CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS- PERSONAL

ELABORACIÓN DE UN MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA MINIMIZAR EL RIESGO DE ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES EN PORDUCTOS SAN JOSÉ PROSANJO CIA. LTDA., EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, 2016

Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Tecnólogo en Administración de Recursos Humanos-Personal.

Autor: Guerrero Estupiñan Eduardo Xavier.

Profesor: Ing. Ángela Camino

QUITO-ECUADOR

2016

DECLARATORIA

Declaro que la investigación es absolutamente original, autentica, personal, que se han citado fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes. Las ideas, doctrinas, resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.

CONTRATO DE CESIÓN SOBRE DERECHOS PROPIEDAD INTELECTUAL

Comparecen a la celebración del presente contrato de cesión y transferencia de derechos de propiedad intelectual, por una parte, el estudiante Guerrero Estupiñan Eduardo Xavier, por sus propios y personales derechos, a quien en lo posterior se le denominará el "CEDENTE"; y, por otra parte, el INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CORDILLERA, representado por su Rector el Ingeniero Ernesto Flores Córdova, a quien en lo posterior se lo denominará el "CESIONARIO". Los comparecientes son mayores de edad, domiciliados en esta ciudad de Quito Distrito Metropolitano, hábiles y capaces para contraer derechos y obligaciones, quienes acuerdan al tenor de las siguientes cláusulas:

PRIMERA: ANTECEDENTE.- a) El Cedente dentro del pensum de estudio en la carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal que imparte el Instituto Superior Tecnológico Cordillera, y con el objeto de obtener el título de Tecnólogo en Administración de Recursos Humanos - Personal, el estudiante participa en el proyecto de grado denominado "ELABORACIÓN DE UN MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA MINIMIZAR EL RIESGO DE ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES EN PORDUCTOS SAN JOSÉ PROSANJO CIA. LTDA., EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, 2016".

SEGUNDA: CESIÓN Y TRANSFERENCIA.- Con el antecedente indicado, el Cedente libre y voluntariamente cede y transfiere de manera perpetua y gratuita todos los derechos patrimoniales del manual de Seguridad y Salud Ocupacional descrito en la cláusula anterior a favor del Cesionario, sin reservarse para sí ningún privilegio especial (código fuente, código objeto, diagramas de flujo, planos, manuales de uso, etc.). El Cesionario podrá explotar el manual de Seguridad y salud Ocupacional por cualquier medio o procedimiento tal cual lo establece el Artículo 20 de la Ley de Propiedad Intelectual, esto es, realizar, autorizar o prohibir, entre otros: a) La reproducción del manual de Seguridad y Salud Ocupacional por cualquier forma o procedimiento; b) La comunicación pública del manual de Seguridad y Salud Ocupacional; c) La distribución pública de ejemplares o copias, la comercialización, arrendamiento o alquiler del manual de Seguridad y Salud Ocupacional;

d) Cualquier transformación o modificación del manual de Seguridad y Salud Ocupacional; e) La protección y registro en el IEPI del manual de Seguridad y Salud Ocupacional a nombre del Cesionario; f) Ejercer la protección jurídica del manual de Seguridad y Salud Ocupacional; g) Los demás derechos establecidos en la Ley de Propiedad Intelectual y otros cuerpos legales que normen sobre la cesión de derechos de autor y derechos patrimoniales.

TERCERA: OBLIGACIÓN DEL CEDENTE.- El cedente no podrá transferir a ningún tercero los derechos que conforman la estructura, secuencia y organización del programa de ordenador que es objeto del presente contrato, como tampoco emplearlo o utilizarlo a título personal, ya que siempre se deberá guardar la exclusividad del programa de ordenador a favor del Cesionario.

CUARTA: CUANTIA.- La cesión objeto del presente contrato, se realiza a título gratuito y por ende el Cesionario ni sus administradores deben cancelar valor alguno o regalías por este contrato y por los derechos que se derivan del mismo.

QUINTA: PLAZO.- La vigencia del presente contrato es indefinida.

SEXTA: DOMICILIO, JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.- Las partes fijan como su domicilio la ciudad de Quito. Toda controversia o diferencia derivada de éste, será resuelta directamente entre las partes y, si esto no fuere factible, se solicitará la asistencia de un Mediador del Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Quito. En el evento que el conflicto no fuere resuelto mediante este procedimiento, en el plazo de diez días calendario desde su inicio, pudiendo prorrogarse por mutuo acuerdo este plazo, las partes someterán sus controversias a la resolución de un árbitro, que se sujetará a lo dispuesto en la Ley de Arbitraje y Mediación, al Reglamento del Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de comercio de Quito, y a las siguientes normas: a) El árbitro será seleccionado conforme a lo establecido en la Ley de Arbitraje y Mediación; b) Las partes renuncian a la jurisdicción ordinaria, se obligan a acatar el laudo arbitral y se comprometen a no interponer ningún tipo de recurso en contra del laudo arbitral; c) Para la ejecución de medidas cautelares, el árbitro está facultado para solicitar el auxilio de los funcionarios públicos, judiciales, policiales y administrativos, sin que sea necesario recurrir a juez ordinario alguno; d) El procedimiento será confidencial y en derecho; e) El lugar de arbitraje serán las instalaciones del centro de arbitraje y mediación de la Cámara de Comercio de Quito; f) El idioma del arbitraje será el español; y, g) La reconvención, caso de haberla, seguirá los mismos procedimientos antes indicados para el juicio principal.

