempo que se necesita haya estado la persona en un cargo similar.

3.16.2.5. Competencias

Todo el personal que labora en la institución, deberá tener:

- Conocimiento y habilidades relacionadas con el puesto de trabajo
- Cooperación y predisposición al trabajo en equipo.

3.16.2.6. Examen pre-ocupacional

Para garantizar que la persona seleccionada esté apta físicamente para realizar las tareas relacionadas al puesto de trabajo, se le debe realizar una serie de exámenes médicos, los cuales correrán por cuenta de la institución.

3.16.3. Información interna y externa

Se dispone en el sistema de información integrado e implantado.

3.16.3.1. Información Inicial

El personal nuevo que ingrese a trabajar en la Institución, debe recibir una inducción para el conocimiento de las actividades, procesos y procedimientos concernientes a la organización y al puesto de trabajo, así como también, previo diagnóstico, sobre los riesgos asociados a sus actividades, condiciones de seguridad, y normas de comportamiento seguro dentro de las instalaciones, previo al inicio de sus labores. De la inducción general estará a cargo el Jefe de Recursos Humanos y de la inducción de seguridad se ocupará el Técnico de Seguridad y salud ocupacional o persona asignada por el mismo que estará debidamente preparada para realizarla.

3.16.3.2. Información interna sobre Factores de Riesgos

Mediante información periódica, se deberá comunicar a todos los trabajadores por escrito y por cualquier otro medio (afiches, charlas, etc.) sobre los factores de riesgos laborales a los que están expuestos y capacitarlos a fin de prevenirlos, minimizarlos y eliminarlos.

3.16.3.3. Información Periódica sobre el Puesto de Trabajo

Los trabajadores que ingresen a laborar en la institución deben ser informados periódicamente sobre las especificaciones del puesto de trabajo, los riesgos a los que están expuestos y las medidas preventivas. Las actividades concretas que deben desempeñar estarán definidas en sus respectivas descripciones de funciones.

Esta información periódica es parte del Plan de Capacitación que debe implementar la institución a fin de reforzar los conocimientos y habilidades de los trabajadores para el buen desempeño de sus actividades.

3.16.4. Cambio o reubicación de puesto de trabajo

Los trabajadores que por motivos de fuerza mayor contemplados dentro de la gestión de la institución, estén incapacitados para realizar las funciones diarias, se le reubicará en un puesto acorde a sus condiciones hasta que pueda cumplir con sus obligaciones, caso contrario se le reubicará de puesto indefinidamente acorde a sus condiciones psicofísicas.

3.16.5. Permisos y Vacaciones

Se les garantizará la estabilidad laboral a los trabajadores que soliciten permiso o vacaciones previa justificación, o que se encuentren en períodos de:

- Trámites
- Observación
- Subsidio y pensión temporal/provisional por parte del SGRT del IESS

3.16.6. Información externa sobre emergencias

Es un recurso estratégico que se refiere a la capacidad de la organización para, en situaciones de crisis, responder adecuadamente y adaptarse a las condiciones particulares de cada contexto.

Esta información deberá ser impartida a través de medios electrónicos de comunicación, dispositivos de comunicación portátiles, así también la comunicación directa de los supervisores.

Información externa sobre estadísticas de accidentabilidad, morbilidad e indicadores proactivos y reactivos

Esta información deberá ser entregada a las autoridades competentes Ministerio del Trabajo y Dirección General de Riesgos del IESS, de conformidad con la Ley, esto es en forma semestral y anual respectivamente.

3.16.7. Información Externa sobre las actividades del Comité Paritario de Seguridad y Salud Ocupacional

El COPASST a través de su Presidente en forma anual hasta el 31 de enero de cada año presentará al organismo de control un Informe de las actividades desarrolladas conforme el Cronograma Anual que deberá ser aprobado con antelación y que será ejecutado durante cada período de ejercicio de sus funciones.

3.16.8. Comunicación interna y externa

Igualmente se tiene en el sistema de información integrado e implantado.

3.16.8.1. Comunicación Interna

La Institución garantizará, a través de todos los medios posibles, que los riesgos de las áreas de trabajo sean efectivamente comunicados a los trabajadores/as, contratistas y visitantes. Dicho esto, se recomienda colocar en las áreas de trabajo, una cartelera de anuncios con información y avisos de Seguridad y Salud Ocupacional donde se exponga a través del Mapa de Riesgos, todos los riesgos a los que están expuestas las personas. En reuniones internas se informará periódicamente lo expuesto en la cartelera.

Se comunicará además mediante charlas, el Plan de Seguridad y Salud Ocupacional a todos los trabajadores de la institución a fin de que conozcan sus deberes y obligaciones.

3.16.8.2. Comunicación Externa

La Institución, garantizará la efectividad de la comunicación hacia los organismos de rescate y socorro en caso de una emergencia. Es decir, qué? tan rápido puede actuar para que se obtenga el inmediato apoyo de equipos de apoyo externo como ambulancia, bomberos, policía, etc., cuando se presente algún caso de gravedad. Para esto, se publicarán en los lugares de mayor tránsito de las instalaciones de la institución, letreros, avisos y afiches dónde se expongan con un flujo sencillo la forma de actuación en caso de una emergencia y los números de teléfono de los equipos de intervención internos y externos.

3.16.9. Capacitación

Es el programa sistemático y documentado que se realiza para toda la organización

La capacitación es una herramienta fundamental para la gestión de Recursos Humanos, que ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia del trabajo de la institución, permitiendo a su vez que la misma se adapte a las nuevas circunstancias que se presentan tanto dentro como fuera de la organización. Proporciona a los trabajadores/as la oportunidad de adquirir mayores aptitudes, conocimientos y habilidades que aumentan sus competencias, para desempeñarse con éxito en su puesto. De esta manera, también resulta ser una importante herramienta motivadora.

La Institución, considera de vital importancia la formación de los trabajadores de la organización, que será acorde a sus actividades específicas y estará contemplada por el SGPRL, mediante un proceso sistemático en el que se plantee modificar su comportamiento, conocimientos y motivación con el fin de mejorar la relación entre las características del empleado y los requisitos del puesto de trabajo.

3.16.10. Detección de Necesidades

Para alcanzar el éxito, la institución deberá ofrecer a sus clientes la mejor atención a través del personal, y en este punto es en donde los Recursos Humanos ocupan su importante papel dentro de toda organización, pasando a ser una de las bases estratégicas claves para competir con éxito.

La institución necesita saber para realizar sus actividades cómo adquirir nuevos conocimientos para brindar un mejor servicio.

Ser capaz de ejecutar la estrategia empresarial, operar en forma eficiente, comprometer a sus trabajadores y manejar el cambio, ser capaces de:

- Resolver problemas en la organización
- Atender desviaciones en el servicio
- Cambiar Métodos o Técnicas de trabajo
- Manejar cambios de función o de puesto

3.16.11. Sistemática

Ser sistemática para todos los niveles, y brindar contenidos en función de los factores de riesgo de cada nivel. La capacitación debe tener una secuencia lógica y progresiva, es decir, debe procurar reforzar los conocimientos básicos para ir desarrollando poco a poco conocimientos y habilidades cada vez más avanzadas.

3.16.12. Práctica

Se debe desarrollar la práctica necesaria para realizar correctamente la tarea. Las capacitaciones deben estar acompañadas con la práctica necesaria para que los trabajadores/as afiancen los conocimientos teóricos aprendidos.

Es preciso por lo tanto que se elabore un Plan de Capacitación realizado por la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional de la Institución. La capacitación a impartir a los trabajadores/as deberá incluir:

- Capacitación específica frente a los factores de riesgo encontrados: se capacitará a los trabajadores/as sobre los factores de riesgo generales de la Institución y específicos al trabajo que desempeñan.
- Conocimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional.
- Uso y mantenimiento del equipo de protección personal.
- Preparación para emergencias, uso de equipos de seguridad contra incendio, brigadas de emergencia, áreas críticas de riesgo y plan de control de emergencias.

3.16.13. Adiestramiento

Es el programa para trabajadores cuyo fin es realizar actividades críticas de alto riesgo.

El adiestramiento le permite a la institución, mejorar la eficiencia de sus trabajadores/as, elevar su calidad de vida, su seguridad y productividad, así mismo se puede decir que el adiestramiento consiste en mejorar las actitudes y aptitudes del recurso humano permitiéndole detectar aquellas áreas que presenten riesgos asociados a la actividad propia de la institución o a la deficiencia en la organización.

