



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

Programa de Posgrados en Riesgos Laborales

Tesis de grado previo a la obtención del título de
Magister en Gestión de Riesgos, Mención Prevención de
Riesgos Laborales

**Análisis situacional de la Dirección de Responsabilidad Social
Seguridad Industrial y Salud Ocupacional en CNEL EP Unidad
de Negocios Esmeraldas**

LINEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

Autor: Ing. Christian Gustavo Cáceres Estupiñán

Asesor: PhD. Cecilia Velasco Angulo

Esmeraldas, Ecuador, Noviembre de 2020

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por los reglamentos de grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Magíster en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales.

Tema: Análisis situacional de la Dirección de Responsabilidad Social Seguridad Industrial y Salud Ocupacional en CNEL EP Unidad de Negocios Esmeraldas

Autor: Ing. Christian Gustavo Cáceres Estupiñán

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

PhD. Cecilia Esther Velasco Angulo

f. _____

ASESORA DE TESIS

Mgt. Jenny Cristina Cervantes Intriago

f. _____

LECTOR 1

Mgt. Johanna Gabriela Cisneros Palacios

f. _____

LECTOR 2

Mgt. Luis Enrique Hidalgo Solórzano

f. _____

COORDINADOR DE POSGRADOS

Mgt. Alex David Guashpa Gómez

f. _____

SECRETARIO GENERAL PUCESE

Esmeraldas, Ecuador, 2020

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Christian Gustavo Cáceres Estupiñán, portador de la cédula de ciudadanía 0802084962, declaro que los resultados obtenidos en la presente investigación como informe final, previo a la obtención del título de Magíster en Gestión de Riesgos, mención Prevención de Riesgos Laborales, son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones, los efectos legales y académicos que se dependen del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi exclusiva responsabilidad legal y académica.

Christian Gustavo Cáceres Estupiñán

CI. 0802084962

CERTIFICACIÓN

Yo, Cecilia Velasco Angulo, en calidad de directora de tesis, cuyo título es **Análisis situacional de la Dirección de Responsabilidad Social Seguridad Industrial y Salud Ocupacional en CNEL EP Unidad de Negocios Esmeraldas**, certifico haber revisado que el trabajo cumple con los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigible y que se han incorporado las exigencias del Tribunal, al trabajo de grado.

PhD. CECILIA VELASCO ANGULO

DIRECTORA DE TESIS

DEDICATORIA

Dedicado con el más puro sentimiento de gratitud a mi eterno amor: mi madre, mi inolvidable Elizabeth, porque fuiste, eres y serás mi mayor inspiración, porque aun cuando no estés físicamente presente, siento ese amor infinito, que solamente tú, madre puedes brindarme.

Gracias madre por tus enseñanzas, tus principios y valores, tu dedicación y sobre todo por ese amor incondicional. Confío, en que la felicidad de este logro te llegará y te hará brillar como la estrella más grande que tengo en el cielo, para guiarme e iluminar siempre mi sendero.

También dedico este logro a mi abuelita Gertrudis, mi segunda madre, quien asumió con el mismo amor y tesón la responsabilidad de hacer de mí, un hombre de bien.

Mi amor y gratitud para estas maravillosas mujeres es eterno.

Christian

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por su infinita misericordia, por darme la fortaleza y perseverancia para lograr este título, así también agradecer a mi tía Elsa Estupiñán que sin su apoyo no hubiera sido posible esto.

A la empresa pública estratégica Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP Esmeraldas, institución en la que laboro, que además me ha dado y enseñado mucho para seguir adelante en mi vida profesional, a la PhD. Cecilia Velasco Angulo por su apoyo en este trabajo de tesis como asesora, a la PUCESE, a mis amigos y compañeros por todo el apoyo brindado en este camino para obtener el título de Magíster en Gestión de Riesgos Laborales, Dios los bendiga grandemente.

¡Gracias totales!

Christian

**Análisis situacional de la Dirección de Responsabilidad Social
Seguridad Industrial y Salud Ocupacional en CNEL EP Unidad de
Negocio Esmeraldas**

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la situación de la dirección de Responsabilidad social seguridad industrial y salud ocupacional en CNEL EP Unidad de negocio Esmeraldas, determinando sus necesidades administrativas identificando su nivel de cumplimiento y los riesgos más urgentes para para implementar correctivos, se utilizó un estudio de corte descriptivo, de campo y de tipo cuali-cuantitativo además de la revisión documental. Se aplicaron instrumentos como la entrevista que fue dirigida a la directora de la dirección y la aplicación del formato de inspección para verificar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud ocupacional dispuesta por el Ministerio de Trabajo. Entre los hallazgos encontrados se identificó que la dirección cuenta con políticas, normativas y procedimientos en temas de seguridad y salud ocupacional, que están definidas sus funciones en el manual y que cuentan con los recursos para la implementación de equipos y capacitaciones en cuanto a la temática investigada. Sobre el nivel de cumplimiento de acuerdo con el formulario de inspección establecido por el Ministerio de Trabajo alcanza el 88,30% y que las dimensiones con incumplimiento están en la gestión documental, trabajos de alto riesgo y servicios permanentes. Para lo cual se recomienda aplicar correctivos a las dimensiones que presentan mayores niveles de incumplimiento de los resultados del formulario.

PALABRAS CLAVE

Seguridad – salud ocupacional – riesgos – normativa.

Situational analysis of the direction of Social Responsibility Industrial Safety and Occupational Health at CNEL EP Esmeraldas Business Unit

SUMMARY

The present research aimed to analyze the situation of the Social Responsibility, Industrial Safety and Occupational Health Directorate in CNEL EP Esmeraldas Business Unit, determining their administrative needs, identifying their level of compliance and the most urgent risks to implement corrective measures, a descriptive study, field and qualitative-quantitative type in addition to the documentary review. Instruments were applied such as the interview that was directed to the director of the management and the application of the inspection format to verify compliance with the occupational health and safety regulations established by the Ministry of Labor. Among the findings found, it was identified that the management has policies, regulations and procedures on occupational health and safety issues, that its functions are defined in the manual and that they have the resources for the implementation of equipment and training on the subject investigated. The level of compliance according to the inspection form established by the Ministry of Labor reaches 88.30% and that the dimensions with non-compliance are in document management, high-risk jobs and permanent services. For which it is recommended to apply corrections to the dimensions that present higher levels of non-compliance with the results of the form.

Keywords:

Safety - occupational health - risks - regulations.

ÍNDICE DE CONTENIDO

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
CERTIFICACIÓN	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
SUMMARY	viii
INTRODUCCIÓN	1
Presentación del tema de investigación	1
Planteamiento del problema	1
Justificación	2
OBJETIVOS	3
Objetivo General.....	3
Objetivos Específicos.....	3
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO	4
Antecedentes (Revisión de estudios previos)	4
Fundamentación teórico-conceptual	6
Administración.....	6
La organización y planificación de las empresas.....	7
Gestión, control y reestructuración de la organización.....	7
Análisis situacional empresarial.....	8
Macro ambiente o ambiente externo	8
Microambiente o ambiente interno	8
Ambiente interno de la empresa.....	9
Análisis FODA.....	9
Seguridad y salud en el trabajo	10
Seguridad Industrial	11
El riesgo laboral, su gestión y cultura de prevención	12
Accidentes de trabajo.....	14
Tipos de enfermedades laborales	15
Fundamentación legal	15
CAPÍTULO 2.- METODOLOGÍA	18
Tipo de estudio.....	18
Definición y operacionalización de las variables.....	19

Población y muestra	21
Técnicas e instrumentos	21
Análisis de datos	22
CAPÍTULO 3. RESULTADOS	23
Revisión documental.....	23
Entrevista al líder	24
Identificación de fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades.....	27
Aplicación del formato de inspección.....	33
CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN	38
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	40
Conclusiones	40
Recomendaciones.....	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
ANEXOS.....	46
1.ENTREVISTA.....	46
2.FORMATO DE INSPECCIÓN	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Organigrama CNEL EP ESMERALDAS	23
Figura 2 Organigrama Dirección Responsabilidad social	24
Figura 3 Diagrama Causa efecto	28
Figura 4 Matriz de Priorización Estrategias	31
Figura 5 Cumplimiento general de estándares por dimensiones	34
Figura 6 Nivel de cumplimiento Gestión documental	35
Figura 7 Nivel de incumplimiento Trabajos de alto riesgo	36
Figura 8 Niveles de incumplimiento Servicios permanentes	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	19
Tabla 2	29
Tabla 3	32
Tabla 4	33

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema de investigación

La presente investigación tiene la finalidad de realizar un análisis situacional de la Dirección de Responsabilidad Social, Seguridad Industrial y Salud Ocupacional en CNEL EP Unidad de Negocio Esmeraldas. Esta institución tiene por objetivo:

Brindar el servicio público de distribución y comercialización de energía eléctrica, dentro del área asignada bajo el régimen de exclusividad regulado por el estado, a efectos de satisfacer la demanda de energía eléctrica en las condiciones establecidas en la normativa aplicable al sector eléctrico y suministrar energía a los consumidores. (CNEL-EP Unidad de negocio Esmeraldas, 2016, p.1)

La empresa cuenta con una Dirección de Responsabilidad social, seguridad industrial y salud ocupacional, la cual está definida en su organigrama estructural y manual de funciones, donde se establecen las actividades y responsabilidades de esta dirección.

La seguridad y salud ocupacional son todas aquellas actividades que involucran para que el trabajador, al desempeñar sus funciones tenga todas las condiciones adecuadas para desarrollarlas sin tener que correr riesgo alguno. Dentro de estas actividades se encuentran las preventivas que ayudan a que se apliquen medidas para minimizar los riesgos.

Toda organización tiene la responsabilidad de poner en práctica cada una de las normativas vigentes en temas de seguridad y salud laboral; mediante la aplicación de ésta se consolidan las empresas al tener como prioridad a su talento humano, garantizando ambientes laborales positivos para el desarrollo de sus funciones.

Por ello, es necesario analizar los procesos internos y externos que promuevan al cuidado de su talento humano y de sus clientes o usuarios, de acuerdo con las normas vigentes en cuanto a seguridad y salud ocupacional se refiere, donde se establece el cuidado preventivo, control y evaluación de sus trabajadores.

Planteamiento del problema

CNEL-EP Unidad de Negocio Esmeraldas es un organismo colegiado que cuenta con una amplia nómina de trabajadores; los cuales necesitan del cuidado tanto físico como mental,

para ello requieren la implementación de acciones en seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir los riesgos laborales a los que podrían estar expuestos.

En ese sentido CNEL-EP cuenta con un Líder que cumple las funciones de identificar, implementar y evaluar los factores de riesgos asociados a las actividades de la Unidad de Negocio, mediante estrategias de socialización de planes y modelos de seguridad y salud ocupacional en lo concerniente a riesgos del trabajo.

Una de las principales funciones de la dirección es cumplir con las actividades de prevención que mitiguen los riesgos de accidentes laborales, necesitando para ello de una planificación adecuada que ayude a salvaguardar la integridad del talento humano.

De la misma manera, debe desarrollar sus actividades en relación con los informes que recibe de las diferentes áreas, para establecer un plan que permita disminuir los riesgos en el trabajo, lo que conlleva a proteger la seguridad y salud ocupacional del talento humano que labora en esta empresa.

Ante lo expuesto, con el objetivo de verificar el cumplimiento de obligaciones en seguridad y salud de la Dirección de Responsabilidad Social, Seguridad Industrial y Salud Ocupacional en CNEL EP Unidad de Negocio Esmeraldas, surge la siguiente interrogante:

¿Cuál es la situación actual en cuanto a la estructura orgánica y funcional de la Dirección de Responsabilidad, Social Seguridad Industrial y Salud Ocupacional en CNEL EP Unidad de Negocio de acuerdo con la normativa de seguridad y salud en el trabajo del Ecuador?

Justificación

Esta investigación es importante para CNEL Unidad de negocio Esmeraldas, puesto que se realizó un análisis situacional interno de la dirección, esto permitió identificar su estructura organizativa, las normativas y procedimientos que ejecutan y el nivel de cumplimiento de la normativa vigente en relación con la seguridad y salud ocupacional del personal que trabaja en la institución para priorizar estrategias que ayuden a mitigar los impactos.

Los beneficiarios directos de la investigación son: CNEL Unidad de negocio Esmeraldas y su talento humano porque podrán conocer la situación actual de la dirección en cuanto a sus factores críticos y con ello incorporar un plan de mejoras para su efectivo funcionamiento y los beneficiarios indirectos serán los proveedores y usuarios porque contarán con una empresa que se preocupa de controlar el buen funcionamiento de sus departamentos, principalmente los que tienen relación con el talento humano como factor fundamental.

Por último, esta investigación servirá como fuente de revisión bibliográfica para futuras investigaciones que estén interesados en realizar trabajos de esta naturaleza.

OBJETIVOS

Objetivo General

Diagnosticar la situación actual en cuanto a la estructura y funcionamiento de la dirección de responsabilidad social, seguridad industrial y salud ocupacional en CNEL –EP Unidad de Negocio de acuerdo con la normativa de seguridad y salud en el trabajo del país.

Objetivos Específicos

- Determinar las necesidades administrativas y organizativas requeridas para el funcionamiento de la dirección de acuerdo con la normativa de seguridad y salud de trabajo.
- Identificar las fortalezas y debilidades, amenazas y oportunidades de la dirección para su funcionamiento.
- Plantear estrategias a la gestión de la dirección en concordancia con las normativas de regulación del país.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

Antecedentes (Revisión de estudios previos)

Conforme pasan los años, el tema de riesgo laboral va tomado mucha importancia debido a la preocupación por mantener ambientes laborales positivos, partiendo del principio de que el talento humano es el capital más importante en las organizaciones.