SÉPTIMA: ACEPTACIÓN.- Las partes contratantes aceptan el contenido del presente contrato, por ser hecho en seguridad de sus respectivos intereses.

En aceptación firman a los 08 días del mes de Noviembre del dos mil dieciséis.

f)_____	f)_____
C.C. Nº 171626937-6	Instituto Superior Tecnológico Cordillera
CEDENTE	**CESIONARIO**

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi esposa e hijas que han constituido

Un pilar fundamental en mi vida y en el desarrollo de mis actividades

Académicas, quienes me dieron la fortaleza para continuar y

No desmayar en este camino que me he trazado.

A mis Abuelitos que con gran ejemplo me formaron

Con sus valores, con ese don de seres humanos de excelencia

Que siempre estuvieron pendientes y perseverantes en cada momento

Para verme convertido en una gran persona y profesional.

A Productos San José Cía. Ltda., quien me presto su apoyo incondicional

Durante muchos años, dándome la oportunidad de coordinar el Área de talento humano,

Brindándome la información necesaria y su compromiso para la realización

De este proyecto, quienes también con su don de gente trabajadora y emprendedora, me han formado como profesional y como persona.

ÍNDICE GENERAL

Declaratoria……II

Contrato de Cesión ……..IV

Agradecimiento.……VI

Índice General……X

Índice de Figuras……..XI

Índice de Tablas……...…XII

Resumen Ejecutivo……XIII

Abstract……...XIV

Introducción……XV

Capítulo I

1. CONTEXTO

1.1 Antecedentes……...…16

1.2 Justificación ……20

1.3 Definición del Problema ……..23

Capítulo II

2. INVOLUCRADOS

2.1 Mapeo de Involucrados ……...26

2.2 Matriz de Análisis De Involucrados ……...27

Capítulo III

3. PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.1. Árbol de Problemas……..30

3.2. Árbol de Objetivos……...32

Capítulo IV

4. MARCO LÓGICO

4.1 Matriz de análisis de alternativas…….34

4.2 Matriz de análisis de impacto de los objetivos ……39

4.3 Diagrama de estrategias ……...43

4.4 Matriz de marco lógico……48

Capítulo V

5. PROPUESTA

5.1 Antecedentes……...53

5.2 Justificación……....54

5.3 Objetivo general…….…….54

5.4 Orientación para el estudio …….…55

5.5 Relación de contenido…….…...58

5.6 Tabulación……....64

5.7 Taller…….……...……76

5.8 Manual……..……..……...82

Capítulo VI

6. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.1 Recursos…….…….….……132

6.2 Presupuesto…….…….133

6.3 Cronograma…….…….134

Capítulo VII

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones……..……..135

7.2 Recomendaciones…….……..136

ÍNDICE DE GRAFICOS

Mapeo de Involucrados……..……..26

Árbol de Problemas……...……30

Árbol de Objetivos……...…….32

Diagrama de Estrategias……43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1…….18

Figura 2……..…63

Figura 3…….65

Figura 4…….66

Figura 5…….67

Figura 6…….68

Figura 7…….....69

Figura 8……..…70

Figura 9……71

Figura 10……...72

Figura 11……...73

Figura 12……...74

Figura 13……...75

ÍNDICE DE TABLAS

Matriz T…….23

Matriz de Análisis de Involucrados……27

Matriz de Análisis de Alternativas……...…..35

Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos……...….…38

Matriz de Marco Lógico……...…..…48

Tabla 6…….....64

Tabla 7…….....65

Tabla 8…….....66

Tabla 9…….....67

Tabla 10……..…68

Tabla 11……..……69

Tabla 12……..…70

Tabla 13……..71

Tabla 14……..…72

Tabla 15……..73

Tabla 16……..……74

Tabla 17…….…75

Tabla 18……132

Tabla 19……133

Tabla 20……134

RESUMEN EJECUTIVO.

El siguiente trabajo de pre grado consiste en la elaboración de un manual de seguridad y Salud Ocupacional de la empresa PRODUCTOS SAN JOSÉ PROSANJO CIA. LTDA. Ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito cuyo giro de negocio es la elaboración y comercialización de productos alimenticios diversos al consumidor.

El objetivo central es minimizar el riesgo de accidentes laborales y enfermedades profesionales salvaguardando la integridad de los trabajadores de la compañía.