3.16.14. Profesiograma

El profesiograma es una herramienta, en la cual se describen los requerimientos técnicos y organizativos de los puestos de trabajo y que en el proceso de la selección de los trabajadores/as, que permite identificar requerimientos de capacitación en relación del diagnóstico de competencias propias o inherentes al puesto de trabajo y en materia de seguridad y salud ocupacional.

3.16.15. Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño consiste en la revisión periódica y formal de los resultados de trabajo, que se efectúa de manera conjunta entre jefe y colaborador. Su valor principal reside en el hecho de que es un instrumento para que los jefes inmediatos de todos los niveles mantengan una comunicación sistemática con sus colaboradores, respecto de la forma en que se van cumpliendo los objetivos y metas de trabajo previamente acordados para el cumplimiento de nuestros compromisos emanados de las líneas estratégicas y directrices del Plan Operativo Anual.

3.16.16. Indicadores de gestión

La evaluación periódica de la gestión de prevención de riesgos laborales se evidenciará a través de los indicadores de gestión de conformidad con la normativa legal vigente y se reportarán o informarán en igual forma, para ello la Institución deberá contar con una matriz de indicadores, la misma que será una herramienta gerencial para medir la eficacia del sistema de gestión.

3.17. Procedimientos Operativos Básicos

3.17.1. Investigación de accidentes y enfermedades profesionales – ocupacionales

La Institución deberá promover y apoyar la investigación de accidentes laborales que generen una baja para lo cual se adoptarán metodologías y procedimientos que permitan identificar las causas inmediatas y básicas, las consecuencias y las acciones correctivas a implementarse con la finalidad de evitar su recurrencia

3.17.2. Vigilancia de la salud de los trabajadores

La Gerencia General de la Institución, ha definido un Programa de Vigilancia ambiental y de la salud para los factores de riesgo que superan el nivel de acción, conforme se ha establecido e identificado en la Matriz de Riesgos.

El Programa de vigilancia de la salud de los trabajadores/as, tiene por objeto establecer el mecanismo de actuación para garantizar el cuidado de la salud de los trabajadores durante su jornada laboral. Este Programa es realizado por un profesional competente y acreditado para el efecto, su ejecución y control es responsabilidad del Médico Ocupacional de visita periódica y del Comité Paritario de SST.

La implementación de este programa permite conocer las incompatibilidades entre estados de salud y características de los puestos de trabajo, de manera que se evite la permanencia en la exposición a un riesgo y se proteja a quien se considere especialmente sensible (mujeres, menores, discapacitados, etc.) además podrá identificar por sus resultados sobre la salud, riesgos previamente no registrados y que, como consecuencia, obligará a revisar la evaluación de riesgos realizada en el puesto de trabajo afectado.

3.17.3. Planes de emergencia en respuesta a factores de riesgo de accidentes graves

En el Plan de Emergencias quedan recogidas también las bases técnicas para disponer de un personal organizado, formado y adiestrado que garantice rapidez y eficacia en las acciones a emprender en situaciones de emergencia. Asimismo, el Plan de Emergencias señala su propio sistema de revisión, de manera que se mantenga actualizada la estructura que se diseñe.

3.17.4. Plan de contingencia

El Plan de Contingencias es un componente del Plan de Emergencias y desastres, contiene los procedimientos para la pronta respuesta en caso de presentarse un evento específico. La institución elaborará un Plan de Contingencia en base a las emergencias descritas en el Plan de Emergencia.

3.17.5. Auditorías internas

Las Auditorías permiten comprobar el grado de implantación del Sistema así como su eficacia en la gestión preventiva de riesgos laborales. Con el objeto de evaluar de una forma periódica y sistemática el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales y la actuación en materia de seguridad y salud de la Institución.

El Auditor Interno, elaborará anualmente un Plan de Auditorías, en el que se determina “quién” audita “qué” audita, “cómo” audita y “en base a qué” audita. Asimismo, queda establecido el curso que se le debe dar al resultado de estas auditorías para asegurar que realmente cumplen su función.

3.17.6. Inspecciones de seguridad y salud

La Institución, cuenta con un Programa para realizar inspecciones y revisiones de seguridad y salud de las áreas y elementos de los centros de trabajo, que incluye las implicaciones y responsabilidades de los gestores de dichas inspecciones.

3.17.7. Equipos de protección personal y ropa de trabajo

La Institución, se asegura de que todos sus trabajadores tengan y utilicen los Equipos de Protección Personal EPP's que necesiten por las condiciones que acompañan a su puesto de

trabajo, para protegerlos de los riesgos no evitables para la salud a los que pueden estar sometidos.

La Institución, se compromete a realizar todo lo que sea necesario para minimizar los riesgos en origen y así reducir la necesidad del uso de EPP's por parte de los trabajadores, para ello seguirá el criterio de mejor tecnología disponible a un costo razonable.

Una vez que sea inevitable el uso de EPP's, la institución, se compromete a consultar con sus trabajadores o sus representantes sobre la adquisición de los modelos más idóneos con el fin de minimizar las posibles molestias en el uso de los mismos.

3.17.8. Mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo

La Institución, cuenta con Programa anual de mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo de maquinaria, equipos, vehículos e instalaciones.

Anualmente o cada vez que sea requerido, la Gerencia General de la Institución, comprobará que todas las instalaciones sometidas a regulación específica disponen del correspondiente registro emitido por el ente gubernamental acreditado.

Respecto de las instalaciones no sometidas a regulación específica, pero que en caso de mal funcionamiento o avería pudieran suponer un riesgo grave para la Seguridad y Salud de los trabajadores (instalaciones críticas), la Gerencia General de la Institución, verificará que se ha llevado a cabo el Plan de mantenimiento establecido.

3.17.9. Control operativo de partes interesadas

Son las disposiciones adoptadas por la institución para asegurar que las actividades susceptibles de dar origen o aumentar el riesgo para la salud de los trabajadores y que afectan

directa o indirectamente a la consecución de los objetivos establecidos, se llevan a cabo bajo condiciones controladas.

3.17.10. Control de compras

Esta actividad ha de permitir conocer antes de su adquisición los riesgos que puedan presentar las nuevas compras, de manera que se gestione su eliminación, minimización y control antes de que el riesgo tenga alguna posibilidad de concretarse en un daño.

3.17.11. Contratos y subcontratos

La Gerencia General de la institución es la responsable de exigir a las empresas contratadas para la realización de trabajos dentro de su instalaciones, que éstas informen a sus trabajadores de todos los riesgos a los que van a estar expuestos así como de proporcionarles los elementos de protección adecuados para la realización de las actividades o servicios contratados.

Asimismo, la institución, deberá facilitar a la empresa contratada la información adecuada respecto de los riesgos a los que van a estar expuestos los trabajadores/as de la misma durante la realización de su trabajo o su estancia en la institución.

3.18. Diagnóstico SART

En un entorno organizacional, todo sistema que mide y audita sus procesos o procedimientos internos corrige los riesgos, es lo que se propone para que la institución en forma interna audite y así de direccionara en forma adecuada y con ello pueda tomar las acciones correctivas, preventivas y planes de mejora continua en cada uno de los procesos y procedimientos que hayan sido identificados.

La matriz de evaluación de requisitos técnico legal se aplicado en la institución, la cual indica la situación actual en materia de prevención de riesgos laborales.