No se ha encontrado una temática similar en cuanto al análisis situacional del departamento de seguridad y salud ocupacional en una empresa proveedora de energía eléctrica, revisando las bases de datos científicas se presentan antecedentes que hacen referencia a análisis situacionales mediante la herramienta FODA y desarrollo a nivel de departamentos o políticas de seguridad y salud ocupacional y riesgos laborales.

En su investigación, Dávila (2012) sobre el tema “Sistema de gestión de prevención de riesgos laborales en la operatividad del sistema de distribución de área urbana de la Empresa Eléctrica Quito”, cuyo objetivo fue determinar los factores de riesgos y estimar sus consecuencias; utilizó una metodología cualitativa, con lo cual obtuvo como resultados iniciales mediante el análisis situacional la inexistencia de un proceso definido para aplicar la prevención de riesgos en actividades como el contacto con las redes de energía eléctrica, también encontró documentación dispersa y manejada de manera aislada y no documentada en el departamento de seguridad y salud ocupacional y no contar con medidas de prevención ocasionaron que exista una tasa alta de accidentes, por lo que se realizó como propuesta el levantamiento preliminar de los riesgos de la empresa y con esta información las jefaturas de sección podrán aplicar en las plantillas del sistema para su funcionamiento.

Otro estudio realizado por Guevara (2014) sobre “Evaluación de riesgos profesionales y aplicación de técnicas de seguridad industrial en la Empresa Eléctrica de Milagro C.A.”, cuyo objetivo fue proporcionar una herramienta de trabajo en el área de Seguridad e Higiene y Salud Ocupacional, basado en técnicas de estudio, métodos de trabajo, observación por medio de visitas e inspecciones en el área de trabajo y técnicas médicas de la seguridad industrial e higiene en el trabajo, se inició con un diagnóstico para revisar por menores en temas de seguridad; con lo cual se identificó que la empresa ha tenido un índice alto de accidentes y siniestros laborales debido a que no funciona el departamento de Seguridad Industrial, así como también no existe un Comité que realice

las capacitaciones. Además, se identificó el poco interés de los directivos de dotar de presupuesto para la contratación de un profesional en esa área. Con esto se propuso reestructurar el departamento implementando programas de trabajo, controlar enfermedades profesionales y siniestros laborales que pudieran ocurrir en la empresa.

La investigación de Patiño (2014) sobre “la gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora” tuvo como objetivo identificar los factores que determinan la gestión de la seguridad y salud ocupacional en la empresa y con ello analizar el impacto en el clima de seguridad de los trabajadores. Como metodología se utilizó un estudio de tipo mixto secuencial, se aplicó la escala multinivel del clima de seguridad de Zohar y Luria (2005) a sus trabajadores. Sus resultados más relevantes fueron: ausencia de políticas, de un departamento y un profesional en temas de seguridad y salud ocupacional que oriente sus acciones, sin embargo, es el departamento de operaciones quien se encarga de la implementación de prácticas en la manipulación de fertilizantes, con lo cual el clima de seguridad no es favorable completamente, es por esto por lo que se diseñaron recomendaciones en relación con la gestión de ambas plantas.

Otro estudio realizado por Guerrero (2015) con el tema “Mejoramiento continuo de los procesos de seguridad ocupacional en la planta de embutidos del centro de operaciones de Guayaquil, por medio de una guía basada en las normas OSHAS 18001” tuvo como objetivo diseñar un plan de acción que sirva como guía y poder evaluar según la norma OSHAS, se aplicó investigación de campo a una población de 89 colaboradores, utilizando técnicas como revisión documental, encuestas y aplicación de guía OSHA. Como resultado se obtuvo un cumplimiento de la norma OSHAS 18001 de un 34%, por lo que se recomienda ejecutar varias actividades como capacitaciones, campañas de salud y auditorías para cumplir con la norma mejorando el ambiente laboral. Sobre los resultados de las encuestas se conoció que el 82,76% conoce la normativa de salud ocupacional; sobre la dotación y uso de equipos de protección se indicó que si le dotan y que un 40% frecuentemente lo utilizan; 51,72% indicó haber sufrido accidentabilidad laboral, también dieron a conocer que cuentan con una persona encargada en seguridad industrial.

Velasco (2017) en su artículo “Modelo de salud y seguridad en el trabajo con gestión integral para la sustentabilidad de las organizaciones (SSeTGIS)” presenta un modelo de

característica holístico, con gestión integral de las organizaciones desde la perspectiva de la salud y la seguridad en el trabajo, teniendo como prioridad el cuidado del entorno natural y social, con calidad y productividad. Está compuesto de condiciones y factores de riesgo de cada una de las áreas en que se desarrolla la organización. Promueve estilos de vida de los colaboradores para mejorar las condiciones de trabajo y bajo la perspectiva de revisar los riesgos potenciales y que se los minimice en la organización y la comunidad mediante políticas, formación y participación de los trabajadores para interiorizar la filosofía como cultura de trabajo.

Los lineamientos requieren el compromiso de la dirección y se responsabilizan todos sus miembros bajo un programa de implementación y otro de mejora continua. De acuerdo con el marco jurídico y dependiendo del número de personal las organizaciones deben contar con un responsable competente para coordinar, capacitar y asesorar a la organización en las propias materias.

Fundamentación teórico-conceptual

Administración

Como definición, la administración “Es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos que trabajan en grupos cumplen metas específicas de manera eficaz”. (Koontz, Weihrich, y Cannice, 2012, p.4)

Al estar compuesta por diversas funciones, cuyo principal propósito es administrar, la tarea primordial de la administración se centra en realizar las cosas utilizando como recurso a las personas de manera eficaz y eficiente. Es un método utilizado para generar resultados eficientes (Koontz, Weihrich, y Cannice, 2012).

Como proceso administrativo, Chiavenato y Sapiro (2011) indican que es una herramienta que se utiliza en una organización para cumplir las metas establecidas y satisfacer sus necesidades rentables. Cuando los administradores realizan su trabajo de manera adecuada mediante una buena gestión, lo más probable es que la empresa alcance sus objetivos.

La organización y planificación de las empresas

La organización dentro de una empresa es importante debido a que contribuye al éxito empresarial de todo negocio, también porque permite hacer un seguimiento a las actividades propuestas.

La organización como tal mediante la planificación contribuye enormemente al éxito y proporciona cierto control sobre el futuro (Dubrín, 2000).

Al ser una organización un sistema creado por el hombre, ésta mantiene una debida interacción con el medio ambiente, en donde cada una de sus partes interactúan entre sí, por eso su definición pasa a ser sistémica.

Para Chiavenato (2004) la organización “Es un sistema integrado por diversas partes o unidades relacionadas entre sí, que trabajan en armonía unas con las otras, con la finalidad de alcanzar una serie de objetivos, tanto de la organización como de sus participantes” (p.441).

Una organización administrada adecuadamente busca predecir, monitorear y anticiparse a los cambios mediante un sistema confiable y oportuno de alerta temprana para poder actuar con rapidez y adaptarse a los cambios; esto resulta ser clave en la administración estratégica porque genera las estrategias y es la herramienta indispensable con la que cuenta la gerencia para enrumbar a la organización, también tener en cuenta la retroalimentación, para en este sentido incorporar nuevos cambios (D’Alessio, 2008).

Gestión, control y reestructuración de la organización

La gestión puede entenderse como la realización de las tareas necesarias en una organización, entre las que se incluyen la validación del entorno que tiene influencia en el actuar operacional, y por tanto en los resultados de la entidad (Avilés, 2017).

El control es un proceso interactivo que requiere la implementación de mecanismos de revisión y corrección continua. Toda actividad o proceso que se controla se la realiza mediante la medición y esto permite verificar su funcionamiento o posible adecuación o reestructuración.

Reestructuración es el proceso de rediseño de uno o más aspectos que desarrollan en las empresas. El proceso de reestructuración de una organización se puede lograr debido a una serie de factores (Robbins y Coulter, 2014).

Análisis situacional empresarial

El análisis situacional es el estudio del medio en que se desenvuelve la empresa en un determinado momento, tomando en cuenta los factores internos y externos mismos que influyen en cómo se proyecta la empresa en su entorno (Salgado, 2007).

El análisis situacional tiene una gran importancia al realizarse en una empresa puesto que permite diagnosticar para tomar decisiones a futuro, basándose en minimizar las amenazas expandir sus fortalezas, aprovechar las oportunidades, permitiendo así elaborar una planificación estratégica que marque el camino a recorrer, aprovechando su ambiente interno y externo mediante información precisa para manejar clientes, proveedores y a la competencia.

El ambiente situacional presenta las siguientes dimensiones:

Macro ambiente o ambiente externo

Son fuerzas que rodean a la empresa, sobre las cuales no se puede ejercer ningún control.

Entre sus aspectos se destacan:

- Aspectos políticos legales
- Aspectos económicos
- Aspectos sociales
- Aspectos tecnológicos y ecológicos

Microambiente o ambiente interno

Cuyos componentes son:

- Componente clientes
- Componente proveedores

- Componente competencia

Ambiente interno de la empresa

- Componente organizacional
- Componente de comercialización
- Componente financiero
- Componente de recursos humanos
- Componente de producción

Análisis FODA

Existen varias técnicas para realizar análisis en empresas, departamentos, unidades o direcciones, pero la más empleada en planificación estratégica es el FODA, Kotler y Keller (2012), expresa que “La evaluación general de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para una empresa se conoce como Análisis FODA, y es una manera para analizar el entorno interno y externo” (p. 48).

Cuando se realiza el FODA se realiza el análisis de dos entornos: El externo que abarca oportunidades y amenazas donde se analizan las fuerzas del macroentorno, es decir lo que rodea a la empresa y sobre la cual no tiene injerencia directa; y el Interno que abarca las fortalezas y debilidades que tiene la empresa o unidad que se estudia y que por ende son de directa injerencia de la empresa.

Luego que la empresa realiza el análisis FODA “Puede proceder a formular metas, desarrollando metas específicas para el periodo de planificación. Las metas son objetivos específicos respecto de su magnitud y tiempo de cumplimiento” (Kotler y Keller, 2012, p. 50).

Estas metas requieren de la definición de estrategias para ser cumplidas, las cuales deben ser priorizadas según el tiempo de ejecución, definiendo en el corto, mediano y largo plazo; según el requerimiento de la empresa y la fuerza de intervención con la que se necesite la implementación para su alcance y mejora que se persigue.

Seguridad y salud en el trabajo

La historia de la seguridad y salud ocupacional hace referencia al hecho histórico como lo expresa Carvajal y Molano (2012) que marcó “El inicio del interés por la prevención de los riesgos laborales es la revolución industrial, momento para el cual se desarrolla un modelo productivo taylorista – fordista en las sociedades industrializadas dadas las condiciones del desarrollo tecnológico” (p.160).

Muchos han definido los conceptos ubicándoles en distintas áreas, es así como la seguridad y la salud en el trabajo tradicionalmente se han abordado desde varias disciplinas, pero hasta ahora las que más están presente son las que tienen enfoque de las ciencias de la salud o de la ingeniería (Riaño y Palencia, 2016).

La Salud Ocupacional o salud laboral (traducción literal de Occupational Health) es definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como: Una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud del trabajador mediante: La Prevención, Control de enfermedades, accidentes, condiciones que pongan en peligro la salud, seguridad en el trabajo. También promueve el trabajo seguro y sano, buenos ambientes, haciendo énfasis en el bienestar físico mental y social de los trabajadores. Respaldando el enriquecimiento humano y profesional en el trabajo. (p.1)

Esto tiene como objetivo fundamental, como lo expresa Céspedes y Martínez (2016) “Disminuir o evitar la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, lo cual responde básicamente a las inminentes insuficiencias que muestran la implementación de este sistema en las empresas y por consiguiente la inadecuada aplicación de la responsabilidad social empresarial (RSE)” (p.2).

La seguridad como un estado deseable significa protección, para Bestratén et al. (2011), “La Seguridad en el trabajo es, pues, el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo” (p.27).

La seguridad laboral abarca desde el punto en sí de la problemática relacionada con la actividad que ejerce la persona, hasta los efectos humanos y sociales que se enmarcan en la organización de una determinada empresa sea pública o privada.

La salud ocupacional se la considera como una rama de la salud pública que tiene como objetivo principal promover y mantener un alto nivel en cuanto al bienestar físico, mental y social de los trabajadores en sus áreas laborales, prevenir daños que sean ocasionados por la actividad laboral y adecuar el trabajo al empleado otorgándole beneficios y prevención de posibles enfermedades y riesgos.

En otras palabras, la salud y la seguridad laboral abarcan el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, es decir, a toda la persona.

Seguridad Industrial

La seguridad industrial se puede definir como el conjunto de actividades con miras a la prevención, planificación, ejecución y monitoreo de todo lo que pueda causar riesgos o accidentes laborales.

En los tiempos actuales el tema de seguridad industrial, como lo indica Arias (2012) “Viene generando gran interés de parte de los empresarios, los trabajadores y los políticos. En particular, los gobiernos han invertido dinero en la difusión de normas de seguridad y en la inspección periódica de empresas, fábricas e industrias” (p.51).

La seguridad industrial se concentra en los actos y las condiciones inseguras, mientras que la salud ocupacional se concentra en los riesgos de la salud, por lo tanto, como lógica consecuencia se identifica que la seguridad industrial estudia los accidentes y los riesgos laborales, siempre con un enfoque preventivo y de investigación para futuras mejoras.