Se realizó una investigación interna para el desarrollo de lo antes expuesto en función de la elaboración y aplicación de encuestas a todos los trabajadores de la organización para conocer mediante una fuente directa los posibles riesgos y el nivel de conocimiento que tienen sobre el tema, para de esta manera minimizar el índice de accidentabilidad y cumplimiento de la normativa legal vigente.

ABSTRAC.

The following pre-degree work consists of the elaboration of a manual of Occupational Health and Safety of the company PRODUCTOS SAN JOSÉ PROSANJO CIA. LTDA. Located in the Metropolitan District of Quito whose business is the development and commercialization of diverse food products to the consumer.

The central objective is to minimize the risk of occupational accidents and diseases, safeguarding the integrity of the company's workers.

An internal investigation was carried out for the development of the aforementioned in terms of the elaboration and application of surveys to all the workers of the organization to know through a direct source the possible risks and the level of knowledge that they have on the subject, This way to minimize the index of accidentability and compliance with the current legal regulations.

INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud de los trabajadores actualmente han constituido un ente de regulación primordial en las compañías, ya que partiendo desde la constitución de la república y el objetivo número 9 del plan del buen vivir nos dicen que debemos salvaguardar la integridad de los trabajadores en todas sus formas, y una de sus formas es brindar un lugar de trabajo seguro a cada uno de los trabajadores donde puedan desarrollar sus actividades cotidianas de una amanera más eficiente para la compañía, haciendo que la compañía sea más productiva al reducir los accidentes laborales y enfermedades profesionales, reduciendo el ausentismo.

Por otra parte está el cumplimiento de las normativas legales vigentes, en las que la compañía tiene que realizar una gestión adecuada en seguridad y salud ocupacional, haciendo que minimicemos el riesgo de incumplimientos y sanciones por los entes gubernamentales de control.

CAPÍTULO I

1.01.CONTEXTO

"La prevención de accidentes se practicaba indudablemente en cierto grado, aún en las civilizaciones más remotas. Tales esfuerzos, es muy probable que fueran casi por completo de carácter personal y defensivo. La seguridad industrial, hasta tiempos más o menos recientes, fue principalmente un asunto de esfuerzo individual, más que una forma de procedimiento organizado. La verdadera necesidad de la seguridad organizada se hizo patente con la Revolución Industrial, ya que vino acompañada de condiciones de trabajo inadecuadas y totalmente inseguras, ocasionando muertes por accidentes profesionales y mutilaciones con mucha frecuencia."

"Las condiciones de las fábricas eran poco más que chozas. En éstas, no existían condiciones convenientes de alumbrado, ventilación e higiene. Dos terceras partes de los obreros eran mujeres y niños, cuyo tiempo de trabajo era de 12 a 14 horas al día."

"La seguridad es el Conjunto de medidas, técnicas educacionales, médicas y psicológicas empleados para prevenir accidentes tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente y al instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de la implementación de prácticas preventivas."

"La higiene es el conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas a cargo y al ambiente físico donde se ejecutan Preservación de accidentes de trabajo Prevención de enfermedades de trabajo."

"Son los procedimientos, técnicas y elementos que se aplican en los centros de trabajo, para el reconocimiento, evaluación y control de los agentes nocivos que Intervienen en los procesos y actividades de trabajo."

"Tiene como objetivo establecer medidas y acciones para la prevención de accidentes o enfermedades de trabajo, a fin de conservar la vida, salud e integridad física de los trabajadores, así como evitar cualquier posible deterioro al propio centro de trabajo."

Entre los principales riesgos podemos determinar los siguientes:

- Provocadas por agentes físicos (sordera profesional, afecciones visual, patologías respiratorias, etc.)
- Provocadas por agentes químicos (intoxicación por plomo, dermatosis, etc.)
- Provocadas por agentes biológicos (tétanos, brucelosis)

Con la realización de un manual de Seguridad y Salud Ocupacional para Productos san José Prosanjo Cía. Ltda. Se pretende minimizar los riesgos laborales y enfermedades profesionales, de tal forma que contemos con personal altamente comprometido y seguro en cada uno de sus puestos de trabajo generando mayor productividad y rentabilidad a la compañía.

Las estadísticas nos muestran a nivel nacional lo siguiente:

Tabla 1. Distribución de A.T. e I.I. por Provincia 2011-2012.