Tabla 17: Diagnóstico SART

 COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO ESCENCIA INDIGENA LTDA MATRIZ DE EVALUACIÓN-REQUISITO TÉCNICO LEGAL						
EVALUACIÓN DE EFICACIA		25	TOTAL		14.11%	100%
1	GESTION ADMINISTRATIVA	7	SI=1	VALOR	12.03%	28%
1.1	Política	1	NO=0	NUM	3.50%	4.00%
	Corresponde a la naturaleza y magnitud de los riesgos;	0.125	1	0.125	0.50%	0.50%
	Compromete recursos	0.125	1	0.125	0.50%	0.50%
	Incluye compromiso de cumplir con la legislación técnico legal de SST vigente; y además, el compromiso de la empresa para dotar de las mejores condiciones de seguridad y salud ocupacional para todo su personal.	0.125	1	0.125	0.50%	0.50%
	Se ha dado a conocer a todos los trabajadores y se la expone en lugares relevantes.	0.125	1	0.125	0.50%	0.50%
	Está documentada, integrada-implantada y mantenida.	0.125	0	0	0.00%	0.50%
	Está disponible para las partes interesadas.	0.125	1	0.125	0.50%	0.50%
	Se compromete al mejoramiento continuo.	0.125	1	-0.125	0.50%	0.50%
	Se actualiza periódicamente.	0.125	1	0.125	0.50%	0.50%
1.2	Planificación	1			1.34%	4.00%
	Las No conformidades priorizadas y temporizadas respecto a la gestión: administrativa; técnica; del talento humano; y, procedimientos o programas operativos básicos	0.111	0	0	0.00%	0.45%
	Existe una matriz para la planificación en la que se han temporizado las No conformidades desde el punto de vista técnico	0.111	0	0	0.00%	0.45%

EVALUACIÓN DE EFICACIA		25	TOTAL		14.11%	100%
	La planificación incluye objetivos, metas y actividades rutinarias y no rutinarias	0.111	1	0.111	0.45%	0.45%
	La planificación incluye a todas las personas que tienen acceso al sitio de trabajo, incluyendo visitas, contratistas, entre otras	0.111	0	0	0.00%	0.45%
	El plan incluye procedimientos mínimos para el cumplimiento de los objetivos y acordes a las No conformidades priorizadas.	0.111	1	0.111	0.45%	0.45%
	El plan compromete los recursos humanos, económicos, tecnológicos suficientes para garantizar los resultados	0.111	1	0.111	0.45%	0.45%
	El plan define los estándares o índices de eficacia (cualitativos y/o cuantitativos) del sistema de gestión de la SST, que permitan establecer las desviaciones programáticas, en concordancia con el artículo 11 del reglamento del SART.	0.111	0	0	0.00%	0.45%
	El plan define los cronogramas de actividades con responsables, fechas de inicio y de finalización de la actividad	0.111	0	0	0.00%	0.45%
	Cambios internos.- Cambios en la composición de la plantilla, introducción de nuevos procesos, métodos de trabajo, estructura organizativa, o adquisiciones entre otros.	0.056	0	0	0.00%	0.22%
	Cambios externos.- Modificaciones en leyes y reglamentos, fusiones organizativas, evolución de los conocimientos en el campo de la SST, tecnología, entre otros. Deben adoptarse las medidas de prevención de riesgos adecuadas, antes de introducir los cambios.	0.056	0	0	0.00%	0.22%
1.3	Organización	1			1.20%	4.00%
	Tiene reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo actualizado y aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales.	0.2	1	0.2	0.80%	0.80%
	Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo;	0.05	0	0	0.00%	0.20%
	Servicio Médico de Empresa;	0.05	0	0	0.00%	0.20%
	Comité y Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo;	0.05	1	0.05	0.20%	0.20%
	Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo	0.05	1	0.05	0.20%	0.20%
	Están definidas las responsabilidades integradas de Seguridad y Salud en el Trabajo, de los gerentes, jefes, supervisores, trabajadores entre otros y las de especialización de los responsables de las unidades de Seguridad y Salud, y, servicio médico de empresa; así como, de las estructuras de SST.	0.2	0	0	0.00%	0.80%

EVALUACIÓN DE EFICACIA		25		TOTAL	14.11%	100%
	Están definidos los estándares de desempeño de SST	0.2	0	0	0.00%	0.80%
	Existe la documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa u organización; manual, procedimientos, instrucciones y registros.	0.2	0	0	0.00%	0.80%
1.4	Integración - Implantación	1			0.67%	4.00%
	Identificación de necesidades de competencia	0.042	0	0	0.00%	0.17%
	Definición de planes, objetivos, cronogramas	0.042	0	0	0.00%	0.17%
	Desarrollo de actividades de capacitación y competencia	0.042	0	0	0.00%	0.17%
	Evaluación de eficacia del programa de competencia	0.042	0	0	0.00%	0.17%
	Se ha integrado-implantado la política de seguridad y salud en el trabajo, a la política general de la empresa u organización	0.166	1	0.166	0.67%	0.67%
	Se ha integrado-implantado la planificación de SST, a la planificación general de la empresa u organización	0.166	0	0	0.00%	0.67%
	Se ha integrado-implantado la organización de SST a la organización general de la empresa u organización	0.166	0	0	0.00%	0.67%
	Se ha integrado-implantado la auditoría interna de SST, a la auditoría general de la empresa u organización	0.167	0	0	0.00%	0.67%
	Se ha integrado-implantado las re-programaciones de SST a las re-programaciones de la empresa u organización	0.167	0	0	0.00%	0.67%
1.5	Verificación/Auditoría Interna del cumplimiento de estándares e índices de eficacia del plan de gestión	1			0.00%	4.00%
	Se verificará el cumplimiento de los estándares de eficacia (cualitativa y/o cuantitativa) del plan, relativos a la gestión administrativa, técnica, del talento humano y a los procedimientos y programas operativos básicos, (Art. 11 -SART).	0.333	0	0	0.00%	1.33%
	Las auditorías externas e internas serán cuantificadas, concediendo igual importancia a los medios que a los resultados.	0.333	0	0	0.00%	1.33%
	Se establece el índice de eficacia del plan de gestión y su mejoramiento continuo, de acuerdo con el Art. 11 – SART.	0.334	0	0	0.00%	1.33%

EVALUACIÓN DE EFICACIA		25	TOTAL		14.11%	100%
1.6	Control de las desviaciones del plan de gestión	1			1.33%	4.00%
	Se reprograman los incumplimientos programáticos priorizados y temporizados	0.333	1	0.333	1.33%	1.33%
	Se ajustan o se realizan nuevos cronogramas de actividades para solventar objetivamente los desequilibrios programáticos iniciales	0.333	0	0	0.00%	1.33%
	Se cumple con la responsabilidad de gerencia de revisar el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa u organización incluyendo a trabajadores, para garantizar su vigencia y eficacia.	0.111	0	0	0.00%	0.44%
	Se proporciona a gerencia toda la información pertinente, como diagnósticos, controles operacionales, planes de gestión del talento humano, auditorías, resultados, otros; para fundamentar la revisión gerencial del Sistema de Gestión.	0.111	0	0	0.00%	0.45%
	Considera gerencia la necesidad de mejoramiento continuo, revisión de política, objetivos, otros, de requerirlos.	0.112	0	0	0.00%	0.45%
1.7	Mejoramiento Continuo	1			4.00%	4.00%
	Cada vez que se re-planifican las actividades de seguridad y salud en el trabajo, se incorpora criterios de mejoramiento continuo; con mejora cualitativa y cuantitativamente de los índices y estándares del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización	1	1	1	4.00%	4.00%
EVALUACIÓN DE EFICACIA		25	TOTAL		14.11%	100%
2	GESTION TECNICA	5			1%	20%
2.1	Identificación	1			0.57%	4.00%
	La identificación, medición, evaluación, control y vigilancia ambiental y de la salud de los factores de riesgo ocupacional deberá realizarse por un profesional especializado en ramas afines a la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debidamente calificado.					
	La Gestión Técnica considera a los grupos vulnerables: mujeres, trabajadores en edades extremas, trabajadores con discapacidad e hipersensibles y sobre expuestos, entre otros.					
	Se han identificado las categorías de factores de riesgo ocupacional de todos los puestos, utilizando procedimientos reconocidos en el ámbito nacional o internacional en ausencia de los primeros;	0.143	1	0.143	0.57%	0.57%
	Tiene diagrama(s) de flujo del(os) proceso(s).	0.143	0	0	0.00%	0.57%

EVALUACIÓN DE EFICACIA		25	TOTAL		14.11%	100%
	Se tiene registro de materias primas, productos intermedios y terminados.	0.143	0	0	0.00%	0.57%
	Se dispone de los registros médicos de los trabajadores expuestos a riesgos.	0.143	0	0	0.00%	0.57%
	Se tiene hojas técnicas de seguridad de los productos químicos.	0.143	0	0	0.00%	0.57%
	Se registra el número de potenciales expuestos por puesto de trabajo.	0.143	0	0	0.00%	0.57%
	La identificación fue realizada por un profesional especializado en ramas afines a la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, debidamente calificado.	0.142	0	0	0.00%	0.58%
2.2	Medición	1			0.00%	4.00%
	Se han realizado mediciones de los factores de riesgo ocupacional a todos los puestos de trabajo con métodos de medición (cuali-cuantitativa según corresponda), utilizando procedimientos reconocidos en el ámbito nacional o internacional a falta de los primeros;	0.25	0	0	0.00%	1.00%
	La medición tiene una estrategia de muestreo definida técnicamente.	0.25	0	0	0.00%	1.00%
	Los equipos de medición utilizados tienen certificados de calibración vigentes.	0.25	0	0	0.00%	1.00%
	La medición fue realizada por un profesional especializado en ramas afines a la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, debidamente calificado.	0.25	0	0	0.00%	1.00%
2.3	Evaluación	1			0.00%	4.00%
	Se ha comparado la medición ambiental y/o biológica de los factores de riesgo ocupacional, con estándares ambientales y/o biológicos contenidos en la Ley, Convenios Internacionales y más normas aplicables;	0.25	0	0	0.00%	1.00%
	Se han realizado evaluaciones de los factores de riesgo ocupacional por puesto de trabajo.	0.25	0	0	0.00%	1.00%
	Se han estratificado los puestos de trabajo por grado de exposición;	0.25	0	0	0.00%	1.00%
	La evaluación fue realizada por un profesional especializado en ramas afines a la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, debidamente calificado.	0.25		0	0.00%	1.00%