Continuando con Arias (2012) en cuanto a temas de seguridad industrial y salud ocupacional señala:

Son campos que gozan de la atención de diversos sectores de la sociedad, y se ha dado un gran paso al formalizar sus métodos y fines, así como su cuerpo teórico que es fruto del trabajo de profesionales de diversas especialidades en todo el mundo. Pero todavía existen limitaciones que deben ser superadas con la misma sagacidad con que se ha desarrollado este campo en el siglo XX. Para el siglo XXI empero, han surgido nuevas necesidades derivadas de las TIC y de los nuevos contextos laborales, que se caracterizan por la predominancia de las exigencias mentales por sobre las físicas. (p. 51)

Su objetivo principal como lo indica Mancera y Mancera (2012) es “Detectar, analizar, controlar y prevenir los factores de riesgo específicos y generales existentes en los lugares de trabajo, que contribuyen como causa real o potencial a producir accidentes de trabajo” (p.12).

El riesgo laboral, su gestión y cultura de prevención

Toda organización en el contexto de seguridad y salud ocupacional debe valorar el riesgo que se presenta en el interior para con esto generar una cultura de prevención que permita minimizar los posibles impactos que se deriven de los riesgos.

Se considera al riesgo como la pérdida que se obtiene de la convulsión de la probabilidad de que ocurra un evento de magnitud peligrosa y la medida en que los elementos o factores expuestos sean amenazados.

Sin embargo, el término riesgo “Determina siempre la existencia de un daño, futuro e hipotético, cuya producción no está completamente determinada por los acontecimientos o condiciones causales que somos capaces de identificar y caracterizar” (Collado, 2008, p. 93).

El concepto de riesgo laboral según Martínez y Reyes (2005) lo definen como “La posibilidad de que un trabajador sufra determinado daño derivado del trabajo. La calificación de su gravedad dependerá de la probabilidad de que se produzca el daño y su severidad” (p.75). Para ello existen normas de seguridad y salud destinadas a proteger y prevenir accidentes en los trabajadores.

El riesgo laboral son los daños derivado del trabajo, se presentan como enfermedades, lesiones o patologías. Por lo que pueden ser aquellas afectaciones que tienen los trabajadores al estar expuestos a condiciones fuera de lo normal del trabajo.

Sobre las condiciones de trabajo que son los elementos que tienen influencia con el trabajador y su actividad laboral. Saldaña, Hernando y Núñez (2012) afirman:

Que son múltiples las cuestiones que pueden intervenir en el ámbito laboral y que tienen una incidencia directa en el estado del trabajador. Se indican a continuación algunos ejemplos:

1. El tipo de contrato.
2. El salario que obtenga por su trabajo.
3. La situación económica y productiva de la empresa.
4. La forma en que ejecuta su trabajo, en cuanto a instalaciones, locales, equipos de trabajo, temperatura, ritmo de trabajo, posturas, etc.
5. Las relaciones entre los trabajadores, es decir, el ambiente de trabajo en cuanto a relaciones humanas. (p.2)

Gestionar de manera oportuna los riesgos laborales permite adelantarse a los acontecimientos que pudieran darse en la organización, para lo cual Pinos (2015) establece que la gestión de riesgos laborales constituye:

Uno de los aspectos principales de los que la organización debería demostrar su conducta socialmente responsable, más aún de lo contemplado en la legislación ecuatoriana vigente y establecido en Responsabilidad social corporativa (RSC) en el acápite de Seguridad y Salud en el Trabajo como actividad estratégica para reducir los siniestros o pérdidas laborales y cuya responsabilidad recae directamente en el representante legal de la organización. (p.144)

La gestión de riesgos laborales como tal, debe realizarse mediante sistemas estandarizados, todos ellos mediante un enfoque planificado y continuo, por iniciativa de los gobiernos se declaran políticas que son de estricto cumplimiento, esta gestión debe basarse en los resultados para por medio de éstos valorar y poder retroalimentar, pensando siempre en mejorar.

Por otro lado, también dentro las políticas que dictamina el estado, encontramos las normas de seguridad que “Son directrices, órdenes, instrucciones y consignas que instruyen al personal que trabaja en una empresa sobre los riesgos que pueden presentarse en el desarrollo de su actividad y la forma de prevenirlos mediante actuaciones correctas y seguras” (Bestratén et. Al, 2011, p.125).

Estas normas deben ser socializadas oportunamente para evitar cualquier eventualidad que pueda ocurrir con los trabajadores de una empresa.

Así mismo, luego de gestionar el riesgo la organización debe encaminarse a implementar y mantener una cultura de seguridad que permita que sus colaboradores se sientan a más de beneficiarios como administradores de esa cultura, siendo así, ésta hace referencia a los valores y las actitudes de las personas dentro del ambiente empresarial en relación con la seguridad, también tiene que ver con su manera de entender y cómo actuar diariamente, se basa en principios y valores que manifiestan las personas que colaboran con la funcionalidad de una empresa.

Entre las características principales que permiten identificar a una empresa con cultura de seguridad, se reconocen los siguientes parámetros:

- Priorizar la seguridad por encima de la producción de la empresa.
- La asistencia personal del Gerente en caso de reuniones de seguridad.
- Reuniones directas con los trabajadores en donde se explique el tema de la seguridad.
- Descripciones de los puestos de trabajo que necesiten de un contrato de seguridad.
- Existencia de canales de comunicación formal e informal con respecto al tema de seguridad laboral.
- Definir una delegación de responsabilidad para el tema de seguridad laboral.
- Fomentar de manera constante el sentido de seguridad laboral.

Todo esto puesto en práctica en la empresa, conlleva a mejorar las condiciones de trabajo y a presentarse como una organización socialmente responsable con la comunidad.

Accidentes de trabajo

Se denomina así a los sucesos imprevistos y repentinos que ocasionan al empleado lesiones corporales o perturbaciones en algunas de sus funciones, esto también incluye su muerte ya sea inmediata o posterior, a causa del trabajo que realiza. También está considerado como accidente de trabajo, al que sufre el trabajador cuando sale de su casa o domicilio a su lugar de trabajo o viceversa y estén caracterizados por golpes, cortes,

quemaduras, caídas, atropellamientos entre otros factores.

Las organizaciones y el personal delegado deben velar por el bienestar tanto físico como mental de los trabajadores, por medio de los departamentos de Salud y Seguridad ocupacional, deben orientar a que las personas logren alcanzar sus objetivos económicos sin disminuir sus capacidades físicas, mental y psicológicas debido a accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, y de esa forma se logra mejorar la producción de la empresa (Peña, 2014).

Tipos de enfermedades laborales

Incapacidad laboral: El presente subtítulo hace referencia a los accidentes o enfermedades profesionales que imposibilitan al empleado a desarrollar normalmente sus funciones dentro de la empresa o en su lugar de trabajo.

Incapacidad Permanente Parcial: Se denomina de esta manera a las acciones que provocan una lesión o perturbación funcional definitiva, lo que origina la disminución de su rendimiento físico, dentro de esta situación se da la posibilidad de que el trabajador pueda desempeñarse en otras áreas de la empresa que no impliquen la afectación del problema que está presentando. Son muchas las afectaciones en este sentido, pero los físicos son los que más se presentan en los trabajadores.

Incapacidad Permanente o Total: Se presenta como una incapacidad que inhabilita al trabajador para que este pueda efectuar sus actividades y funciones relacionadas con su labor dentro de la empresa. En este caso lo mejor es la jubilación para el trabajador y que reciba las compensaciones económicas y sociales estipuladas por la ley y el Instituto ecuatoriano de seguridad social (IESS).

Fundamentación legal

Dentro de este apartado se hará referencia a las normativas que soportan a la investigación, tanto internacionales como nacionales:

Legislación internacional mediante acuerdos

En el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo – Decisión CAN 584, se señala la importancia de identificar los riesgos laborales para su posterior evaluación con

el objetivo de llegar a una adecuación de acciones preventivas en la empresa (Instituto Laboral Andino, 2004).

Es así como en el capítulo III sobre la gestión de la seguridad y salud en los centros de trabajo, se mencionan las obligaciones de los empleadores. Además, se incluye en el artículo 11 las medidas correctivas y correctoras necesarias para minimizar la presencia de los riesgos laborales en una organización, además; el artículo 23 se refiere a la obligación de los empleadores de otorgar capacitaciones y una formación continua a cada uno de sus trabajadores respecto a la prevención de riesgos laborales.

También en el artículo 26 del capítulo V respecto a los trabajadores como objeto de protección especial, donde se indica que el patrono debe tener en cuenta como prioridad la prevención de riesgos y adoptar las medidas necesarias para la misma (Instituto Laboral Andino, 2004).

Legislación nacional

La presente investigación se centró en los artículos que se encuentran en la Constitución de la República del Ecuador, en el Código de trabajo, en el reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y en resoluciones referentes a prevención de riesgos laborales de la empresa CNEL EP.

Para la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 5 manifiesta que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. En la sección octava referente al trabajo y la seguridad social, en su artículo 33 menciona que el trabajo es un derecho social y económico escogido y aceptado libremente, que permite al ciudadano gozar de su dignidad, una vida plena y una remuneración justa para diario vivir. Y el artículo 34, por su parte menciona que la seguridad social es un derecho para todos los ciudadanos en general incluyéndolos en su ámbito laboral (Asamblea Nacional, 2008).

En cuanto al Código de trabajo, en el capítulo I sobre la determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador, en su artículo 347, se enfoca en los riesgos del trabajo, refiriéndose a este como aquellas eventualidades dañinas que afectan al trabajador (Asamblea Nacional, 2012).

Dentro de la normativa de la empresa, CNEL cuenta con el estatuto general donde el Art. 20, punto 3 del Desarrollo corporativo expresa velar por el fiel cumplimiento del Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, así como implementar mejoras en coordinación con las demás Gerencias y los Administradores de las Unidades de Negocio a fin de prevenir riesgos de trabajo (CNEL EP, 2015).

También en el reglamento de higiene y seguridad en el trabajo, se encuentran políticas que tienden a generar un ambiente adecuado para el desarrollo de las facultades físicas y mentales de los trabajadores, así lo indica el literal 3 del capítulo II de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, donde refiere todo lo relacionado con la planificación, ejecución y evaluación (CNEL EP, 2017).

El art. 69, 70 y 71 de las normas internas del departamento de talento humano de CNEL dispone sobre la observancia rigurosa de las normas descritas en las políticas de seguridad y salud ocupacional para evitar cualquier clase de riesgo de sus colaboradores (CNEL EP, 2018).

CAPÍTULO 2.- METODOLOGÍA

Tipo de estudio

Esta investigación fue de corte descriptiva porque permitió la revisión del tema de estudio, definiendo las características y aspectos más relevantes de la situación actual de la dirección de responsabilidad social, seguridad industrial y salud ocupacional, aportando conocimientos sobre cómo se manifiesta, sus propiedades y las alternativas que podrían aplicarse.

Fue una investigación de campo porque se realizó un levantamiento de información en el sitio de trabajo mediante la aplicación de instrumentos para luego con los resultados determinar las mejores estrategias a seguir.

La investigación fue de tipo cuantitativo y cualitativo; cuantitativo porque permitió cuantificar información que se hizo relevante dentro del estudio, cualitativo porque permitió describir la realidad del departamento de salud y seguridad ocupacional en base a las respuestas dadas.

También se la consideró documental porque se revisaron estudios relacionados con los análisis situacionales o de diagnóstico en relación con la normativa de riesgo y salud ocupacional, esta información permitió redactar las aproximaciones a teorías científicas y también la revisión de documentos internos de la empresa que permitieron identificar el cumplimiento de normativas y procedimientos.

Se realizó un diagnóstico inicial de la dirección para determinar su grado de cumplimiento con los elementos que componen un sistema de gestión y seguridad y salud ocupacional para priorizar las deficiencias en seguridad y salud considerando aspectos económicos y técnicos.

El estudio partió de la aplicación del método empírico de la investigación científica y como técnica se aplicó la entrevista y la revisión documental. Así mismo se utilizó el método inductivo-deductivo, que permitió estudiar hechos particulares, en este caso, la situación actual del departamento de riesgo y salud ocupacional.

También se utilizó el método analítico-sintético para descomponer el concepto en varias definiciones para tener la información requerida.

Tabla 1

Definición y operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos
Análisis situacional	El análisis situacional es el estudio del medio en que se desenvuelve la empresa en un determinado momento, tomando en cuenta los factores internos y externos mismos que influyen en cómo se proyecta la empresa en su entorno (Salgado, 2006, p.15).	Diagrama de causa efecto (Ishikawa)	Factores externos	Económico Legal	Entrevista dirigida al líder de la dirección
			Factores internos	Empleados Competencia Funciones	Revisión documental
Seguridad y salud ocupacional	Es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud del trabajador mediante la prevención, control de enfermedades, accidentes, condiciones que pongan en peligro	Seleccionar la población a la cual se aplicarán los instrumentos	Gestión del talento humano	(Preguntas de la 1 a la 8)	Entrevista dirigida al líder de la dirección
			Gestión documental	Preguntas 9 a la 34	

la salud, seguridad en el trabajo.	Aplicar instrumentos seleccionados	Gestión en prevención de riesgos laborales	Preguntas 35 a la 88	
		Amenazas naturales y riesgos antrópicos	Preguntas 89 a la 96	Aplicación de formato guía del Ministerio de Trabajo
	Analizar los resultados obtenidos	Gestión en salud en el trabajo	Preguntas 97 a la 109	
		Servicios permanentes	Preguntas de la 110 a 119	
	Interpretar los resultados obtenidos			

Población y muestra

Para esta investigación se consideró a toda la población de CNEL EP ESMERALDAS que asciende a 365 trabajadores, de los cuales 291 son hombres y 74 mujeres, incluye además dentro de esa totalidad 13 personas con discapacidad, puesto que al realizar la evaluación de la guía se identificó ese número para revisar los indicadores propuestos en el formulario. Para realizar la entrevista se consideró al Líder de Responsabilidad social, seguridad y salud ocupacional.