PROVINCIA	n A.T.	% n A.T.	P.A. IESS	I.I.	n A.T.	% n A.T.	P.A. IESS	I.I.
Azuay	437	4,7%	126682	344,96	501	3,7%	137282	364,94
Bolívar	45	0,5%	13184	341,32	58	0,4%	14349	404,21
Cañar	247	2,6%	24477	1009,11	500	3,7%	26133	1913,29
Carchi	34	0,4%	14723	230,93	25	0,2%	15798	158,25
Chimborazo	125	1,3%	39030	320,27	172	1,3%	43538	395,06
Cotopaxi	195	2,1%	42100	463,18	279	2,0%	45087	618,80
El Oro	150	1,6%	70290	213,40	242	1,8%	81854	295,65
Esmeraldas	136	1,5%	38875	349,84	239	1,8%	41415	577,09
Galápagos	8	0,1%	5471	146,23	17	0,1%	6205	273,97
Guayas	4181	44,8%	594287	703,53	6801	49,8%	655362	1037,75
Imbabura	85	0,9%	44642	190,40	104	0,8%	50235	207,03
Loja	120	1,3%	45972	261,03	146	1,1%	53245	274,20
Los Ríos	415	4,4%	51483	806,09	0	0,0%	58068	0,00
Manabí	287	3,1%	126682	226,55	274	2,0%	134287	204,04
Morona Santiago	42	0,4%	10582	396,90	57	0,4%	12344	461,76
Napo	37	0,4%	9753	379,37	133	1,0%	10945	1215,17
Orellana	85	0,9%	11906	713,93	89	0,7%	13543	657,17
Pastaza	29	0,3%	9100	318,68	0	0,0%	10386	0,00
Pichincha	2005	21,5%	799628	250,74	3352	24,5%	903084	371,17
Santa Elena	41	0,4%	16766	244,54	123	0,9%	19813	620,80
Santo Domingo Tsáchilas	234	2,5%	36444	642,08	201	1,5%	40449	496,92
Sucumbíos	178	1,9%	15078	1180,53	145	1,1%	18351	790,15
Tungurahua	183	2,0%	68195	268,35	199	1,5%	78013	255,09
Zamora Chinchipe	39	0,4%	9280	420,26	0	0,0%	10935	0,00
TOTAL	**9338**	**100%**	**2224630**	**419,76**	**13657**	**100%**	**2480721**	**550,53**

A.T.: accidentes de trabajo.

PA: personas afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Figura N° 1
Ministerio de Trabajo

Productos san José Prosanjo Cía. Ltda. Es una empresa orgullosamente ecuatoriana dedicada a la elaboración y comercialización de productos alimenticios diversos al consumidor desde el año 2001, tiempo en el cual se ha dedicado a endulzar la vida de los ecuatorianos pero con salud, ya que sus productos contienen vitaminas y minerales al ser un producto orgánico y de calidad, la compañía tiene como responsabilidad social el trabajar con pequeños productores de la zona del noroccidente de pichincha parroquia de Pacto garantizándoles la compra de sus productos todos los años, brindándoles capacitación y de esta manera mejoramos continuamente la calidad de vida de nuestros aliados estratégicos y proveedores y con ellos sus familias.

Misión

Productos San José Prosanjo Cía. Ltda., produce y comercializa alimentos orgánicos y convencionales de la más alta calidad, elaborados con las mejores materias primas, contando con personal altamente calificado, comprometido con la naturaleza y el bienestar social, para poder satisfacer las necesidades de nuestros clientes.

Visión

Productos San José Prosanjo Cía. Ltda., pretende ser la primera empresa en la producción y comercialización de productos alimenticios orgánicos y convencionales que superen las expectativas del cliente en el mercado nacional e internacional y cuyas marcas sean sinónimos de calidad y orgullo nacional.

1.02.JUSTIFICACIÓN

Este proyecto se lo realiza con el único objetivo de minimizar el impacto de accidentes laborales dentro de la compañía PRODUCTOS SAN JOSÉ PROSANJO

CIA. LTDA. Cía. Ltda., y por cumplimiento de la normativa legal vigente como es el decreto ejecutivo 2393, que trata sobre la seguridad y salud de los trabajadores, para salvaguardar la integridad de los trabajadores y alineados al objetivo N° 9 del plan de buen vivir que nos dice que debemos garantizar el trabajo digo en todas sus formas.

La inexistencia de manual de seguridad y salud ocupacional en la compañía que garantice la seguridad y salud del trabajador y por cumplimiento de la normativa legal vigente, se ve en la necesidad de realizar un proyecto para la creación de un manual con el objetivo de minimizar los riesgos laborales y evitando enfermedades profesionales a futuro de los trabajadores, lo cual nos puede generar un impacto social y económico.

La compañía al estar trabajando en un sistema de gestión integral donde se involucra directamente a los trabajadores como su principal fortaleza ve la necesidad de cuidar y salvaguardar la integridad de los trabajadores como parte de su responsabilidad corporativa y alineada a nuestra política integral.

Política integral

Productos San José Prosanjo Cía. Ltda., produce y comercializa alimentos elaborados artesanalmente con las mejores materias primas, mano de obra calificada e infraestructura para garantizar la inocuidad de nuestros productos; asegurando el

cumplimiento de la normativa legal vigente y la prevención de la seguridad, salud e Higiene de los clientes internos y externos de la organización, minimizando el impacto ambiental apoyado en un mejoramiento continuo de nuestro sistema de gestión integral SGI.

Las empresas ecuatorianas requieren personas líderes capaces de introducir y poner en ejecución modelos de seguridad social, a través de programas, metodologías enfocadas en la prevención de riesgos con el objetivo de disminuir los riesgos, enfermedades profesionales y Accidentes, buscando una unión entre la productividad y mejorar la calidad de vida y bienestar del personal.