EVALUACIÓN DE EFICACIA		25	TOTAL		14.11%	100%
2.4	Control Operativo Integral	1			0.00%	4.00%
	Se han realizado controles de los factores de riesgo ocupacional aplicables a los puestos de trabajo, con exposición que supere el nivel de acción;	0.167	0	0	0.00%	0.66%
	Etapa de planeación y/o diseño.	0.042	0	0	0.00%	0.17%
	En la fuente.	0.042	0	0	0.00%	0.17%
	En el medio de transmisión del factor de riesgo ocupacional; y,	0.042	0	0	0.00%	0.17%
	En el receptor.	0.042	0	0	0.00%	0.17%
	Los controles tienen factibilidad técnico legal;	0.166	0	0	0.00%	0.66%
	Se incluyen en el programa de control operativo las correcciones a nivel de conducta del trabajador;	0.166	0	0	0.00%	0.66%
	Se incluyen en el programa de control operativo las correcciones a nivel de la gestión administrativa de la organización.	0.166	0	0	0.00%	0.67%
	El control operativo integral, fue realizado por un profesional especializado en ramas afines a la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, debidamente calificado.	0.167	0	0	0.00%	0.67%
2.5	Vigilancia ambiental y de la salud	1			0.00%	4.00%
	Existe un programa de vigilancia ambiental para los factores de riesgo ocupacional que superen el nivel de acción;	0.25	0	0	0.00%	1.00%
	Existe un programa de vigilancia de la salud para los factores de riesgo ocupacional que superen el nivel de acción;	0.25	0	0	0.00%	1.00%
	Se registran y mantienen por veinte (20) años desde la terminación de la relación laboral los resultados de las vigilancias (ambientales y biológicas) para definir la relación histórica causa-efecto y para informar a la autoridad competente.	0.25	0	0	0.00%	1.00%
	La vigilancia ambiental y de la salud fue realizada por un profesional especializado en ramas afines a la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, debidamente calificado.	0.25	0	0	0.00%	1.00%

EVALUACIÓN DE EFICACIA		25	TOTAL		14.11%	100%
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	5			1.40%	20%
3.1		1			1.00%	4.00%
	Están definidos los factores de riesgo ocupacional por puesto de trabajo;	0.25	1	0.25	1.00%	1.00%
	Están definidas las competencias de los trabajadores en relación a los factores de riesgo ocupacional del puesto de trabajo.	0.25	0	0	0.00%	1.00%
	Se han definido profesiogramas (análisis del puesto de trabajo) para actividades críticas con factores de riesgo de accidentes graves y las contraindicaciones absolutas y relativas para los puestos de trabajo; y,	0.25	0	0	0.00%	1.00%
	El déficit de competencia de un trabajador incorporado se solventa mediante formación, capacitación, adiestramiento, entre otros.	0.25	0	0	0.00%	1.00%
3.2	Información Interna y Externa	1			0.00%	4.00%
	Existe diagnóstico de factores de riesgo ocupacional que sustente el programa de información interna;	0.166	0	0	0.00%	0.66%
	Existe un sistema de información interno para los trabajadores, debidamente integrado-implantado sobre factores de riesgo ocupacionales de su puesto de trabajo, de los riesgos generales de la organización y como se enfrentan;	0.166	0	0	0.00%	0.66%
	La gestión técnica considera a los grupos vulnerables;	0.167	0	0	0.00%	0.67%
	Existe un sistema de información externa, en relación a la empresa u organización, para tiempos de emergencia, debidamente integrado-implantado.	0.167	0	0	0.00%	0.67%
	Se cumple con las resoluciones de la Comisión de Valuación de Incapacidades del IESS, respecto a la reubicación del trabajador por motivos de SST.	0.167	0	0	0.00%	0.67%
	Se garantiza la estabilidad de los trabajadores que se encuentran en períodos de: trámite, observación, subsidio y pensión temporal/provisional por parte del Seguro General de Riesgos del Trabajo, durante el primer año.	0.167	0	0	0.00%	0.67%
3.3	Comunicación Interna y Externa	1			0.00%	4.00%
	Existe un sistema de comunicación vertical hacia los trabajadores sobre el Sistema de Gestión de SST.	0.5	0	0	0.00%	2.00%
	Existe un sistema de comunicación en relación a la empresa u organización, para tiempos de emergencia, debidamente integrado-implantado.	0.5	0	0	0.00%	2.00%

EVALUACIÓN DE EFICACIA		25	TOTAL		14.11%	100%
3.4	Capacitación	1			0.40%	4.00%
	Se considera de prioridad, tener un programa sistemático y documentado para que: Gerentes, Jefes, Supervisores y Trabajadores, adquieran competencias sobre sus responsabilidades integradas en SST; y,	0.5	0	0	0.00%	2.00%
	Considerar las responsabilidades integradas en el sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de todos los niveles de la empresa u organización;	0.1	0	0	0.00%	0.40%
	Identificar en relación al literal anterior, cuales son las necesidades de capacitación;	0.1	0	0	0.00%	0.40%
	Definir los planes, objetivos y cronogramas;	0.1	0	0	0.00%	0.40%
	Desarrollar las actividades de capacitación de acuerdo a los literales anteriores; y ,	0.1	0	0	0.00%	0.40%
	Evaluar la eficacia de los programas de capacitación.	0.1	1	0.1	0.40%	0.40%
3.5	Adiestramiento	1			0.00%	4.00%
	Existe un programa de adiestramiento a los trabajadores que realizan: actividades críticas, de alto riesgo y brigadistas; que sea sistemático y esté documentado; y,	0.5	0	0	0.00%	2.00%
	Identificar las necesidades de adiestramiento	0.125	0	0	0.00%	0.50%
	Definir los planes, objetivos y cronogramas	0.125	0	0	0.00%	0.50%
	Desarrollar las actividades de adiestramiento	0.125	0	0	0.00%	0.50%
	Evaluar la eficacia del programa	0.125	0	0	0.00%	0.50%
4	PROCEDIMIENTOS Y PROGRAMAS OPERATIVOS BASICOS	8			0%	32%
4.1	Investigación de accidentes y enfermedades profesionales – ocupacionales	1			0.00%	4.00%
	Las causas inmediatas, básicas y especialmente las causas fuente o de gestión	0.1	0	0	0.00%	0.40%

EVALUACIÓN DE EFICACIA		25	TOTAL		14.11%	100%
	Las consecuencias relacionadas a las lesiones y/o a las pérdidas generadas por el accidente	0.1	0	0	0.00%	0.40%
	Las medidas preventivas y correctivas para todas las causas, iniciando por los correctivos para las causas fuente	0.1	0	0	0.00%	0.40%
	El seguimiento de la integración-implantación de las medidas correctivas; y,	0.1	0	0	0.00%	0.40%
	Realizar estadísticas y entregar anualmente a las dependencias del SGRT en cada provincia.	0.1	0	0	0.00%	0.40%
	Exposición ambiental a factores de riesgo ocupacional	0.1	0	0	0.00%	0.40%
	Relación histórica causa efecto	0.1	0	0	0.00%	0.40%
	Exámenes médicos específicos y complementarios; y, Análisis de laboratorio específicos y complementarios	0.1	0	0	0.00%	0.40%
	Sustento legal	0.1	0	0	0.00%	0.40%
	Realizar las estadísticas de salud ocupacional y/o estudios epidemiológicos y entregar anualmente a las dependencias del Seguro General de Riesgos del Trabajo en cada provincia.	0.1	0	0	0.00%	0.40%
4.2	Vigilancia de la salud de los trabajadores	1			0.00%	4.00%
	Pre empleo	0.166	0	0	0.00%	0.66%
	De inicio	0.166	0	0	0.00%	0.66%
	Periódico	0.167	0	0	0.00%	0.67%
	Reintegro	0.167	0	0	0.00%	0.67%
	Especiales; y,	0.167	0	0	0.00%	0.67%
	Al término de la relación laboral con la empresa u organización	0.167	0	0	0.00%	0.67%