Técnicas e instrumentos

En base a las características de la investigación se aplicaron los siguientes instrumentos:

Entrevista

Se aplicó esta técnica mediante cuestionario abierto que constó de diez preguntas al Líder de Responsabilidad Social, seguridad industrial y salud ocupacional con la finalidad de conocer la estructura organizacional, las funciones, responsabilidades, políticas y normativas referentes a la prevención, control y evaluación de los programas con enfoque en seguridad, salud ocupacional y gestión ambiental tendiente a la sostenibilidad de prevención de incidentes, accidentes y enfermedades ocupaciones de la institución.

Observación

Se aplicó esta técnica mediante formato guía elaborado y validado por el Ministerio de Trabajo, 2013 “Formato de inspección con más de diez trabajadores” para verificar el cumplimiento de la normativa legal en seguridad y salud en el trabajo.

Revisión documental

Se accedió a los documentos de políticas y normativas aprobados por CNEL EP Esmeraldas para poder revisar si estaban acordes a los procedimientos y normativas que se especifican en el Ministerio de Trabajo y el IESS.

También se hizo revisión de la documentación que reposa en la dirección de seguridad y salud ocupacional de la empresa para verificar los indicadores expresados en la guía formato de inspección.

Se utilizó también esta técnica para realizar una lista de verificación de la señalética con que cuenta CNEL EP Esmeraldas, sobre las normativas que dicta la ley.

Validez de los instrumentos

La validez de la entrevista se realizó a expertos en temas administrativos y de seguridad y salud ocupacional.

La ficha de observación se tomó de la elaborada y validada por el Ministerio de Trabajo “Formato de inspección con más de diez trabajadores”

Análisis de datos

Los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos detallados en párrafos anteriores se procesaron en hojas de cálculo EXCEL para poder graficar de ser necesario los datos obtenidos y realizar la semaforización de cumplimiento de estándares.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS

Con los datos levantados mediante las técnicas de la entrevista, ficha de observación y revisión documental se presentaron los siguientes resultados de la investigación para dar cumplimiento a los objetivos planteados.

Revisión documental

En cuanto a la revisión documental se pudo constatar que existe un organigrama estructural y de funciones que define cada una de las direcciones que pertenecen a CNEL EP ESMERALDAS, dentro de estas direcciones se encuentra la Dirección de seguridad y salud ocupacional, que está a cargo del líder, este departamento también se conforma de un profesional en seguridad industrial, un profesional socio ambiental y un médico ocupacional con apoyo de una enfermera y cada profesional con un asistente, esto se detalla en la Figura 1 y 2.

Administrador de Unidad de Negocio

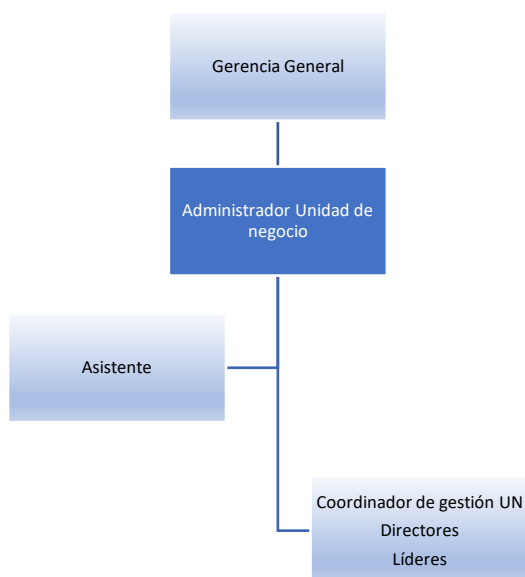


Figura 1 Organigrama CNEL EP ESMERALDAS

Fuente: Manual de funciones – Unidades de negocio CNEL EP

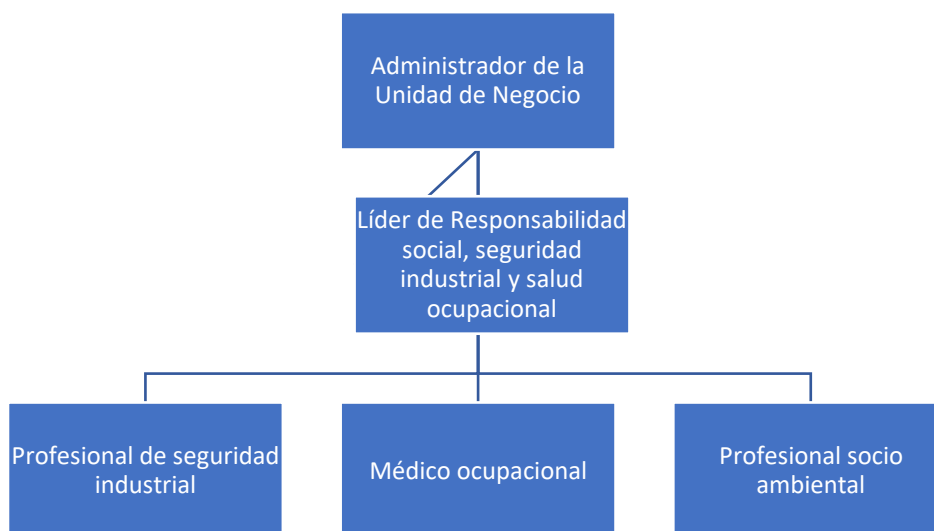


Figura 2 Organigrama Dirección Responsabilidad social, seguridad industrial

Fuente: Manual de funciones – Unidades de negocio CNEL EP

También se pudo evidenciar que la institución cuenta con políticas, normativas y procedimientos sobre salud y seguridad ocupacional, entre ellos consta: Estatuto general de CNEL EP, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo y las Normas Internas de la Administración del Talento Humano que son quienes recogen parte de lo que debe tener como normativa una institución en temas de seguridad y salud ocupacional.

Sobre la documentación que reposa en la Dirección de seguridad y salud ocupacional, se encontraron archivos referentes a los cálculos de los indicadores sobre el formato guía de inspección con lo cual realizan informes a las administraciones generales en la matriz y para evidenciar el cumplimiento con diferentes organizaciones de control de estos temas.

Entrevista al líder

La entrevista se realizó a la Magíster Evelin Drouet Acosta, líder del departamento de seguridad y salud ocupacional, consistieron en:

¿Cómo está estructurada la dirección?

“Esta dirección actualmente está integrada por un solo colaborador en funciones como Profesional de Seguridad Industrial. Se tiene a un líder de responsabilidad social como la directora principal que soy yo, y dentro está el médico con una enfermera y la persona de seguridad ocupacional; como se aprecia en el organigrama, está faltando que se integren otros profesionales debido al número de trabajadores que tiene la empresa”

Respecto a que, si el personal que integra la dirección es suficiente para cumplir con las funciones y responsabilidades encomendadas para alcanzar los objetivos planteados, la respuesta fue:

“No se cumple con el personal suficiente en la dirección, solo hay una sola persona como Profesional de Salud ocupacional y el Líder que es responsable de Responsabilidad Social, Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, se necesita que se tengan más profesionales que apoyen la gestión de los que actualmente están, porque de acuerdo con la normativa falta personal para que realice gestiones de simulacros”

Sobre si los colaboradores de la dirección conocen sus funciones y responsabilidades que tienen a cargo, expresó lo siguiente:

“Si, todos tenemos un manual de funciones que se nos entrega cuando asumimos funciones y es sobre lo que debemos trabajar y somos evaluados cuando Talento humano así lo dispone”

Mientras que, si la dirección cuenta con políticas, normativas y procedimientos sobre salud y seguridad ocupacional, indicó:

“Si, se han realizado documentos que integran todo lo concerniente a la salud y seguridad ocupacional, documentos que se encuentran incluso en el internet por disposición de la autoridad competente”

En relación de que si CNEL ha sido evaluada por el Ministerio de Trabajo en términos de seguridad y salud ocupacional. Expresó:

“Si, al ser una empresa que cuenta con muchos colaboradores el Ministerio de trabajo ha realizado evaluaciones, este año por el tema de pandemia aún no lo ha realizado, pero años anteriores sí”

Sobre la pregunta si para desarrollar sus actividades dentro de la dirección, se cuenta con presupuestos para la adquisición de insumos, materiales y equipos necesarios para cumplir con lo que se especifica en seguridad y salud ocupacional, indica:

“Si, la empresa tiene recursos que son asignados a esta dirección para la compra de equipos y materiales que se necesitan para cuidar la salud de los trabajadores y dotar de equipos también para que los trabajadores están seguros al momento de realizar sus actividades”

Así mismo, si cuenta con presupuesto para capacitar al personal en temas de salud y seguridad ocupacional, responde:

“Si, esta dirección tiene dentro de su planificación actividades y ellas cuentan con los recursos para capacitar al personal, incluso se realizan campañas de socialización de normativas o procedimientos que dicta la ley, también se pueden hacer publicidad en los murales o videos que ayudan a capacitar al personal”

Con respecto a la frecuencia que se capacita al personal en temas de salud y seguridad ocupacional, expresa:

“Cada que vez que sea necesario como son Actualización de Manuales Procedimientos, charlas de Inducción, charlas del MSP, entre otras. Los organismos nos indican que van a dar una charla y nosotros damos toda la logística necesaria para que ellos puedan capacitar”

Y, sobre si cuenta con presupuesto para aplicar programas de prevención y simulacros de salud y seguridad ocupacional, indica:

“No, sobre este tema estamos esperando que se aprueben en el presupuesto para iniciar con los simulacros, necesitamos inclusive más personal para que se dedique a esta actividad y que se realicen otras cosas que tienen que ver con la prevención mediante los simulacros”

También sobre si la dirección lleva una estadística de los indicadores de salud y seguridad ocupacional, responde:

“Si, esta dirección lleva los datos de los diferentes indicadores que nos piden los organismos de control, sabemos llenar matrices y con los datos se pueden tomar decisiones para mejorar la salud y seguridad de los trabajadores”

En conclusión, de la entrevista sobre los requerimientos administrativos y organizativos para el funcionamiento de la dirección se evidencia pese a tener una estructura bien organizada y conocedores de sus funciones, así como de las políticas, normativas y procedimientos de seguridad y salud ocupacional, requieren de un profesional que se involucre en los temas de seguridad, con esto podrían alcanzar a realizar todas las actividades marcadas en el manual de funciones.

También carecen del presupuesto exclusivo para aplicar los programas de prevención y simulacros de salud y seguridad ocupacional, sin embargo, la dirección realiza verificaciones y evaluaciones para disponer de una estadística de datos que le permita analizar indicadores sobre la seguridad y salud ocupacional.

Identificación de fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades

Para la identificación de las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades se utilizó la herramienta del diagrama causa efecto o espina de Ishikawa que se detalla en la Figura 3 y luego mediante un análisis de la matriz DAFO, donde al identificarlas se pudieron realizar los cruces para presentar las estrategias que se podrían aplicar para mejorar las actividades y funciones que tengan un impacto medio a fuerte, como se observa en la Tabla 2; con esto se presenta la matriz de priorización de estrategias tomada del modelo Holmes, la cual permite ponderar entre 1 y 0 la importancia de la estrategia de las filas, anulando la que se encuentra en las columnas, como se presenta en la Figura 4.

Con el resultado en base a la sumatoria de la puntuación, se empieza a dar prioridad 1 a la puntuación más alta y de allí ir bajando la prioridad 2, 3, 4 y así sucesivamente.

En la Tabla 3 se registra el resumen de las estrategias a aplicar basados en la prioridad que resultó de la matriz, para esta investigación quedan señaladas las estrategias que deberían implementarse en la Dirección, en base a herramientas de análisis administrativas.

Diagrama causa - efecto
Dirección de Responsabilidad social, seguridad y salud ocupacional