Se busca también contribuir a la formación de los futuros especialistas en seguridad y salud ocupacional de modo que desarrollen capacidades para aportar soluciones creativas y efectivas no sólo a sus empresas sino a la sociedad en la que vivimos los ecuatorianos.

De ahí que se promueve cada vez una sólida preparación personal y profesional y, al mismo tiempo, una profunda formación humanística que garantice el respaldo de valores consecuentes con los propósitos de paz, convivencia, responsabilidad social y rentabilidad para la organización.

Mediante este trabajo se pretende:

- Cumplir con la obligación legal que todos los empresarios tienen con respecto a sus trabajadores.

- Reducir los altos índices de accidentabilidad: Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional.
- Integrar dicha Técnica Preventiva en el proceso productivo y complementar las normas de gestión de calidad y las normas de gestión medioambiente.

1.3. DEFINICION DEL PROBLEMA

MATRIZ T					
SITUACIÓN EMPEORADA	**SITUACIÓN ACTUAL**				**SITUACIÓN MEJORADA**
Desmotivación del personal por una inadecuada gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.	Alto índice de accidentes laborales en la empresa Productos San José Prosanjo Cía. Ltda. por la carencia de un manual de Seguridad y Salud Ocupacional				Adecuada gestión para la prevención de riesgos laborales
FUERZAS IMPULSADORAS	I	PC	I	PC	**FUERZAS BLOQUEADORAS**
Capacitar a todo el personal en Seguridad y salud Ocupacional	2	5	4	1	Carencia de gestión para asignación de recursos económicos
Interesar a la alta gerencia para contar con un personal que trabaje en un ambiente seguro	2	5	4	1	Desinterés de la alta dirección para la elaboración de un manual de SSO
Brindar seguridad a los trabajadores en sus puestos de trabajo	2	5	4	1	Desinterés de los trabajadores para proporcionar información
Realizar levantamiento de riesgos por puesto de trabajo	1	5	5	1	Desinterés de los responsables de cada área
Socializar el manual de Seguridad y Salud Ocupacional	2	5	5	1	Desinterés del personal en SSO

Elaborado por: Eduardo Guerrero
Tabla N°1

1.03.1. ANÁLISIS DE LA MATRIZ T

Tenemos como situación actual un alto índice de accidentes laborales en la empresa PRODUCTOS SAN JOSÉ PROSANJO Cía. Ltda., por la carencia de un manual de seguridad y salud ocupacional lo cual nos daría como situación empeorada la desmotivación del personal por una inadecuada gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y como situación mejorada una adecuada gestión para la prevención de riesgos laborales.

1.- Como fuerza impulsadora tenemos que la capacitación en SSO a todo el personal dándonos una intensidad de 2 (medio bajo) ya que al momento el contar con un sistema de SSO es importante en las empresas y un potencial de cambio de 5 (alto) ya que vamos a capacitar a todo el personal en SSO, como fuerza bloqueadora tenemos la carencia de gestión para asignación de recursos económicos con una intensidad de 4 (medio alto) ya que no se realizó un presupuesto anual para capacitación en SSO y un potencial de cambio de 1 (bajo), ya que se solicitó la asignación y aprobación de recursos.

2.- Como fuerza impulsadora tenemos el interesar a la alta gerencia para contar con un personal que trabaje en un ambiente seguro dándonos una intensidad de 2 (medio bajo) ya que actualmente hay poco interés en brindar un ambiente seguro a los trabajadores y un potencial de cambio de 5 (alto) ya que vamos socializar sobre la importancia de tener un personal que trabaje en un ambiente seguro, como fuerza Bloqueadora tenemos un desinterés de la alta dirección para la elaboración de un manual de SSO con una intensidad de 4 (medio alto) ya que desconocen del cumplimiento de la normativa legal y un potencial de cambio de 1 (bajo) ya que se hará conocer la normativa legal basado en la prevención de riesgos laborales.

3.- Como fuerza impulsadora tenemos el brindar seguridad a los trabajadores en cada uno de sus puestos de trabajo con una intensidad de 2 (medio bajo) ya que no se ha dotado de equipo de protección personal y señalización y con un potencial de cambio de 5 (alto) ya que se solicitara la asignación del recurso económico para la compra de EPP y señalización de la planta, como fuerza bloqueadora tenemos el desinterés de los trabajadores para proporcionar información con una intensidad de 4 (media alta) por el desconocimiento de las leyes vigentes y un potencial de cambio de 1 ya que planificara charlas sobre la importancia de la vigilancia de la salud y la seguridad del trabajador.

4.- Como fuerza impulsadora vamos a realizar un levantamiento de una matriz de riesgos por puesto de trabajo con una intensidad de 1 (bajo) ya que actualmente no cuenta con una matriz donde se identifique los riesgos en cada puesto de trabajo con un potencial de cambio de 5 (alto) ya que se realizara el levantamiento de la información y elaboración de la matriz de riesgos, como fuerza bloqueadora tenemos el desinterés de los responsables de cada área con una intensidad de 5 (alta) al no contar con la información en seguridad y salud ocupacional con un potencial de cambio de 1(bajo) ya que se les informara por medio de trípticos sobre la importancia de la seguridad y salud ocupacional del trabajador.