EVALUACIÓN DE EFICACIA		25	TOTAL		14.11%	100%
4.3	Planes de emergencia en respuesta a factores de riesgo de accidentes graves	1			0.11%	4.00%
	Modelo descriptivo (caracterización de la empresa u organización)	0.028	1	0.028	0.11%	0.11%
	Identificación y tipificación de emergencias que considere las variables hasta llegar a la emergencia;	0.028	0	0	0.00%	0.11%
	Esquemas organizativos	0.028	0	0	0.00%	0.11%
	Modelos y pautas de acción	0.028	0	0	0.00%	0.11%
	Programas y criterios de integración-implantación; y,	0.028	0	0	0.00%	0.11%
	Procedimiento de actualización, revisión y mejora del plan de emergencia	0.028	0	0	0.00%	0.11%
	Se dispone que los trabajadores en caso de riesgo grave e inminente, previamente definido, puedan interrumpir su actividad y si es necesario abandonar de inmediato el lugar de trabajo	0.166	0	0	0.00%	0.66%
	Se dispone que ante una situación de peligro, si los trabajadores no pueden comunicarse con su superior, puedan adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro;	0.166	0	0	0.00%	0.67%
	Se realizan simulacros periódicos (al menos uno al año) para comprobar la eficacia del plan de emergencia;	0.166	0	0	0.00%	0.67%
	Se designa personal suficiente y con la competencia adecuada; y,	0.167	0	0	0.00%	0.67%
	Se coordinan las acciones necesarias con los servicios externos: primeros auxilios, asistencia médica, bomberos, policía, entre otros, para garantizar su respuesta	0.167	0	0	0.00%	0.67%
4.4	Plan de Contingencia	1			0.00%	4.00%
	Durante las actividades relacionadas con la contingencia se integran-implantan medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1	0	0	0.00%	4.00%
4.5	Auditorías Internas	1			0.00%	4.00%
	Se tiene un programa técnicamente idóneo, para realizar auditorías internas, integrado-implantado que defina:					

EVALUACIÓN DE EFICACIA		25	TOTAL		14.11%	100%
	Las implicaciones y responsabilidades	0.2	0	0	0.00%	0.80%
	El proceso de desarrollo de la auditoría	0.2	0	0	0.00%	0.80%
	Las actividades previas a la auditoría	0.2	0	0	0.00%	0.80%
	Las actividades de la auditoría	0.2	0	0	0.00%	0.80%
	Las actividades posteriores a la auditoría	0.2	0	0	0.00%	0.80%
4.6	Inspecciones de seguridad y salud	1			0.00%	4.00%
	Se tiene un programa técnicamente idóneo para realizar inspecciones y revisiones de seguridad y salud, integrado-implantado que contenga:					
	Objetivo y alcance;	0.2	0	0	0.00%	0.80%
	Implicaciones y responsabilidades;	0.2	0	0	0.00%	0.80%
	Áreas y elementos a inspeccionar;	0.2	0	0	0.00%	0.80%
	Metodología	0.2	0	0	0.00%	0.80%
	Gestión documental	0.2	0	0	0.00%	0.80%
4.7	Equipos de protección individual y ropa de trabajo	1.002			0.00%	4.00%
	Se tiene un programa técnicamente idóneo para selección y capacitación, uso y mantenimiento de equipos de protección individual, integrado-implantado que defina:					
	Objetivo y alcance;	0.167	0	0	0.00%	0.66%
	Implicaciones y responsabilidades;	0.167	0	0	0.00%	0.66%
	Vigilancia ambiental y biológica;	0.167	0	0	0.00%	0.67%

EVALUACIÓN DE EFICACIA		25	TOTAL		14.11%	100%
	Desarrollo del programa;	0.167	0	0	0.00%	0.67%
	Matriz con inventario de riesgos para utilización de equipos de protección individual, EPP(s)	0.167	0	0	0.00%	0.67%
	Ficha para el seguimiento del uso de EPP(s) y ropa de trabajo.	0.167	0	0	0.00%	0.67%
4.8	Mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo	1			0.00%	4.00%
	Se tiene un programa, para realizar mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo, integrado-implantado y que defina:					
	Objetivo y alcance.	0.2	0	0	0.00%	0.80%
	Implicaciones y responsabilidades.	0.2	0	0	0.00%	0.80%
	Desarrollo del programa	0.2	0	0	0.00%	0.80%
	Formulario de registro de incidencias.	0.2	0	0	0.00%	0.80%
	Ficha integrada-implantada de mantenimiento/revisión de seguridad de equipos.	0.2	0	0	0.00%	0.80%

Fuente: Ministerio del Trabajo 2015

Elaborado por: Autora

CAPÍTULO IV

4. Impactos

4.1. Análisis de Impactos

Los cambios generan expectativas de mejora en un futuro dentro de la institución, por tal razón es necesario un análisis técnico de los impactos generados en el ámbito social, económico, ambiental y cultural. Con la finalidad de realizar un análisis tanto cuantitativo y cualitativo se ha realizado una matriz de relación de la siguiente manera:

Tabla 19: Valoración de impactos

<i>Valoración cualitativa</i>	<i>Valoración cuantitativa</i>
Alto positivo	3
Medio positivo	2
Bajo positivo	1
No hay impacto	0
Bajo negativo	-1
Medio negativo	-2
Alto negativo	-3

Fuente: Investigación

Elaborado por: Autora

4.2. Impacto social

A través de este impacto la institución contribuye al mejoramiento económico a través de operaciones laborales obteniendo una adecuada optimización de recursos humanos garantizando seguridad y salud en sus trabajadores.

En relación a la mejor calidad de vida del empleado es un impacto alto positivo, debido a que el empleador brinda protección oportuna a sus colaboradores generando beneficios para los trabajadores, logrando como consecuencia que disminuyan la existencia de accidentes en sus áreas de labor y conllevando a precautelar su seguridad laboral.

En lo referente a un buen ambiente laboral se da un impacto medio positivo, ya que mejora sus operaciones laborales al ser precavidos al momento de realizar sus actividades diarias, permitiendo que sean comprometidos con sus actividades.

En cuanto a la mitigación de accidentes laborales tiene un impacto alto positivo, porque tendrá mayor seguridad de no contraer accidentes o enfermedades laborales por lo tanto mejorará su desempeño, colaborando con la entidad.

En lo referente a la estabilidad laboral tiene un impacto medio positivo, al adoptarse a medidas que tiendan a mejorar las políticas salariales, ascensos a los empleados más eficientes, evaluación del desempeño provoca un efecto multiplicador, ya que por el deseo de superación de cada uno de ellos se obtendrá mayores niveles de efectividad institucional, que a largo plazo redundará en ahorro de recursos económicos.

Tabla 20: Impacto Social

Indicador	NIVEL DE IMPACTO						
	-3	-2	-1	0	1	2	3
Mejor calidad de vida en trabajadores							X
Buen ambiente laboral						X	
Mitigación de accidentes laborales							X
Estabilidad laboral						X	
TOTAL	0	0	0	0	0	4	6

$$\text{Nivel de Impacto} = 10/4 = 2,50$$

En general se considera a este impacto social como positivo por cuanto se mejorará la calidad de vida de los trabajadores y además sirve como instrumento para la evaluación de sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional, ofreciendo un mejor ambiente de trabajo; y con este manual se contribuye a través su aplicación a la disminución de accidentes e incidentes de trabajo, a la gestión adecuada de riesgos inherentes de la institución.

4.3. Impacto económico

En lo referente a este impacto es medio positivo indiferente que facilita mejorar el desempeño en las actividades encomendadas, a la vez se evita tener altos costos por indemnizaciones en caso de siniestros de los funcionarios, la implementación del manual es un nuevo modelo que implica el cumplimiento de objetivos, responsabilidades y competencias; el cual permite brindar excelente atención y calidad en el servicio a través de espacios seguros y confortables evitando que los cooperados sufran algún accidente por ende es un factor clave

que debe considerar la cooperativa para evitar contraer responsabilidad patronal con los organismos de control. También coacciona la correcta selección del personal y evaluación permitiendo dar una mayor seguridad a la entidad, mitigando el riesgo que pudiese causar accidentes por falta de conocimiento el cual disminuye el nivel de siniestralidad y garantiza mayor nivel superior sostenido en base a las competencias innatas y adquiridas.