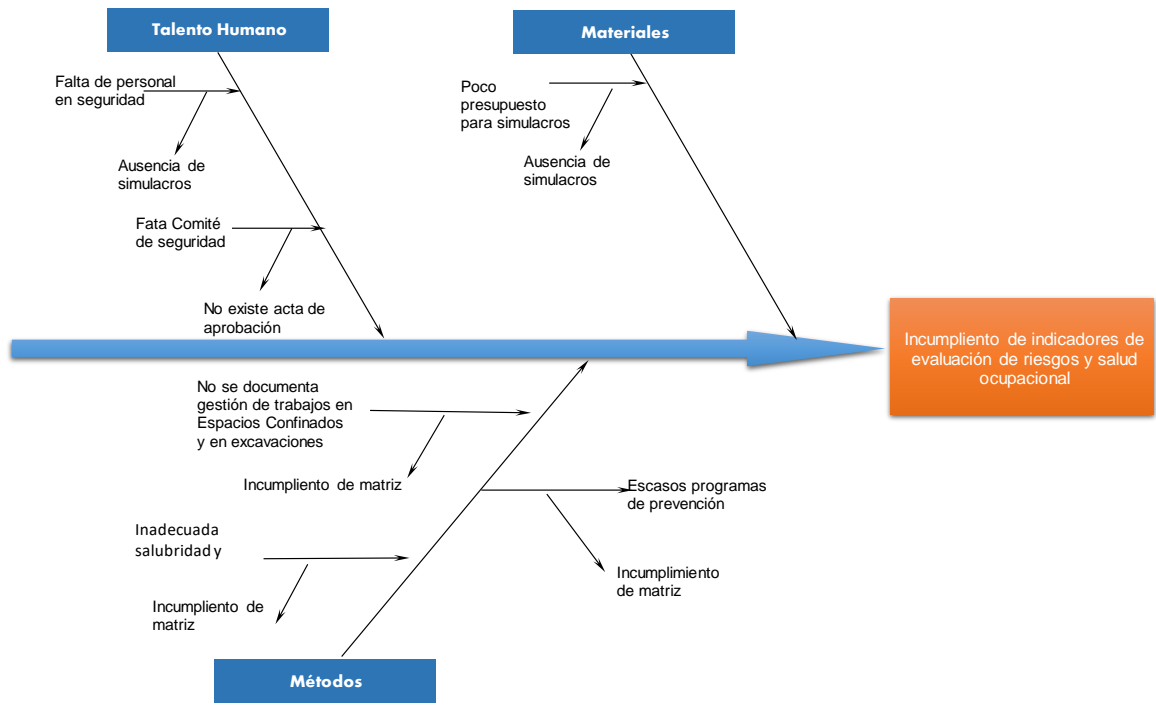



Figura 3 Diagrama Causa efecto

Tabla 2
Análisis Matriz DAFO

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	<p>F1. Contar con políticas, normativas y procedimientos sobre salud y seguridad ocupacional</p> <p>F2. Cumplimiento de los indicadores establecidos por el Ministerio de Trabajo en RL.</p>	<p>D1. Falta de personal en las funciones de seguridad industrial</p> <p>D2. Falta documentación del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo y su acta de constitución</p>
MATRIZ DE ESTRATEGIAS	<p>F3. Se cuenta con presupuesto para la adquisición de insumos, materiales y equipos necesarios</p> <p>F4. Alto número de capacitaciones y socializaciones de la normativa de seguridad y salud ocupacional</p> <p>F5. Toma de decisiones acertadas en base a la aplicación de indicadores de gestión en temas de seguridad y salud ocupacional</p>	<p>D3. Ausencia de certificados de prevención de amenazas naturales y riesgos antrópicos</p> <p>D4. Pocos programas de prevención y simulacros de salud y seguridad ocupacional</p> <p>D5. No se documenta la gestión de Trabajos en Espacios Confinados y en excavaciones</p> <p>D6. Falta de espacios para comedor que presenta según la matriz en incumplimiento de insalubridad</p>
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS DO
<p>01. Existencia de una normativa de inspección aprobado por el Ministerio de Trabajo</p>	<p>F1+01+02+03</p> <p>Mantener actualizadas las normativas internas en seguridad y salud ocupacional en base a los cambios que se puedan presentar en las leyes</p>	<p>D5+02+03</p> <p>Implementar acciones que mejoren los indicadores referentes a la gestión de trabajos en espacios confinados y excavaciones según la normativa vigente</p>
<p>02. Espacio de tiempo prudencial para realizar la evaluación por parte del Ministerio</p>	<p>F2+O2+O4</p>	<p>D2+D4+01+03</p> <p>Diseñar un plan de simulacros que permita dar cumplimiento a la normativa</p>

	Sistematizar el formato de inspección del Ministerio Laboral que permita verificar el porcentaje de cumplimiento en menor tiempo y tomar decisiones de mejoras más oportunas	
03. Políticas gubernamentales aprobadas para salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores	F3+O3+O4 Realizar un análisis de los instrumentos y equipos y sistemas con los que se cuenta para ver si se actualizan	D6+O2+03 Implementar un espacio para comedores que mejoren la salubridad y ambientación de la alimentación según la normativa vigente
04. Existencia de nuevas tecnologías que contribuyen a disminuir los riesgos laborales		
AMENZAS	ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS DA
A1. Pandemia COVID.19	F2+F4+A1 Elaborar un plan de capacitación basado en la normativa de bioseguridad actualmente dictada por el COE nacional y provincial	
A2. Supresión de puestos públicos por parte del gobierno		D1+D2+A2+A3 Reestructurar las funciones y responsabilidades dentro del equipo de seguridad industrial y salud ocupacional
A3. Reducción del presupuesto nacional del estado		
A4. Fenómenos naturales que pueden presentarse		D4+A4 Elaborar un plan de simulacros basados en los fenómenos naturales que afectan a la provincia


	Mantener actualizadas las normativas internas en seguridad y salud ocupacional en base a los cambios que se puedan presentar en las leyes	Realizar un análisis de los instrumentos y equipos y sistemas con los que se cuenta para ver si se actualizan	Sistematizar el formato de inspección del ML que permita verificar el porcentaje de cumplimiento en menor tiempo y tomar decisiones de mejoras más oportunas	Elaborar un plan de capacitación basado en la normativa de bioseguridad actualmente dictada por el COE nacional y provincial	Implementar acciones que mejoren los indicadores referentes a la gestión de trabajos en espacios confinados y excavaciones según la normativa vigente	Diseñar un plan de simulacros que permita dar cumplimiento a la normativa	Implementar acciones que mejoren la salubridad y ambientación en los comedores según la normativa vigente	Reestructurar las funciones y responsabilidades dentro del equipo de seguridad industrial y salud ocupacional	Elaborar un plan de simulacros basados en los fenómenos naturales que afectan a la provincia	Total	Prioridad
MATRIZ DE PRIORIZACIÓN HOLMES											
Mantener actualizadas las normativas internas en seguridad y salud ocupacional en base a los cambios que se puedan presentar en las leyes	0	1	0	1	1	1	1	1	0	6	1
Realizar un análisis de los instrumentos y equipos y sistemas con los que se cuenta para ver si se actualizan	0	0	0	1	0	1	1	1	1	5	2
Sistematizar el formato de inspección del Ministerio Laboral que permita verificar el porcentaje de cumplimiento en menor tiempo y tomar decisiones de mejoras más oportunas	1	0	0	1	1	1	0	0	1	5	2
Elaborar un plan de capacitación basado en la normativa de bioseguridad actualmente dictada por el COE nacional y provincial	0	0	0	0	1	1	1	0	1	4	3
Implementar acciones que mejoren los indicadores referentes a la gestión de trabajos en espacios confinados y excavaciones según la normativa vigente	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	5
Diseñar un plan de simulacros que permita dar cumplimiento a la normativa	0	0	0	0	1	0	1	0	1	3	4
Implementar acciones que mejoren la salubridad y ambientación en los comedores según la normativa vigente	0	0	1	0	1	0	0	0	1	3	4
Reestructurar las funciones y responsabilidades dentro del equipo de seguridad industrial y salud ocupacional	0	0	1	1	1	1	1	0	1	6	1
Elaborar un plan de simulacros basados en los fenómenos naturales que afectan a la provincia	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6

Figura 4 Matriz de Priorización Estrategias

Tabla 3
Resumen priorización de estrategias

Orden	Estrategia	Prioridad
1	Mantener actualizadas las normativas internas en seguridad y salud ocupacional en base a los cambios que se puedan presentar en las leyes	1
2	Reestructurar las funciones y responsabilidades dentro del equipo de seguridad industrial y salud ocupacional	1
3	Sistematizar el formato de inspección del Ministerio Laboral que permita verificar el porcentaje de cumplimiento en menor tiempo y tomar decisiones de mejoras más oportunas	2
4	Realizar un análisis de los instrumentos y equipos y sistemas con los que se cuenta para ver si se actualizan	2
5	Elaborar un plan de capacitación basado en la normativa de bioseguridad actualmente dictada por el COE nacional y provincial	3
6	Diseñar un plan de simulacros que permita dar cumplimiento a la normativa	4
7	Implementar acciones que mejoren la salubridad y ambientación en los comedores según la normativa vigente	4
8	Implementar acciones que mejoren los indicadores referentes a la gestión de trabajos en espacios confinados y excavaciones según la normativa vigente	5
9	Elaborar un plan de simulacros basados en los fenómenos naturales que afectan a la provincia	6

Aplicación del formato de inspección

Para realizar este diagnóstico se tomó en consideración el “Formato de inspección con más de diez trabajadores” elaborado y validado por el Ministerio de Trabajo, el cual permitió verificar el cumplimiento de la normativa legal en seguridad y salud en el trabajo.

De la aplicación se destaca:

A continuación, en la Tabla 4 y figura 5 se muestran los niveles de cumplimiento general por dimensiones estipuladas por el Ministerio de Trabajo, que de acuerdo con la matriz parametrizada por esta entidad alcanza un 88,30% de cumplimiento de la normativa legal en seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 4
Porcentaje de cumplimiento del formato Ministerio de Trabajo

DIMENSIONES	PUNTUACIÓN	
	FORMULARIO	OBTENIDA
Gestión del Talento Humano	20%	20%
Gestión documental	15%	9,75%
Gestión en prevención de riesgos laborales	20%	17,05%
Amenazas naturales y riesgos antrópicos	15%	15%
Gestión en salud en el trabajo	20%	20%
Servicios permanentes	10%	6,5%
Porcentaje de cumplimiento de la inspección	100%	88,30%

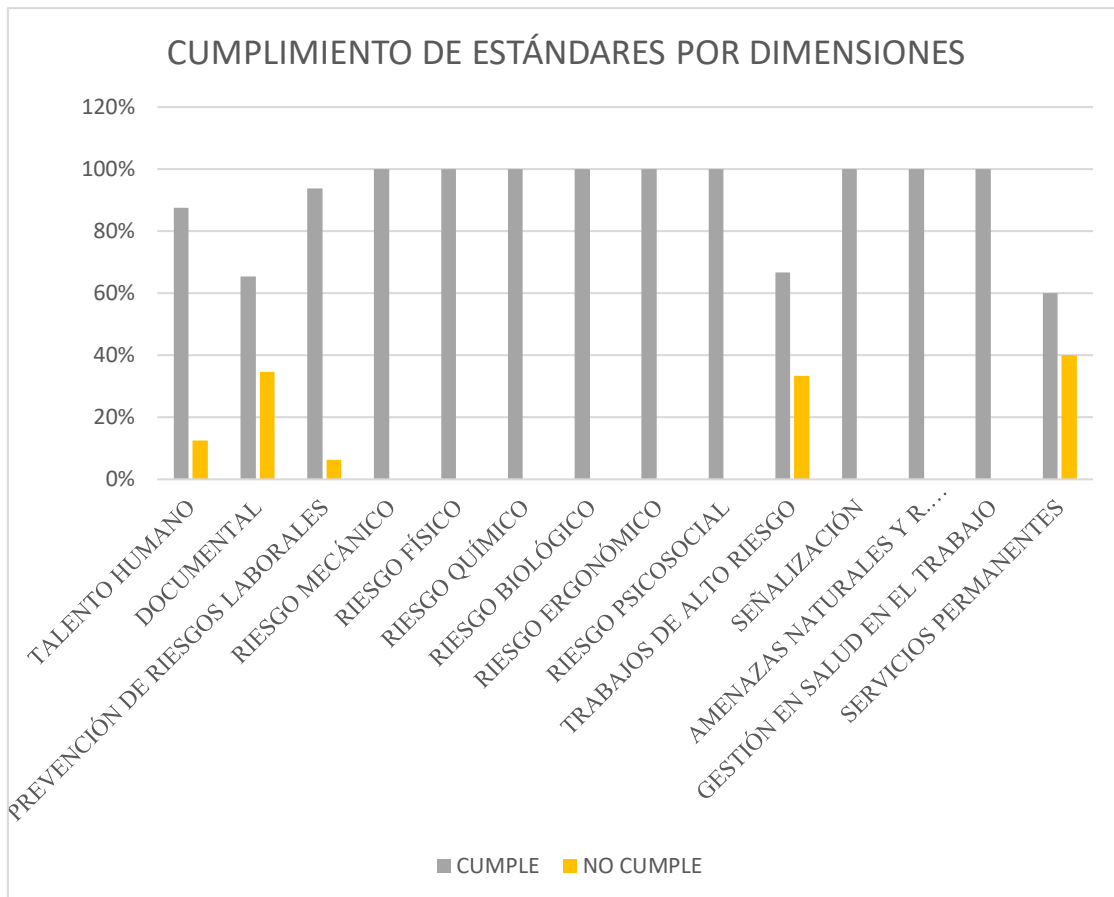


Figura 5 Cumplimiento general de estándares por dimensiones

Con esta información las dimensiones de gestión documental, trabajos de alto riesgo y servicios permanentes son los que presentan mayor porcentaje de incumplimiento, con lo cual a continuación se muestran de forma específica estas dimensiones.

En cuanto al incumplimiento de la gestión documental se presenta que no cuenta con un registro del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, en el Sistema Único de Trabajo (SUT), así como el acta de constitución del comité y los certificados de prevención de amenazas naturales y riesgos antrópicos, como se expresa en la Figura 6.