5.- Como fuerza impulsadora tenemos la socialización de un manual de SSO con una intensidad de 2 (medio bajo) ya que no se ha realizado una adecuada gestión de prevención en SSO y un potencial de cambio de 5 (alto) ya que se elaborara un reglamento de SSO, como fuerza bloqueadora tenemos el desinterés del personal en materia de SSO con una intensidad de 5 (alto) ya que desconocen de los beneficios e importancia de un reglamento de SSO y un potencial de cambio de 1(bajo) ya que se creara conciencia en cada uno de los trabajadores de que la compañía les quiere brindar seguridad en sus puestos de trabajo, salvaguardando su integridad.

CAPÍTULO II

2. INVOLUCRADOS

2.1 Mapeo de Involucrados

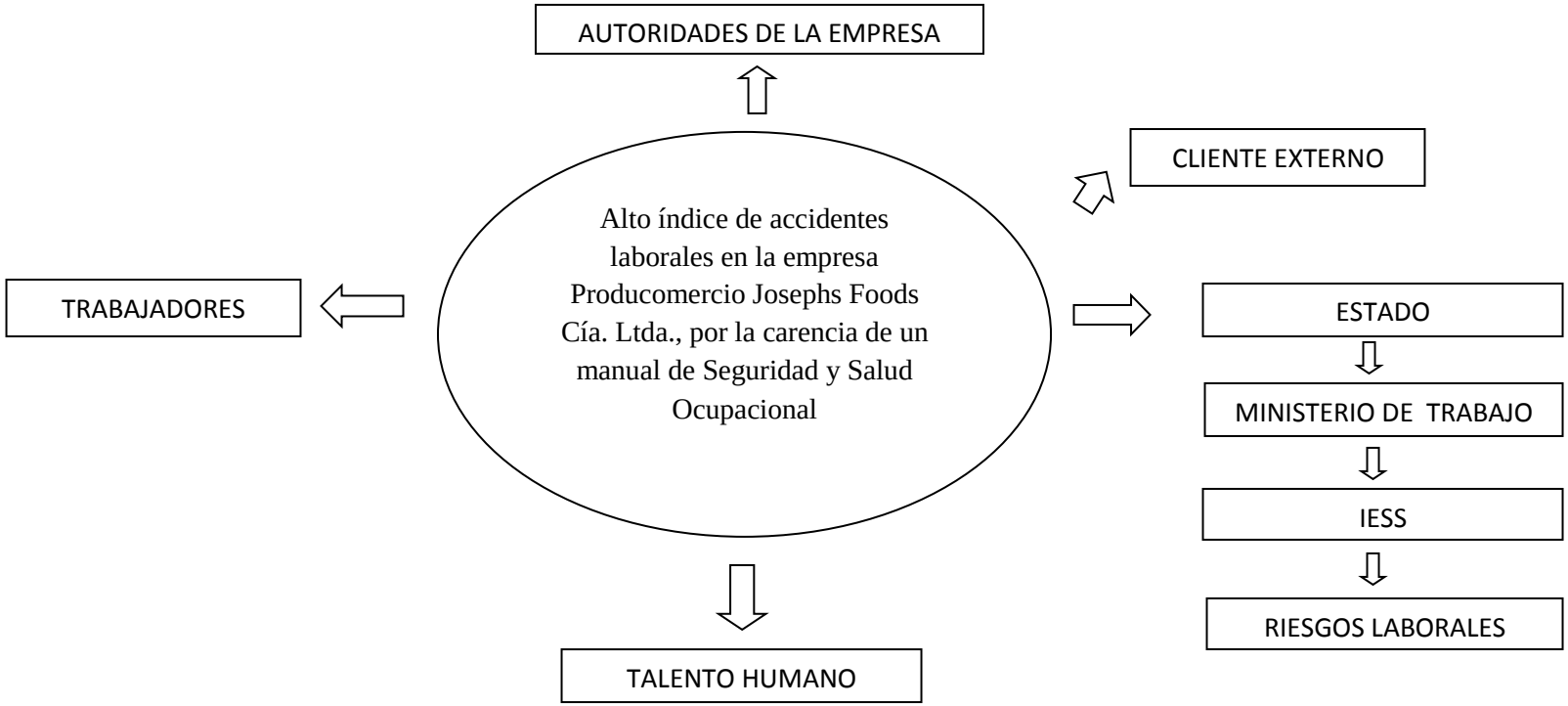


Grafico N°1
Eduardo Guerrero

2.2 MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS.

INVOLUCRADOS	INTERES SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS MANDATOS Y CAPACIDADES	INTERES SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
TRABAJADORES	Minimizar el Desinterés de los trabajadores para proporcionar información	Inseguridad en sus puestos de trabajo donde realizan sus actividades.	Decisión 584 / resolución 957 instrumento andino de seguridad en el trabajo. Recursos: • Humanos • Tecnológicos • Económicos • Materiales	Brindar seguridad a los trabajadores en sus puestos de trabajo	Cambio de cultura de la empresa por participar en los procesos de mejora.
DPTO. RECURSOS HUMANOS	Reducir la carencia de gestión para asignación de recursos económicos	Inadecuado gestión de riesgos laborales .	Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo. Recursos: • Humanos • Tecnológicos • Económicos • Materiales	Capacitar a todo el personal en Seguridad y salud Ocupacional	Inadecuada gestión y planificación de recursos económicos.
AUTORIDADES DE LA EMPRESA	Disminuir el desinterés de la alta dirección para la elaboración de un manual de SSO	Reducción de la productividad	Reglamento código de trabajo Recursos: • Humanos • Tecnológicos • Económicos • Materiales	Interesar a la alta gerencia para contar con un personal que trabaje en un ambiente seguro	Escaso compromiso de los trabajadores.
ESTADO	Controlar de las políticas de trabajo, empleo y protección de los derechos del trabajador.	Incumplimiento de las leyes y la normativa legal vigente.	Objetivo # 9 Plan Nacional del Buen Vivir: Garantizar el trabajo digno en todas sus formas Recursos: -Humanos - Económicos -Materiales -Tecnológicos	Garantizar la seguridad del trabajador en todas sus formas	Desinterés de las empresas por cumplir con la normativa legal vigente.

Tabla N°2
EduardoGuerrero

Análisis:

Dentro del mapeo de involucrados se ha considerado a cinco involucrados principales el primero es la familia como parte de la sociedad su interés sobre el problema central es que se elabore un manual de Seguridad y salud ocupacional en la compañía teniendo como problemas percibidos los riesgos laborales existentes para ello contamos con mandatos como el art. 33 de la constitución de la república del Ecuador que nos dice que el trabajo es un derecho y un deber social y por otra parte contamos con los recursos humanos, tecnológicos, económicos y materiales para el desarrollo del proyecto, el interés sobre el proyecto es el mejorar la calidad de sus familias y los conflictos potenciales que podemos tener es el desinterés de los trabajadores por participar activamente en el proyecto.