Tabla 21: Impacto Económico

Indicador	NIVEL DE IMPACTO						
	-3	-2	-1	0	1	2	3
Indemnizaciones por siniestros							X
Implementación del manual			X				
Responsabilidad Patronal							X
Mejor desempeño y productividad							X
TOTAL	0	0	-1	0	0	0	9

$$\text{Nivel del Impacto} = 8/4 = 2,00$$

En general, este impacto económico tiene beneficio para la institución ya que la instalación de mecanismos de prevención y adecuaciones a la infraestructura, exige un sistema de gestión en seguridad y salud en el lugar del trabajo el cual trae como consecuencia la aplicación un costo mínimo en relación a los pagos por indemnizaciones, servicios médicos de emergencia, multas, responsabilidades patronales, perjuicio a la imagen corporativa y gastos imprevistos.

4.4. Impacto ambiental

En lo referente es un impacto bajo negativo debido a que los trabajadores no tendrán accidentes o daños en la salud el cual permite mejorar los sistemas culturales de la organización empresarial, salud mental, el equilibrio ecológico a través del control ambiental biológico y el psicológico.

Tabla 22: Impacto Ambiental

Indicador	NIVEL DE IMPACTO						
	-3	-2	-1	0	1	2	3
Manejo de desechos			X				
Ruido ambiental			X				
Aguas residuales			X				
Sustancias amigables			X				
TOTAL	0	0	-4	0	0	0	0

$$\text{Nivel del Impacto} = -4/4 = -1$$

En general, no es posible eliminar la totalidad de los efectos que tiene este impacto sin embargo para ello se debe establecer estrategias de mitigación que permitan reducir al mínimo la situación de los mismos, de esta manera la contaminación ambiental con la aplicación de criterios de evaluación de higiene y manejo correcto de sustancias peligrosas y residuos, contribuyan a la preservación del ambiente mediante los sistemas de gestión integrados que pretenden sustentabilidad y garantías en contra de enfermedades y daños ambientales.

4.5. Impacto cultural

Concernientemente es un impacto medio positivo debido a que los empleados deberán adquirir conocimientos nuevos en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo mismo que ayuda a disminuir la vulnerabilidad de accidentes o enfermedades. Perteneciente a la aplicación de conocimientos el cual permite desarrollar de mejor manera sus destrezas y habilidades en cierto ámbito; otorgando satisfacción al fortalecer nuevos conocimientos en cuanto a planes de formación y capacitación de los trabajadores en seguridad, salud y gestión ambiental. El entrenamiento abarca también el conocimiento, los roles y responsabilidades de cada actor del sistema de gestión.

Tabla 23: Impacto Cultural

Indicador	NIVEL DE IMPACTO						
	-3	-2	-1	0	1	2	3
Capacitación en seguridad y salud							X
Adiestramiento en uso de equipo de seguridad.						X	
Exámenes pre ocupacionales						X	
Modelo de auditoría de riesgo laboral							X
TOTAL	0	0	0	0	0	4	6

$$\text{Nivel del Impacto} = 10/4 = 2,50$$

El diseñar un modelo de Auditoría de Riesgos Laborales para toda la cooperativa nos permite tener una visión de los parámetros en los que se debe trabajar sobre la capacitación y adiestramiento en el uso de equipo de protección personal, a la vez realizar exámenes pre-ocupacionales que contribuyan a la disminución de riesgos; además se debe verificar el cumplimiento de un rol de concientización dispuesto en la OHSAS 18001 que pretende la disminución acciones inseguras por parte de trabajadores y por tanto culturizando sobre las medidas de seguridad dentro de la institución, haciendo cultura la prevención en todos los empleados.

4.6. Impacto General

Tabla 24: Impacto General

Indicador	NIVEL DE IMPACTO						
	-3	-2	-1	0	1	2	3
Impacto Social							X
Impacto Económico						X	
Impacto Ambiental							X
Impacto Cultural			X				
TOTAL	0	0	-1	0	0	2	6

$$\text{Nivel General del Impacto} = 7/4 = 1,75$$

Análisis

La evaluación de los impactos identificados tiene un impacto medio positivo de 1,75 lo cual garantiza que no va haber efectos negativos significativos. Mediante el fortalecimiento de aspectos pertinentes de la organización se podrá aprovechar las oportunidades de mejora con el fin de aumentar la capacidad para cumplir los requisitos y optimizar el desempeño de los funcionarios, a fin de evaluarla obteniendo la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

CONCLUSIONES

- El análisis de la matriz de evaluación de seguridad en el trabajo permitió determinar que la entidad no realiza exámenes de inicio, periódico, reintegro u al finalizar la relación laboral, razón por la cual si los trabajadores u ex trabajadores presentaren enfermedades laborales pueden demandar a la empresa.
- El mejoramiento continuo se dará cada vez que se re planifique las actividades de seguridad y salud en el trabajo que permiten incorporar criterios con mejora cualitativa y cuantitativa de los índices y estándares del sistema en la institución.
- A través del presente manual se concientizará a los trabajadores en materia de riesgos laborales lo cual permitirá mitigar en gran medida los riesgos a los que están expuestos, previniendo accidentes y enfermedades ocupacionales futuras.
- Por medio de la difusión se debe dar la debida importancia para ejercer el conocimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional ya que la empresa con este manual puede identificar las necesidades de adiestramiento y de capacitación que requieren los trabajadores.
- La gerencia es responsable de brindar los recursos necesarios tecnológicos, económicos, humanos, para que los empleados desarrollen sus actividades en un ambiente sano y seguro, de forma que permita mitigar en gran medida los riesgos a los que puedan estar expuestos, como señalética, equipos de protección personal, plan de emergencias y evacuación, entre otros que permitan un buen desarrollo de las labores de los empleados de la institución y así se promueva un cambio de cultura de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

- La institución debe considerar la vigilancia de los funcionarios, por tal razón debe contratar un médico ocupacional como determina la ley de acuerdo al número de empleados, quién deberá mantener confidencialidad de los resultados de los exámenes médicos sin que estos sean usados con fines discriminatorios.
- El empleador deberá suministrar a los empleados obligatoriamente los equipos de protección personal homologados y de calidad, con el fin de prevenir los riesgos inherentes.
- Implementar el departamento de Riesgos del Trabajo en la institución para que exista un adecuado seguimiento, aplicando los lineamientos y criterios en materia de prevención y riesgos lo que permitirá desarrollar una cultura de prevención ante los posibles factores de riesgos accidentales que se pueden presentar de forma fortuita.
- Contratar un técnico especializado en mediciones de seguridad laboral para que establezca medidas correctivas a posibles riesgos que están expuestos los funcionarios tales como ergonómicos, físicos, biológicos, psicosociales, mecánicos y químicos.
- El responsable en Seguridad y Salud en el Trabajo deberá realizar en forma periódica un seguimiento y control mediante el uso del presente manual, para optimizar recursos económicos y dar cumplimiento a las normas establecidas evitando contraer responsabilidad patronal.