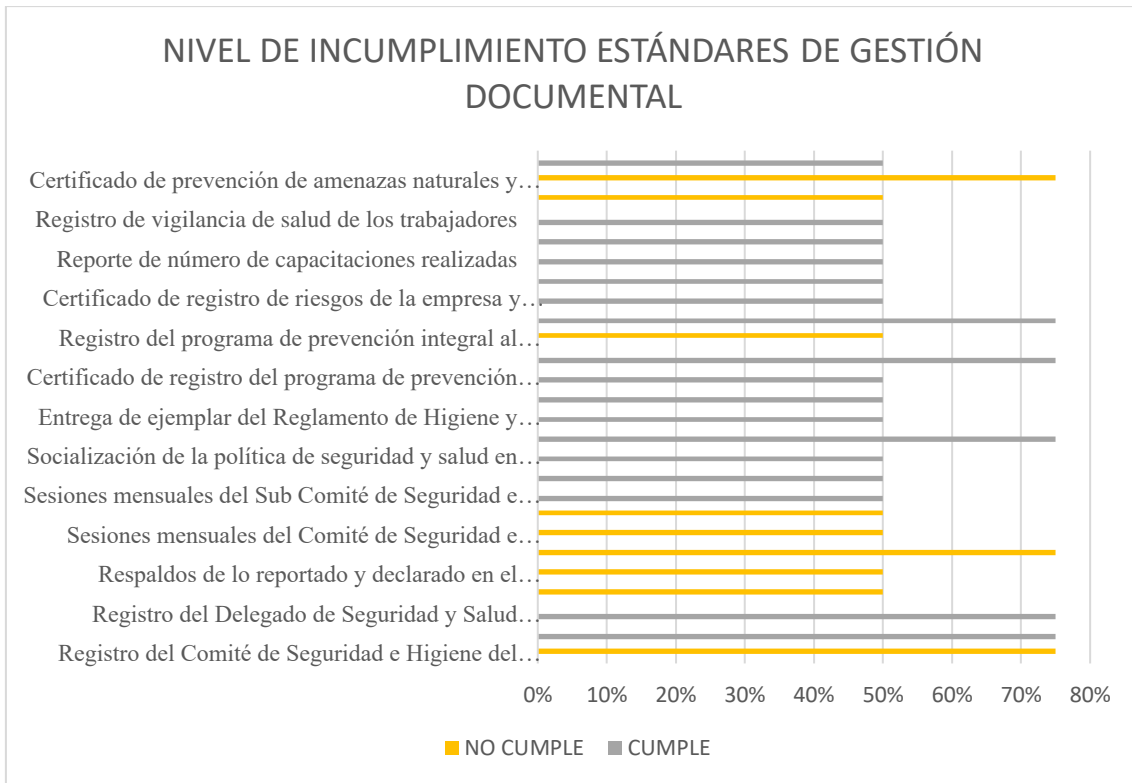


Figura 6 Nivel de cumplimiento Gestión documental

Sobre el nivel de incumplimiento de trabajos de alto riesgo lo que más destaca es que no se han realizado gestión de Trabajos en Espacios Confinados y en excavaciones, esto consiste en que el responsable de seguridad y salud ocupacional debe dirigirse al lugar de los espacios confinados o excavaciones para realizar una lista de verificación que permite realizar un control de los requerimientos necesarios en términos de seguridad, según se muestra en la Figura 7.

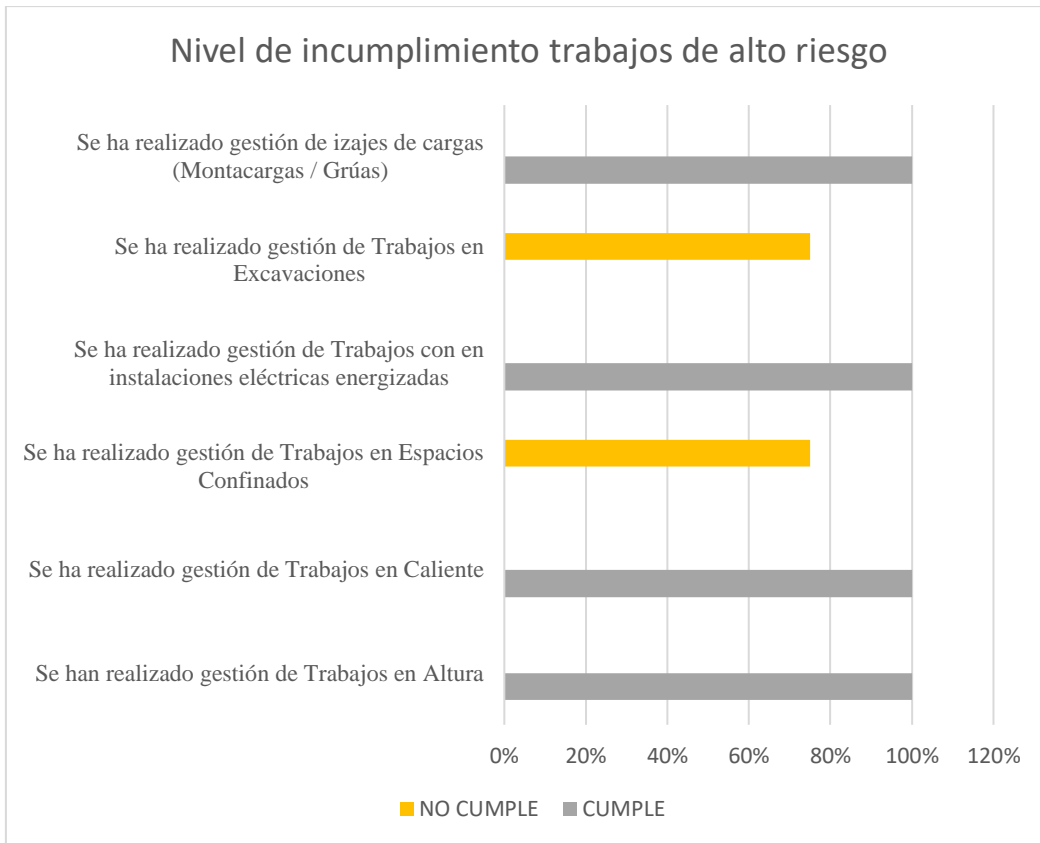


Figura 7 Nivel de incumplimiento Trabajos de alto riesgo

Y, por último, otro nivel de incumplimiento alto es referente a servicios permanentes los cuales se presentan con faltantes en el comedor de una adecuada salubridad y ambientación, así como en los servicios de cocina que falta adecuado almacenamiento de productos, esto porque la empresa no cuenta con los espacios destinados a ser comedores; también consta el incumplimiento de vestuarios y duchas separados por género y en buenas condiciones, de la verificación se constató que no existen los espacios separados; como se detalla en la Figura 8.

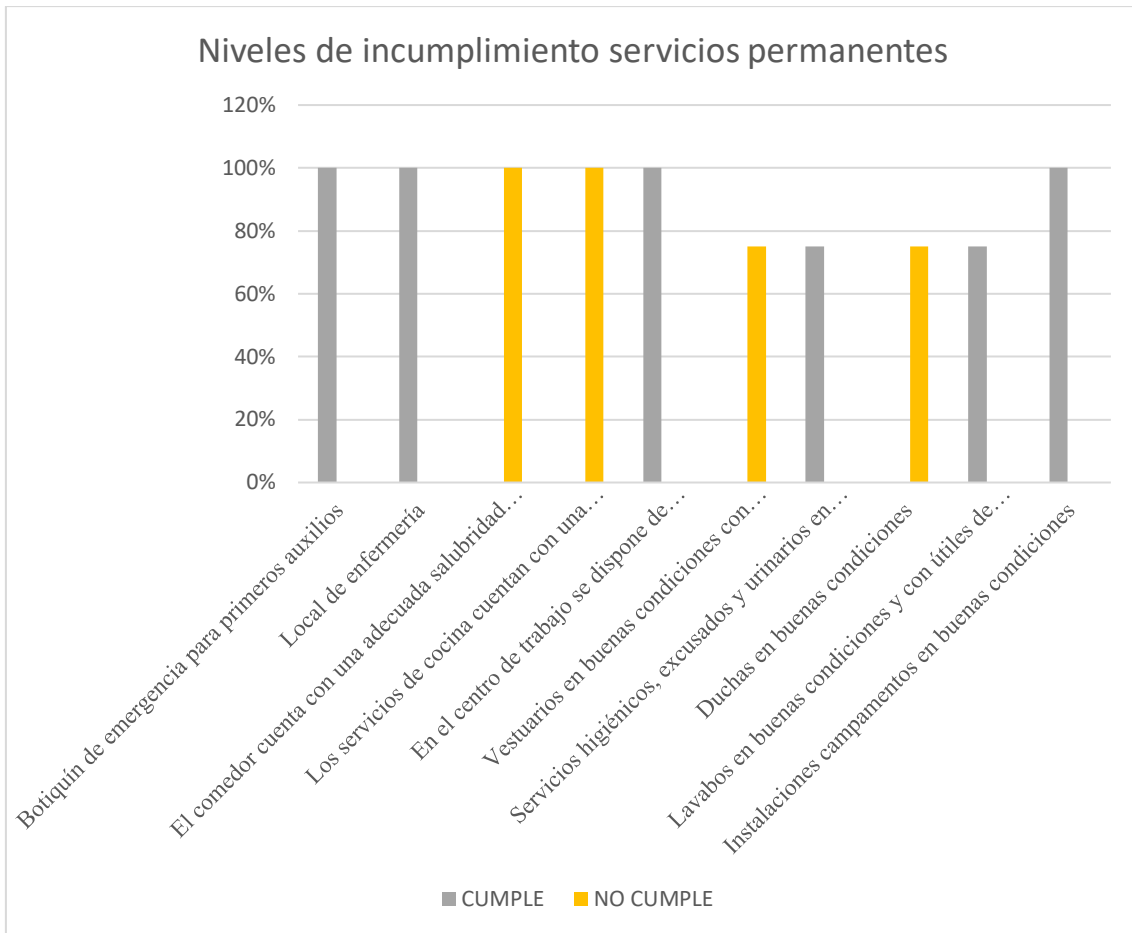


Figura 8 Niveles de incumplimiento Servicios permanentes

CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN

Una vez que se han expuesto los resultados en el apartado anterior, es importante discutir éstos con la teoría y las investigaciones realizadas anteriormente detalladas en el primer capítulo.

La seguridad y salud ocupacional en toda empresa es de vital importancia para el clima laboral de la empresa y el beneficio mutuo que se tiene, por lo cual las organizaciones deben contar con una unidad, departamento o dirección, según la nomenclatura de la estructura de su organigrama. Este es el encargado de desempeñar la función y dar esa seguridad a sus colaboradores; por lo tanto, una vez revisado con la metodología se presenta que CNEL EP Esmeraldas cuenta con una dirección creada y organizada para cumplir con esa función.

Sobre las políticas, normativas y procedimientos sobre salud y seguridad ocupacional, y si estos son socializados al personal esta investigación encuentra coincidencia con lo que detalla el artículo de Velasco (2017) quien resalta la importancia de contar con aquellas normativas implementadas y socializadas; así también se encuentra coincidencia con el estudio realizado por Granda (2015) donde se expone también la existencia de las políticas; el estudio de Guerrero (2015) destaca que el 82,76% conoce la normativa de salud ocupacional; sin embargo difiere del estudio realizado por Patiño (2014) el cual no cuentan con políticas establecidas sobre seguridad y salud ocupacional.

En cuanto a la estructura organizacional, pese a que en CNEL se encuentra bien estructurada la dirección de seguridad y salud ocupacional, al momento de realizar la investigación se detectó la falta de más personal que colabore con la dirección, coincidiendo con el estudio de Patiño (2014) que no cuenta con un profesional en temas de seguridad y Guevara (2014) que existe un desinterés de los directivos para contratar un profesional.

Así mismo en el tema de las capacitaciones en temas de seguridad y salud ocupacional esta investigación presentó que solo se realizan capacitaciones a nivel de socialización de normativas sea por la empresa o por organismos vinculados a la seguridad, esto porque falta un personal de seguridad que apoye la gestión; en el estudio de Guerrero (2015) destaca que al dotar de equipos de protección y utilizarlos en un 40% frecuentemente, el porcentaje de accidentabilidad es relativamente alto con el 51,72% que indicó haberlos sufrido, pero que ellos cuentan con un personal de seguridad.

En base al formato de inspección que se aplicó en CNEL EP Esmeraldas se constató que la empresa conoce las medidas implementadas, se rige bajo la normativa y hace uso de los diferentes equipos para la seguridad a diferencia del estudio de Guevara (2014) que al no contar con las medidas suficientes en temas de seguridad se propuso reestructurar el departamento.

En CNEL EP Esmeraldas existe un nivel de cumplimiento general estipulado por el Ministerio de Trabajo, que de acuerdo con la matriz parametrizada por esta entidad alcanza un 88,30% de cumplimiento de la normativa legal en seguridad y salud en el trabajo, mientras que en el estudio realizado por Guerrero (2015) se identificó que alcanzan un 34% de cumplimiento sobre la normativa OSHAS 18001 para lo sugieren ejecutar varias actividades como capacitaciones, campañas de salud y auditorías para cumplir con la norma mejorando el ambiente laboral.

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Del trabajo realizado en cuanto al análisis situacional de la dirección de seguridad y salud ocupacional se presentan las siguientes conclusiones:

- La dirección, cuenta con políticas, normativas y procedimientos sobre temas de seguridad y salud ocupacional, de manera estructural tienen definidas las funciones de cada trabajador de la dirección, pero la directora siente que falta un profesional que se dedique exclusivamente al área de seguridad y que pueda realizar las capacitaciones inherentes a simulacros y apoye algunas gestiones de la dirección.
- Al realizar el análisis de las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades se pudieron determinar siete estrategias que se detallan de manera priorizada para su ejecución.
- Aplicado el formulario de inspección establecido por el Ministerio de Trabajo, CNEL alcanza el 88,30% de cumplimiento de los requerimientos solicitados en la matriz y tres dimensiones con nivel de incumplimiento: gestión documental, trabajos de alto riesgo y servicios permanentes, detectados como riesgos más urgentes para aplicar correctivos.
- Sobre la dimensión gestión documental falta del registro del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, en el Sistema Único de Trabajo (SUT), así como el acta de constitución del comité y los certificados de prevención de amenazas naturales y riesgos antrópicos.
- En cuanto al incumplimiento en la dimensión trabajos de alto riesgo se detalla que no se han realizado acciones sobre la gestión de trabajos en espacios confinados, así como en trabajos de excavaciones al no realizar la lista de verificaciones.
- Y, sobre los servicios permanentes existen faltantes en el comedor de una adecuada salubridad y ambientación y en los servicios de cocina falta un adecuado almacenamiento de productos y vestuarios y duchas separados por género y en buenas condiciones.