El segundo involucrado son los trabajadores y su interés sobre el problema central es el que se brinde un ambiente de trabajo seguro y adecuado, teniendo como problemas percibidos la inseguridad en sus puestos de trabajo donde realizan sus actividades cotidianas, para ello contamos con el instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo, capítulo III art. 11 literal b) que nos dice que debemos identificar y evaluar los riesgos en forma inicial y periódica y la resolución 357 del reglamento del instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo art. 1 literal b) que nos pide la identificación, evaluación, control y seguimiento de los riesgos, su interés sobre el proyecto es trabajar en un ambiente seguro que no represente un riesgo, teniendo como conflictos el cambio de cultura de la organización por participar en el cambio y procesos de mejora.

El departamento de Recursos Humanos es el tercer involucrado pues su interés sobre el problema central es el mejorar el desempeño laboral teniendo como problema percibido la inadecuada gestión d riesgos laborales, los recursos utilizados son humanos, tecnológicos, económicos y materiales bajo el reglamento de Seguridad y salud en el trabajo su interés en el proyecto es el minimizar los accidentes laborales y ausentismo teniendo como conflicto la inadecuada gestión y planificación de recursos económicos para el proyecto.

Como cuarto involucrado tenemos a las autoridades de la empresa teniendo su interés por el problema central Disminuir el desinterés de la alta dirección para la elaboración de un manual de SSO teniendo como problemas percibidos la reducción de la productividad utilizando como herramienta el código de trabajo conjuntamente con recursos humanos, tecnológicos, económicos y materiales, su interés sobre el proyecto es Interesar a la alta gerencia para contar con un personal que trabaje en un ambiente seguro en la compañía, teniendo como conflicto potencial el escaso compromiso de los trabajadores.

El estado como último involucrado tiene un interés sobre el problema central el controlar las políticas de trabajo, empleo y protección de los derechos del trabajador percibiendo como problema el incumplimiento de las leyes y normativa legal vigente, contando el plan nacional del buen vivir objetivo #9 que nos garantiza el trabajo digno en todas sus formas, así también con los recursos humanos, materiales, económicos y financieros su interés sobre el proyecto es garantizar la seguridad del trabajador en todas sus formas, teniendo como conflicto potencial el desinterés de la empresa por cumplir con la normativa legal vigente.