ANEXOS

Gráfico 14 : Procedimiento para la aplicación de Política empresarial

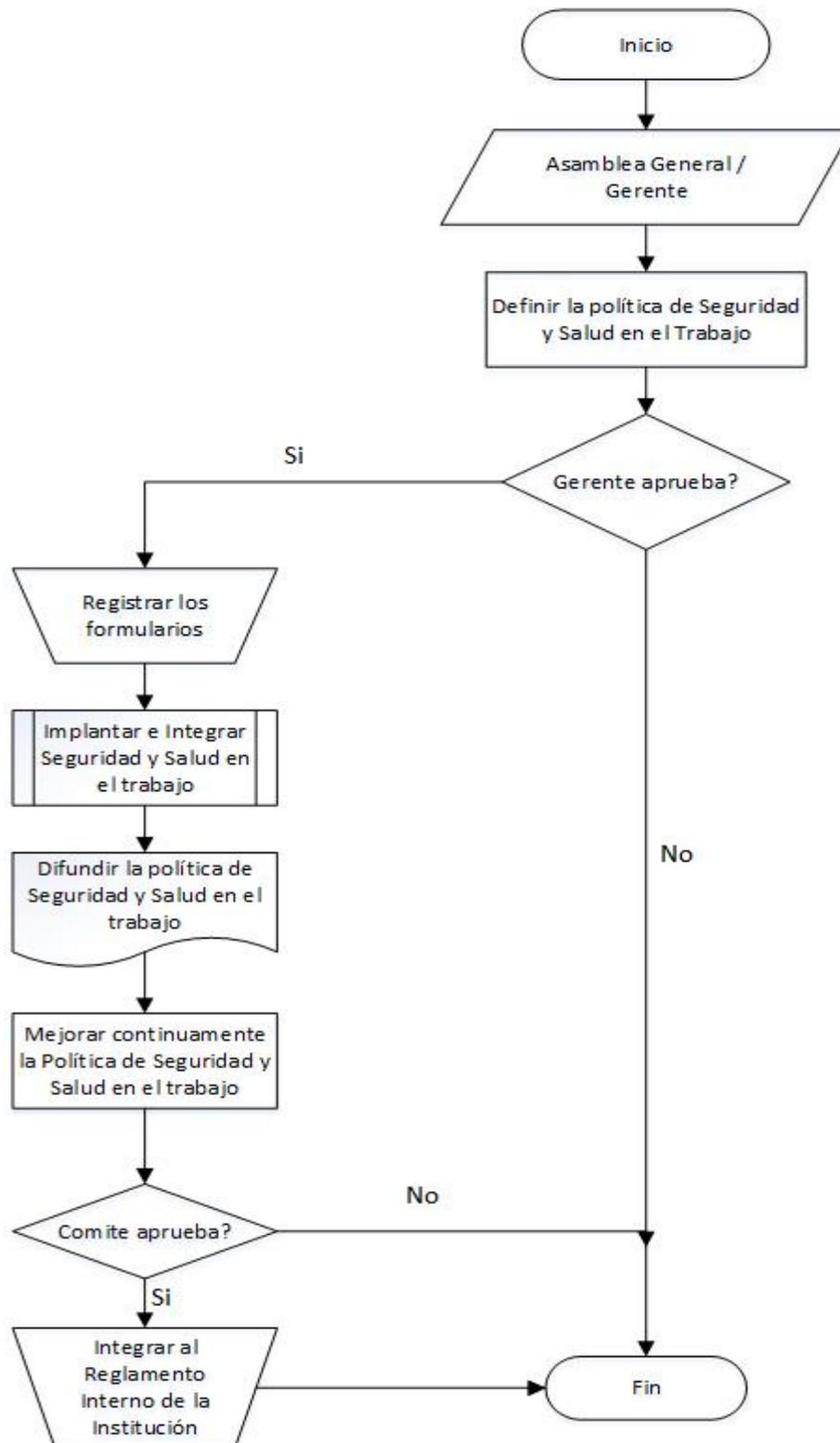


Gráfico 125: Procedimiento de Reclutamiento e Inducción

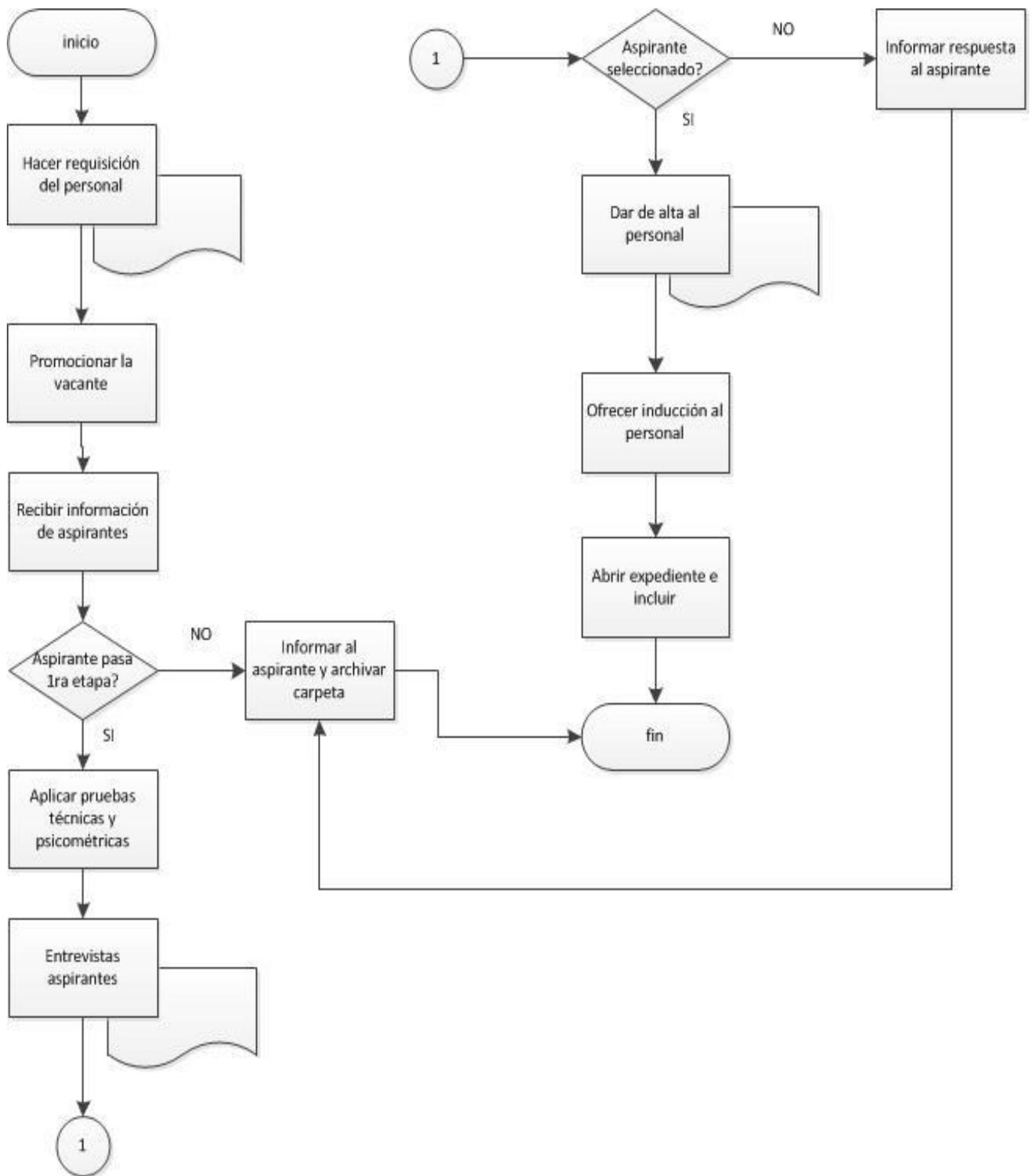


Gráfico 16: Procedimiento de Identificación de riesgo

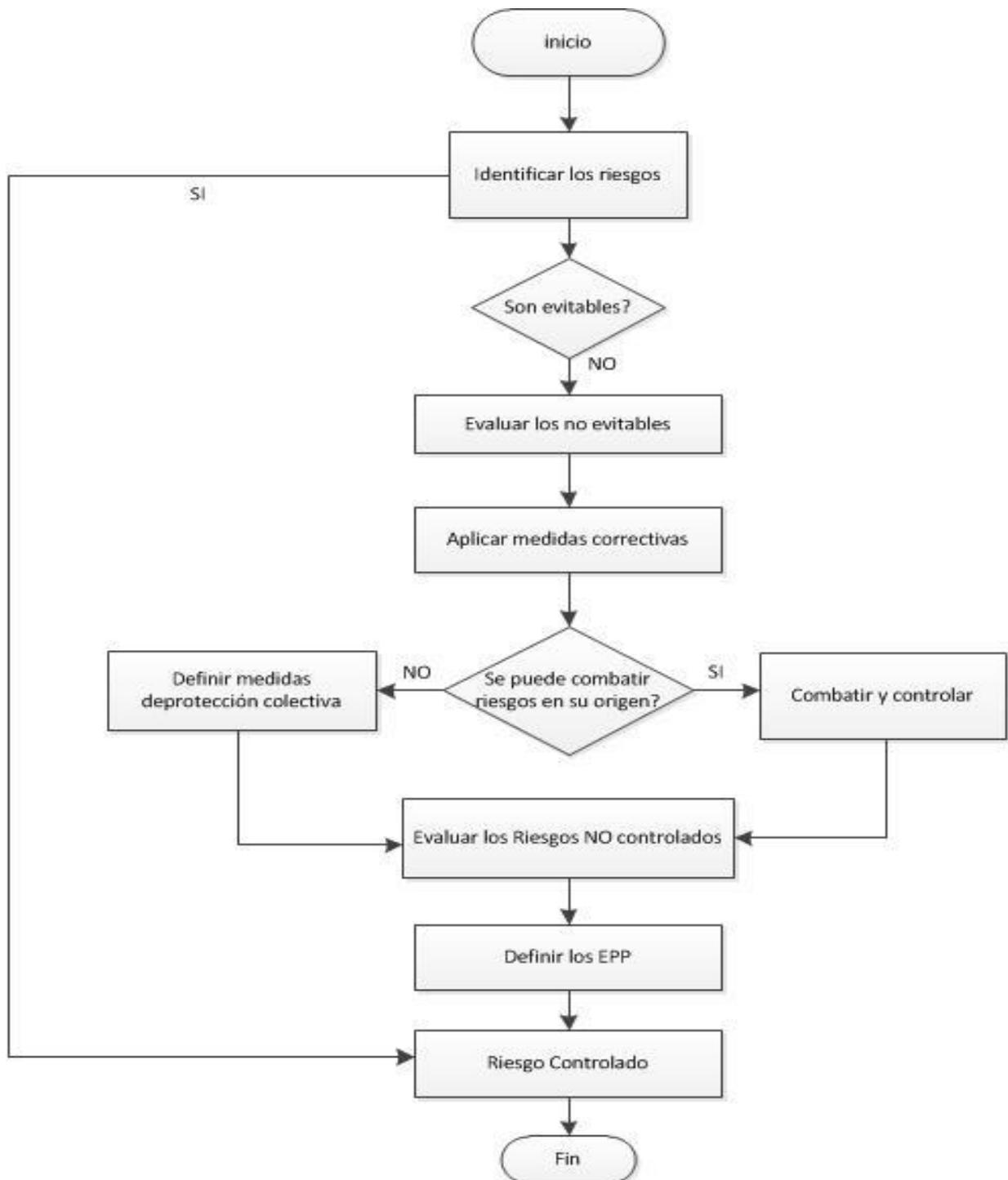


Gráfico 137: Procedimiento de formación y desarrollo



Tabla 20: **Programas SST**

OBJETIVOS, METAS Y PROGRAMAS DE SSO
AÑO: 2015 - 2016

POLITICA	Objetivo	Meta	Fórmula	Programas de HSE	Responsables
Cumplir leyes y disposiciones vigentes en seguridad y salud ocupacional de todo el personal a fin de salvaguardar su integridad físico-psicológica.	Mantener las condiciones necesarias que aseguren el bienestar ocupacional de todo el personal de Escencia Indígena, tal como lo establece la ley	Condiciones generales al 100%	N° requerimientos necesarios / N° requerimientos cumplidos	Programa de bienestar y salud para todo el personal	Médico ocupacional
				Programa de satisfacción laboral "Excelente mi trabajo"	Jefe de personal y Responsable de SSO
				Programa de señáletica y cultura de seguridad	Responsable de SSO y Jefe de personal
Prevenir accidentes, enfermedades profesionales y otros efectos perjudiciales para la salud relacionados con el trabajo.	Disminuir el índice de accidentes en el personal motorizado	5%	N° accidentes por año / N° de expuestos por año	Programa de Implementación de material antideslizante en pisos de Dulcerías y señáletica guía para clientes internos y externos del complejo	Responsable de SSO
	Reducir la proporción de empleados con enfermedades laborales	2	N° de incidentes por movimientos repetitivos promedio mensual año actual / N° de incidentes por movimientos repetitivos promedio mensual año anterior	Programa de adaptación y capacitación del personal de dulcerías al nuevo diseño estructural, con énfasis en	Responsable de SSO
	Crear ambientes confortables que permitan al personal mantenerse activo mientras dura su jornada laboral	Personal al 100%	N° de equipos de A/A requeridos / N° de equipos de A/A existentes	Programa de análisis y equipamiento técnico para asegurar unas buenas condiciones de trabajo	Gerencia General y Responsable de SSO

Elaborado por: Autora

Fuente: Directa-2015



“UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE”

MODELO DE ENCUESTA

La encuesta es de carácter anónimo la información que usted aquí provea es de carácter confidencial y será utilizada para fines académicas.

Objetivo: Determinar el grado de conocimiento sobre prevención de riesgos laborales, a los funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Escencia Indígena Ltda.

Instrucciones: Marque con una X

1. ¿Conoce usted sobre la prevención de riesgos laborales?

Si

No

2. ¿El lugar en el que desarrolla sus actividades laborales tiene un ambiente de trabajo seguro y saludable?

Si

No

3. ¿La institución cuenta con planes mínimos para prevenir los riesgos laborales?

Si

No

4. ¿En el intranet de la institución se ubica manuales e información relevante para el personal?

Si No

5. ¿El incumplimiento de políticas y normas establecidas en los manuales generan sanciones?

Si No

6. ¿La institución realiza exámenes médicos a los funcionarios cuando ingresan a laborar?

Si No

7. ¿Realizan la respectiva selección del personal al momento de contratar?

Si No