Recomendaciones

Con las conclusiones expuestas en la parte superior, se recomienda a CNEL EP Esmeraldas lo siguiente:

- Revisar la posibilidad de contratar a un profesional experto en temas de seguridad y salud ocupacional que colabore con las funciones descritas en el manual y ayude a la dirección porque CNEL cuenta con una planta de trabajadores que superan los 300 o reestructurar las funciones dentro de la dirección.
- Ejecutar un plan de implementación de acuerdo con las estrategias detalladas en el capítulo de resultados, las cuales permitirán que la dirección realice mejoras sustanciales en su gestión.
- Continuar aplicando cada semestre el formulario de inspección para generar medidas de contención y mejora de presentarse novedades; así mismo mantener los niveles altos de cumplimiento con los que se investigó.
- Aplicar correctivos y mejoras a las dimensiones que presentan mayores niveles de incumplimiento de los resultados del formulario establecido por el Ministerio de trabajo para incrementar el porcentaje de cumplimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, W. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* 2012;13(3):45-52.
- Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial, (20 de octubre), 173. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Asamblea Nacional. (2012). Código del Trabajo, (138), 1–159.
- Bestratén, M., Guardino, X., Iranzo, S., Piqué, T., Pujol, L., Solórzano, M...Varela, I. (2011). *Seguridad en el trabajo*. Madrid, España: Servicio de Ediciones y Publicaciones – INSHT.
- Carvajal, D. y Molano, J. (2012). Aporte de los sistemas de gestión en prevención de riesgos laborales a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. *Movimiento científico*. Vol.6 (1):158-174.
- Céspedes, G. y Martínez, J. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista latinoamericana de derecho social*, (22) Recuperado en 06 de junio de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100001&lng=es&tlng=es.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría de la administración*. Séptima ed. México D.F., México: McGRAW-Hill. Editores, S.A.
- CNEL EP. (2015). Estatuto orgánico de gestión organizacional por procesos para la empresa eléctrica pública estratégica corporación nacional de electricidad CNEL EP.
- CNEL EP. (2016). ¿Quiénes somos? Obtenido de Sitio web de CNEL EP: <https://www.cnelep.gob.ec/quienes-somos/>
- CNEL EP. (2017). Reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo, 2017-2019. Recuperado de: https://www.cnelep.gob.ec/wp-content/uploads/2017/12/reglamento_de_higiene.pdf COLOCAR AÑO EN [NORMATIVA LEGAL](#)

- CNEL EP. (2018). Normas internas de la administración del talento humano de CNEL EP. Recuperado de: <https://www.cnelep.gob.ec/wp-content/uploads/2019/01/Normas-Internas-de-la-Administraci%C3%B3n-del-Talento-Humano-NIATH.pdf> COLOCAR AÑO EN NORMATIVA LEGAL
- Collado, L. (2008). Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*. Número 15, diciembre 2008 págs. 91-117.
- Dávila, C. (2012). *Diseño del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales en la operatividad del sistema de distribución del área urbana de concesión de la Empresa Eléctrica Quito*. (Tesis de posgrado). Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
- D'Alessio, F. (2008). *El proceso estratégico. Un enfoque de gerencia*. México D.F, México: Pearson Educación S. A.
- Dubrín, A. (2000). *Fundamentos de administración*. México D.F., México: International Thomson Editores S.A.
- Guerrero, B. (2015). *Mejoramiento continuo de los procesos de seguridad ocupacional en la planta de embutidos del centro de operaciones de Guayaquil, por medio de una guía basada en las normas OSHAS 18001*. (Tesis de posgrado). Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador.
- Instituto Laboral Andino. (2004). Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de: <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Koontz, H.; Weihrich, y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. Décimo cuarta edición. México D.F., México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
- Kotler, P. y Keller K. (2012). *Dirección de marketing*. Décima cuarta edición. México D.F., México: Pearson Education.

- Mancera, M., Mancera, T., Mancera, R. y Mancera, J. (2012). *Seguridad e higiene industrial. Gestión de riesgos*. Primera Ed. Bogotá, Colombia: Alfaomega colombiana S.A.
- Martínez, M. y Reyes, M. (2005). *Salud y seguridad en el trabajo*. La Habana, -Cuba: Editorial Ciencias Médicas.
- Patiño, M. (2014). *La gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora*. (Tesis de posgrado). Centro de investigación científica superior de Ensenada (CICESE), México.
- Peña, M. (2014). *Evaluación de factores de riesgo ergonómico en una plantación de Palma Aceitera* (Tesis de posgrado). Universidad San Francisco de Quito, Ecuador.
- Pinos, Lilian. (2015). *Gestión de riesgos laborales en las prácticas de responsabilidad social Corporativa en el Ecuador*. (Tesis de posgrado). Universidad de Huelva, España.
- Ramírez, C. (1998). *Seguridad Industrial. Un enfoque integral*. 2da. ed. México D.F., México.
- Riaño, M. y Palencia, F. (2016). Dimensión económica de la seguridad y la salud en el trabajo: una revisión de literatura. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*; Vol.15(30): 24-37. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyyps15-30.dess>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. Décimo segunda ed. México D.F., México: Pearson Education.
- Saldaña, A., Hernando, L. y Núñez, J. (2012). *Fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo y ámbito jurídico de la prevención*. Logroño: Edición y composición Universidad Internacional de La Rioja. ISBN: 978-84-15626-09-1.

Velasco, Ana (2017). Modelo de Salud y Seguridad en el Trabajo con Gestión Integral para la Sustentabilidad de las organizaciones (SSeTGIS). *Ciencia y trabajo*. vol.19 no.59. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000200095>

ANEXOS

1. ENTREVISTA



ENTREVISTA DIRIGIDA AL LÍDER DE Responsabilidad social, seguridad industrial y salud ocupacional

1. ¿Cómo está estructurada la dirección?
2. ¿El personal que integra la dirección, es suficiente para cumplir con las funciones y responsabilidades encomendadas para alcanzar los objetivos planteados?
3. Los colaboradores de la dirección ¿conocen sus funciones y responsabilidades que tienen a cargo?
4. El departamento cuenta con políticas, normativas y procedimientos sobre salud y seguridad ocupacional.
5. CNEEL ha sido evaluada por el Ministerio de Trabajo en términos de seguridad y salud ocupacional?
6. Para desarrollar sus actividades de la dirección ¿Cuenta usted con presupuestos para la adquisición de insumos, materiales y equipos necesarios para cumplir con lo que se especifica en seguridad y salud ocupacional?
7. ¿Cuenta con presupuesto para capacitar al personal en temas de salud y seguridad ocupacional?
8. ¿Con qué frecuencia se capacita al personal en temas de salud y seguridad ocupacional?
9. ¿Cuenta con presupuesto para aplicar programas de prevención y simulacros de salud y seguridad ocupacional?
10. ¿La dirección lleva una estadística de los indicadores de salud y seguridad ocupacional?

Gracias por su colaboración.

2. FORMATO DE INSPECCIÓN

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA					
TIPO DE EMPRESA: <input type="checkbox"/> EMPRESA PÚBLICA <input type="checkbox"/> EMPRESA PRIVADA					
RUC:					
RAZÓN SOCIAL:					
ACTIVIDAD ECONÓMICA:					
NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA:					
HOMBRES: <input type="text"/> MUJERES: <input type="text"/> PERSONAS CON DISCAPACIDAD: <input type="text"/> ADOLESCENTES / NIÑO(S) <input type="text"/>					
LISTA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA LEGAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
NORMATIVA LEGAL ES SEGURIDAD Y SALUD	CUMPLIMIENTO LEGAL		INSPECCIÓN		
GESTIÓN TALENTO HUMANO			CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 15.	1	1. ¿Cuenta con Unidad de Seguridad e Higiene (SH)?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 15.	2	2. ¿Cuenta con Técnico de Seguridad e Higiene que dirija la Unidad de SH?			
Decisión 584. Art. 11. Literal a). Acuerdo Ministerial 135. Art. 11. Literal c).	3	3. ¿Cuenta con Responsable de la Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos?			
Decisión 584. Art. 14. Código del Trabajo. Art. 430. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 16. ACUERDO INTERMINISTERIAL No. MDT-MSP-2016-0000104 reformado con el ACUERDO INTERMINISTERIAL MSP-MDT-2018-0001. Acuerdo Ministerial 0174. Art. 16. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 6.	4	4. ¿Cuenta con médico ocupacional para realizar la gestión de salud en el trabajo?			
Decisión 584. Art. 11. Literal a). Código del Trabajo. Art. 430. Numeral 2. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 16. Reglamento General a la LOSEP. Art. 228. ACUERDO INTERMINISTERIAL No. MDT-MSP-2016-0000104 reformado con el ACUERDO INTERMINISTERIAL MSP-MDT-2018-0001. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 4, 7.	5	5. ¿Cuenta con servicio médico con la planta física adecuada?			
Acuerdo Ministerial 0174. Reformado por el Acuerdo Ministerial 067.	6	6. ¿El personal que realiza trabajos de construcción y obra civil, cuenta con la certificación de competencias laborales en prevención de riesgos laborales o licencia de prevención de riesgos laborales?			
Acuerdo Ministerial 013. Reformado por el Acuerdo Ministerial 068.	7	7. ¿El personal que realiza trabajos eléctricos cuenta con la certificación de competencias laborales en prevención de riesgos laborales o licencia de prevención de riesgos laborales?			
Reglamento a Ley de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial. Art. 132. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 132. Numeral 3.	8	8. ¿El personal que opera vehículos (Motorizados, automóviles, equipo pesado, montacargas, etc.) tiene la licencia respectiva de conducción?			
GESTIÓN DOCUMENTAL			CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Resolución 957. Art. 10. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 1. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	9	9. ¿Cuenta con el registro del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, en el Sistema Único de Trabajo (SUT)?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 2. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	10	10. ¿Cuenta con el registro del Subcomité de Seguridad e Higiene del Trabajo en el Sistema Único de Trabajo?			
Resolución 957. Art. 13, 14. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	11	11. ¿Cuenta con el registro del Delegado de Seguridad y Salud Ocupacional en el en el Sistema Único de Trabajo?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 7. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	12	12. ¿Cuenta con el registro del informe anual de la gestión del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo?			
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Literal i. Art 15.	13	13. ¿Cuenta con los respaldos de lo reportado y declarado en el informe anual de la gestión del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo?			
Resolución 957. Art. 10, 11. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 7. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	14	14. ¿Cuenta con el acta de constitución del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo?			
Resolución 957. Art. 10, 11. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 8. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	15	15. ¿Se ha realizado sesiones mensuales del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo?			
Resolución 957. Art. 10, 11. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 8. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	16	16. ¿Se ha realizado sesiones bimensuales del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 8.	17	17. ¿Se ha realizado sesiones mensuales del Sub Comité de Seguridad e Higiene del trabajo?			
Decisión 584. Art. 11. Literal a).	18	18. ¿La política de Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido formulada?			
Decisión 584. Art. 11. Literal a).	19	19. ¿Se ha dado a conocer a todo el personal de la empresa la política de seguridad y salud en el trabajo?			
Código del Trabajo. Art. 434. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	20	20. ¿Cuentan con la resolución de aprobación del Reglamento de Higiene y Seguridad en el Sistema Único de Trabajo?			
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 12.	21	21. ¿Se ha entregado a cada trabajador un ejemplar del Reglamento de Higiene y Seguridad?			
Acuerdo Ministerial 082. Art. 9. Acuerdo Ministerial 135.	22	22. ¿Cuenta con el certificado de registro de la planificación del programa de prevención de riesgos psicosociales?			
Acuerdo Ministerial 082. Art. 9. Acuerdo Ministerial 135.	23	23. ¿Cuenta con el certificado de registro del programa de prevención de riesgo psicosocial?			
Acuerdo Ministerial 082. Acuerdo Ministerial 398. VIH-SIDA.	24	24. ¿Se ha implementado el programa de prevención de riesgo psicosocial?			
Acuerdo Ministerial 135.	25	25. ¿Cuenta con el registro del programa de prevención integral al uso y consumo de drogas en espacios laborales públicos y privados?			
Acuerdo Interinstitucional 001-A.	26	26. ¿Se ha implementado el programa de prevención integral al uso y consumo de drogas en espacios laborales? (Verificación de inclusión en la gestión de vigilancia de la salud aplica para Empresas / Instituciones con diez o más trabajadores).			
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	27	27. ¿Cuenta con el certificado de registro de riesgos de la empresa y plan de acción?			
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	28	28. ¿Cuenta con el registro de planificación de capacitaciones para la empresa en el SUT?			
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	29	29. ¿Cuenta con el reporte de número de capacitaciones realizadas?			
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	30	30. ¿Cuenta con el reporte de número de trabajadores capacitados?			
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	31	31. ¿Cuenta con el registro de vigilancia de salud de los trabajadores?			
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	32	32. ¿Cuenta con el registro de actividades de la promoción y prevención de salud en el trabajo?			
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	33	33. ¿Cuenta con el certificado de prevención de amenazas naturales y riesgos antrópicos?			
Decisión 584. Art. 11. Literal e). Resolución 957. Art. 1. Acuerdo Ministerial 136. Jornadas especiales de trabajo.	34	34. ¿Cuenta con la resolución de aprobación de jornadas especiales de trabajo?			

GESTIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA	
Decisión 584. Art. 11. Literal h), i), Art. 23. Resolución 957. Art 1. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 9, 10.	1	35. Evidencia de capacitación, formación e información recibida por los trabajadores en Seguridad y Salud en el trabajo.			
Decisión 584. Art. 11. Literal b). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 15. Numeral 2.	2	36. Examen inicial o diagnóstico de factores de riesgos laborales cualificado o ponderado por puesto de trabajo. (matriz de identificación de riesgos laborales).			
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	3	37. Riesgos físicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.			
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	4	38. Riesgos mecánicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.			
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	5	39. Riesgos químicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.			
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	6	40. Riesgos biológicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.			
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	7	41. Riesgos ergonómicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.			
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	8	42. Riesgos psicosociales (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.			
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 177.	9	43. Equipos de protección individual para el cráneo. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición			
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 176.	10	44. Equipos de protección individual para el cuerpo. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición			
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 178.	11	45. Equipos de protección para cara y ojos. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición			
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 179.	12	46. Equipos de protección auditiva. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición			
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 180.	13	47. Equipos de protección para vías respiratorias. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición			
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 181.	14	48. Equipos de protección para las extremidades superiores. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición			
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 182.	15	49. Equipos de protección para extremidades inferiores. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición			
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 184.	16	50. Ropa de trabajo. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición			

RIESGO MECÁNICO				
Estructura de prevención contra caída de objetos y personas				
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 29.	17	51. ¿Las plataformas de trabajo en buen estado y bajo norma?		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 32.	18	52. ¿Las barandillas y rodapiés en buen estado y bajo norma?		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 26.	19	53. ¿Las escaleras fijas y de servicio en buen estado y bajo norma?		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110.	20	54. ¿Las cadenas, cuerdas, cables, eslingas, ganchos, poleas, tambores de izar están en buen estado y bajo norma?		
Orden y Limpieza				
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 34.	21	55. ¿Los locales se encuentran limpios?		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 24. Numeral 4.	22	56. ¿Los pasillos, galerías y corredores libres de obstáculos y objetos almacenados?		
Máquinas y herramientas				
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 85. Numeral 5, Art. 88.	23	57. ¿Los dispositivos de paradas, pulsadores de parada y dispositivos de parada de emergencia están perfectamente señalizados, fácilmente accesibles y están en un lugar seguro?		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 76.	24	58. ¿Todas las partes fijas o móviles de motores, órganos de transmisión y máquinas cuentan con resguardos u otros dispositivos de seguridad?		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 95. Numeral 5.	25	59. ¿Las herramientas de mano se encuentran en buenas condiciones de uso?		
RIESGO FÍSICO				
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 55.	26	60. ¿Se han tomado medidas de prevención de riesgos por Ruido?		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 55.	27	61. ¿Se han tomado medidas de prevención de riesgos por Vibraciones?		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 56.	28	62. ¿Se han tomado medidas de prevención por falta o sobre iluminación?		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 53.	29	63. ¿Se han tomado medidas de prevención de Temperaturas Extremas (frio/caliente)?		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 62.	30	64. ¿Se han tomado medidas de prevención de Radiaciones Ionizantes?		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 61.	31	65. ¿Se han tomado medidas de prevención de Radiaciones Ultravioletas?		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 53.	32	66. ¿Se ha realizado gestión de ventilación, renovación de aire y condiciones de ambiente de trabajo?		
RIESGO QUÍMICO				
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 136. Numeral 1.	33	67. ¿Los productos y materiales inflamables se almacenarán en locales distintos a los de trabajo y en caso de que no fuera posible se mantiene en recintos completamente aislados?		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 136. Numeral 5.	34	68. ¿Los recipientes de líquidos o sustancias inflamables se encuentran rotuladas indicando su contenido, peligrosidad y precauciones necesarias para su empleo.		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 138. Numeral 2.	35	69. ¿Los bidones, baldes, barriles, garrafas, tanques y en general cualquier tipo de recipiente que tenga productos corrosivos o cáusticos, están rotulados con indicaciones de tal peligro y precauciones para su uso?		
RIESGO BIOLÓGICO				
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 66. Numeral 1.	36	70. ¿Se aplica medidas de higiene personal y desinfección del puesto de trabajo en donde se manipule microorganismos o sustancias de origen animal o vegetal susceptibles de transmitir enfermedades infecto contagiosas?		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 66. Numeral 2.	37	71. ¿Los espacios de trabajo están libres de acumulación de materias orgánicas en estado de putrefacción?		
RIESGO ERGONÓMICO				
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 2 y Art. 128. Acuerdo Ministerial 174. Art. 64.	38	72. ¿Se han tomado medidas de prevención para el levantamiento manual de cargas?		
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 2.	39	73. ¿Se han tomado medidas de prevención para posiciones forzadas?		
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 2.	40	74. ¿Se han tomado medidas de prevención para movimientos repetitivos?		
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 2.	41	75. ¿Se han tomado medidas de prevención para la exposición de pantallas de visualización de datos (PVD)?		
RIESGO PSICOSOCIAL				
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e).	42	76. ¿Se ha realizado gestión en la prevención de riesgos psicosociales?		
TRABAJOS DE ALTO RIESGO				
Acuerdo Ministerial 174. Art. 59. Literal b), Art. 62, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118.	43	77. ¿Se ha realizado gestión de Trabajos en Altura?		
Acuerdo Ministerial 174. Art. 59. Literal a).	44	78. ¿Se ha realizado gestión de Trabajos en Caliente?		
Acuerdo Ministerial 174. Art. 59. Literal b) y Art. 60. Literal f).	45	79. ¿Se ha realizado gestión de Trabajos en Espacios Confinados?		
Acuerdo Ministerial 013. Art. 14.	46	80. ¿Se ha realizado gestión de Trabajos con en instalaciones eléctricas energizadas?		
Acuerdo Ministerial 174. Art. 41.	47	81. ¿Se ha realizado gestión de Trabajos en Excavaciones?		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119.	48	82. ¿Se ha realizado gestión de izajes de cargas (Montacargas / Grúas)?		
SEÑALIZACIÓN				
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	49	83. Señalización preventiva. *Cumple con la normativa.		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	50	84. Señalización prohibitiva. *Cumple con la normativa.		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	51	85. Señalización de información. *Cumple con la normativa.		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	52	86. Señalización de obligación. *Cumple con la normativa.		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 154. Numeral 1. NTE INEN-ISO 3864-1.	53	87. Señalización de equipos contra incendio. *Cumple con la normativa.		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 160, 161, 166.	54	88. Señalización que oriente la fácil evacuación del recinto laboral en caso de emergencia.		

AMENAZAS NATURALES Y RIESGOS ANTRÓPICOS		CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Decisión 584, Art. 16. Resolución 957, Art. 1, Literal d), Numeral 4. Decreto Ejecutivo 2393, Art. 13, Numeral 1 y 2, Art. 160, Numeral 6.	1	89. ¿Cuenta con el plan de emergencia / autoprotección?		
Decreto Ejecutivo 2393, Art. 160. Acuerdo Ministerial 135, Art. 10, Literales m).	2	90. ¿Cuenta con brigadas o responsable de Emergencia?		
Acuerdo Ministerial 135, Art. 10, Literales m).	3	91. ¿Se ha realizado simulacros en el año en curso?		
Decreto Ejecutivo 2393, Art. 24, Art. 33, Art. 160, Art. 161. Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios, Art. 17, Tabla 1.	4	92. ¿La empresa cuenta con puertas y salidas de emergencia? Libres de obstáculos.		
Decreto Ejecutivo 2393, Art. 154, Numeral 2.	5	93. ¿La empresa ha instalado sistemas de detección de humo?		
Decreto Ejecutivo 2393, Art. 159, Numeral 4.	6	94. ¿Los extintores se encuentran en lugares de fácil visibilidad y acceso?		
Decreto Ejecutivo 2393 Art. 156.	7	95. ¿La empresa cuenta con Bocas de Incendio?		
Decreto Ejecutivo 2393 Art. 58.	8	96. ¿La empresa cuenta con dispositivos de iluminación de emergencia?		
GESTIÓN EN SALUD EN EL TRABAJO		CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Código del Trabajo, Art. 412, Numeral 5. Acuerdo Ministerial 1404, Art. 11, Numeral 2, Literal b) y Art. 13.	1	97. ¿Cuenta con Historial de exposición laboral de los trabajadores (Historia Médica Ocupacional)?		
Decisión 584, Art. 14 y 22. Resolución 957, Art 5, Literal h). Reglamento a la LOSEP, Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393, Art. 11, Literal 6. Acuerdo Ministerial 174, Art. 57, Literal b). Acuerdo Ministerial 1404, Art. 11, Numeral 2, Literal a).	2	98. ¿Se ha realizado el examen médico de inicio o ingreso a los trabajadores?		
Decisión 584, Art. 14. Resolución 957, Art 5, Literal h). Reglamento a la LOSEP, Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393, Art. 11, Literal 6. Acuerdo Ministerial 174, Art. 57, Literal c). Acuerdo Ministerial 1404, Art. 11, Numeral 2, Literal b) y c).	3	99. ¿Se ha realizado el examen médico periódico a los trabajadores?		
Decisión 584, Art. 14. Resolución 957, Art 5, Literal h). Reglamento a la LOSEP, Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393, Art. 11, Literal 6.	4	100. ¿Se ha realizado el examen médico de retiro a los trabajadores?		
Código del Trabajo, Art. 412. Acuerdo Ministerial 1404.	5	101. ¿Se ha comunicado los resultados de los exámenes médicos ocupacionales practicados con ocasión de la relación laboral?		
Decisión 584, Art. 22. Resolución 957, Art 17. Código del Trabajo, Capítulo VII. Acuerdo Ministerial 174, Art 57, Literal a) Acuerdo Ministerial 1404, Art. 11, Numeral 1, Literal c), Numeral 5, Literal a).	6	102. ¿Cuenta con el Certificado de aptitud médica de los trabajadores? (Certificado de aptitud médica de ingreso, periódico).		
Decisión 584, Art. 11, Literal f) y g). Resolución 957, Art. 5, Literal m) y n). Código del Trabajo, Art 42, Numeral 31. Reglamento a la LOSEP, Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393, Art 11, Numeral 14. Acuerdo Ministerial 135, Art. 10, Literal a) Acuerdo Ministerial 174, Art 11, 136, 137. Acuerdo Ministerial 1404, Art. 11, Numeral 3, Literal b), c) y d). Resolución CD 513.	7	103. ¿Se han producido accidentes de trabajo del año en curso? *Reporte al IESS. *Medidas de correctivas y preventivas. *Historia médica de seguimiento.		
Decisión 584, Art. 11, Literal f) y g). Resolución 957, Art. 5, Literal m) y n). Código del Trabajo, Art 42, Numeral 31. Reglamento a la LOSEP, Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393, Art 11, Numeral 14. Acuerdo Ministerial 135, Art. 10, Literal a) Acuerdo Ministerial 174, Art 11, 136, 137. Acuerdo Ministerial 1404, Art. 11, Numeral 3, Literal b), c) y d). Resolución CD 513.	8	104. ¿Se han producido presunciones de enfermedad profesional u ocupacional del año en curso? *Reporte al IESS. *Medidas de correctivas y preventivas. *Historia médica de seguimiento.		
Resolución 957, Art 5, Literal k). Acuerdo Ministerial 1404, Art. 11, Numeral 4, Literal a) y b).	9	105. ¿Se mantiene la formación preventiva de la salud, mediante actividades, programas, campañas, conferencias, charlas, concursos, actividades deportivas, recreaciones?		
Decisión 584, Art. 11, Literal b), c), e), h), k), Art 18, 25. Ley Orgánica de Discapacidades, Art. 16, 19, 45, 52. Código del Trabajo, Art. 42, Numeral 33, 34, 35. Acuerdo Ministerial 1404, Art. 11, Numeral 5, Literal c).	10	106. ¿Se ha realizado la Identificación de grupos de atención prioritaria y condiciones de vulnerabilidad?		
Acuerdo Ministerial 1404, Art. 11, Numeral 5, Literal b).	11	107. ¿Cuenta con registros y estadísticas de ausentismo al trabajo (enfermedad común o laboral, accidentes u otros motivos)?		
Resolución 957, Art 5, Literal c). Decreto Ejecutivo 2393, Art. 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45. Acuerdo Ministerial 1404, Art. 11, Numeral 1, Literal d). Ley Orgánica de Salud, Art. 53.	12	108. ¿Se realiza promoción y vigilancia para el adecuado mantenimiento de servicios sanitarios generales (baños, comedores, servicios higiénicos, suministros de agua potable y otros en los sitios de trabajo)?		
Decreto Ejecutivo 2393, Art. 66, Numeral 1. Acuerdo 1404, Art. 11, Numeral 2, Literal f).	13	109. ¿Se ha ejecutado el programa de inmunizaciones de los trabajadores?		
SERVICIOS PERMANENTES		CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Código de Trabajo, Art. 430. Decreto Ejecutivo 2393, Art. 46.	1	110. ¿Cuenta con botiquín de emergencia para primeros auxilios?		
Decreto Ejecutivo 2393, Art. 46.	2	111. ¿Cuenta con local de enfermería (25 o más trabajadores)?		
Código de Trabajo, Art. 42. Decreto Ejecutivo 2393, Art. 37.	3	112. ¿El comedor cuenta con una adecuada salubridad y ambientación?		
Decreto Ejecutivo 2393, Art. 38.	4	113. ¿Los servicios de cocina cuentan con una adecuada salubridad y almacenamiento de productos alimenticios?		
Decreto Ejecutivo 2393, Art. 39.	5	114. ¿En el centro de trabajo se dispone de abastecimiento de agua para el consumo humano?		
Decreto Ejecutivo 2393, Art. 40.	6	115. ¿Cuenta con vestuarios en buenas condiciones con separación para hombres y mujeres?		
Decreto Ejecutivo 2393, Art. 41, 42.	7	116. ¿Cuenta con servicios higiénicos, excusados y urinarios en buenas condiciones con separación para hombres y mujeres?		
Decreto Ejecutivo 2393, Art. 43.	8	117. ¿Cuenta con duchas en buenas condiciones?		
Decreto Ejecutivo 2393, Art. 44.	9	118. ¿Cuenta con lavabos en buenas condiciones y con útiles de aseo personal?		
Decreto Ejecutivo 2393, Art. 49, 50, 51, 52.	10	119. ¿Cuenta con instalaciones campamentos en buenas condiciones?		
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO EN LA INSPECCIÓN		0		