8. ¿Existe acoso laboral (mobbing) en la institución?

Si No

9. ¿Realizan periódicamente mantenimiento a las áreas para evitar riesgos biológicos?

Si No

10. ¿Han ocurrido accidentes laborales que causen incapacidad a los funcionarios?

Si

No

11. ¿Se encuentra afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social?

Si

No

Gracias por su colaboración



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FICHA DE OBSERVACIÓN

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ESCENCIA INDÍGENA LTDA.		
Evaluador: Jhanina Salgado		Fecha: 23 de Enero 2015
ITEM	SI	NO
Planes de emergencia	X	
Planes de contingencia		X
Reglamento de Seguridad en el trabajo	X	
Matriz de riesgos	X	



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

ENTREVISTA

1. ¿La Cooperativa de Ahorro y Crédito Escencia Indígena garantiza un buen ambiente laboral a los empleados?
2. ¿Realizan capacitaciones sobre materia de seguridad y salud ocupacional a los funcionarios?
3. ¿La institución provee de todos los materiales a los funcionarios para desarrollar de una manera adecuada las actividades encomendadas?
4. ¿Al realizar la selección del personal cree usted que es el más adecuado?
5. ¿El personal que usted contrata tiene enfermedades catastróficas?

Bibliografía

- Asamblea, N. (20 de Octubre de 2008). *Constitución del Ecuador*. Quito.
- C.D.390., R. G. (Diciembre de 2012). *Seguro General de Riesgos del Trabajo IESS*.
- Creus Sole, A. (2012). *Técnicas para la prevención de riesgos laborales* (Primera ed.). Madrid: Marcombo S.A.
- Deobold, B. V. (2010). *Manual de técnica de la investigación educacional*. España: Paidós Ibérica Ediciones S.A.
- Equipo Vértice S.L. (2011). *PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EMPRESAS DE PERFUMERÍA Y COSMÉTICA*. España: Vértice.
- Fernandez Zapatico, F., Espeso Exposito, M., & Fernandez, B. (2010). *Seguridad en el trabajo manual para la formación del especialista*. España: Lex Nova.
- Floria, P. M. (2006). *Manual para el Técnico en prevención de Riesgos Laborales*. Mexico: Fundacion Confermental.
- Gonzalez, N. (2005). *Evaluacion de Riesgos, Planificacion de la accion preventiv en la empresa*. España: Ideaspropias.
- Hena Robledo, F. (2010). *Riesgos Químicos*. España: STARBOOK EDITORIAL.
- IESS. (2007). *Guia b'sica de la información y Salud en el Trabajo*. Quito.
- Nacional, H. C. (2015). *Codigo del Trabajo*. Quito: legales.
- OHSAS, 18001:2007. (2007). *Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional*.
- Ramirez Cavassa, C. (2005). *Seguridad Industrial Un enfoque Integral*. Mexico: Limusa.
- Registro Oficial nro 599. (21 de Noviembre de 2011). CD 390 Consejo Directivo IESS. *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Robledo, F. H. (2015). *Codificación en salud ocupacional* (Segunda ed.). Bogotá: Ecoe.
- S.L., P. V. (s.f.). *PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EMPRESAS DE PERFUMERÍA Y COSMÉTICA*.
- Serrano Cepeda, P. (Abril de 2011). El derecho a la salud en el trabajo. *Revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo*, 68.
- Velasco, J. A. (2010). *Gestión por procesos*. España: ESIC.

Linkografía

<http://www.escenciaindigena.com/cooperativa/historia.php>

<http://www.definicionabc.com/salud/incapacidad.php#ixzz3Y6uoXjRE>

<http://www.definicionabc.com/general/siniestro.php#ixzz3Y6vwXt7l>