CAPITULO III

3. PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.01. ARBOL DE PROBLEMAS

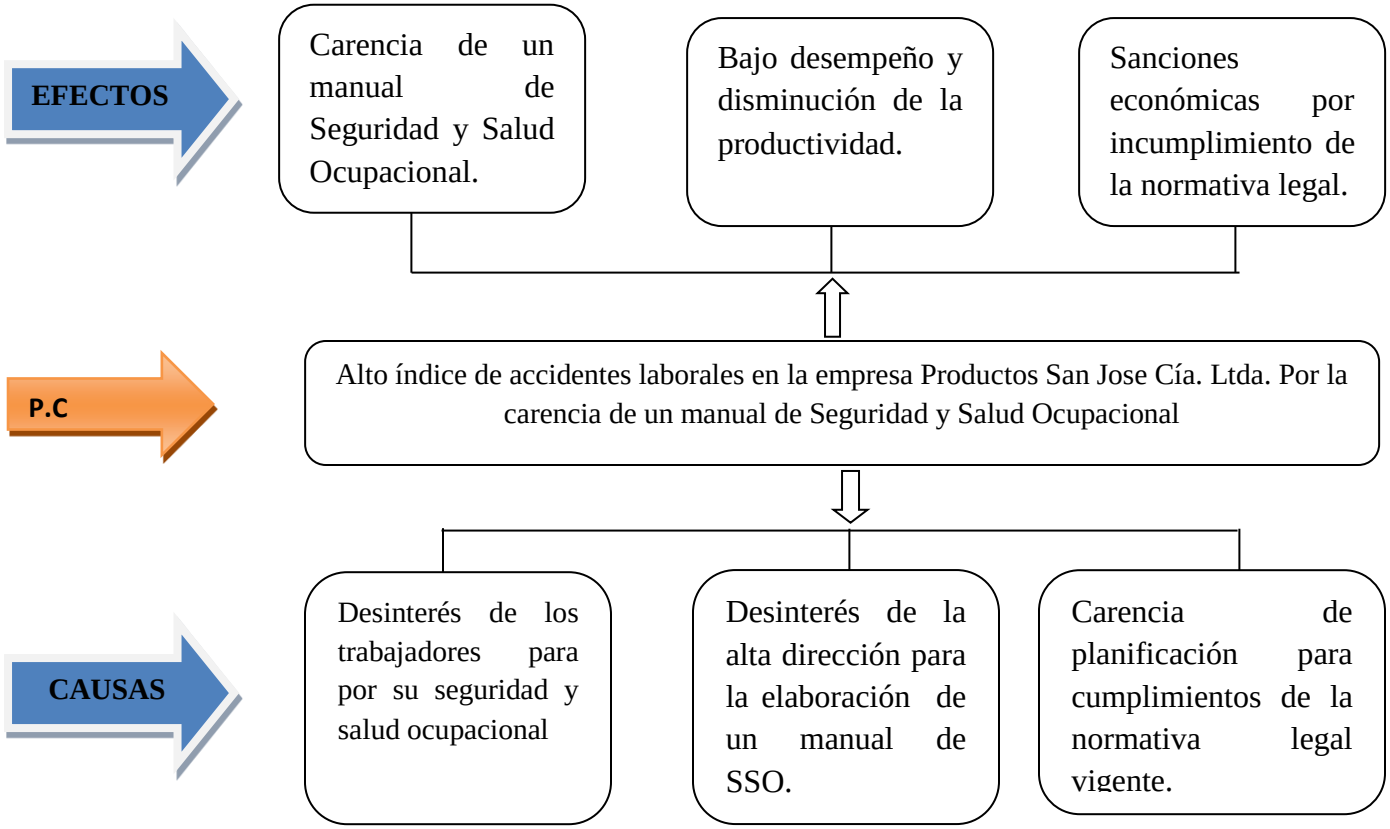


Grafico N° 2
Elaboradopor:EduardoGuerrero

ANÁLISIS:

En la figura del árbol de problemas se puede ver la parte inferior las causas detallando así tres importantes; siendo la primera: el desinterés de los trabajadores para por su seguridad y salud ocupacional lo cual conlleva a tener un alto índice de accidentes laborales en la empresa Productos San Joé Cía. Ltda. Por la carencia de un manual de Seguridad y Salud Ocupacional dándonos como efecto la carencia de un manual de seguridad y salud ocupacional lo cual es importante para minimizar y controlar los riesgos existentes en la compañía.

La segunda causa es el desinterés de la alta dirección para la elaboración de un manual de SSO, lo que conlleva a tener un alto índice de accidentes laborales en la empresa Productos San José Cía. Ltda. Por la carencia de un manual de Seguridad y Salud Ocupacional dándonos como efecto el bajo desempeño y disminución de la productividad por la inseguridad en sus puestos de trabajo al no realizar una gestión adecuada de riesgos laborales.

Por último la tercera causa tenemos la carencia de planificación para el cumplimiento de la normativa legal, lo que conlleva a tener un alto índice de accidentes laborales en la empresa Productos San José Cía. Ltda. Por la carencia de un manual de Seguridad y Salud Ocupacional dándonos como efecto las sanciones económicas por el incumplimiento de la normativa legal vigente por los Sistemas de auditorías en riesgos de trabajo realizadas por las entidades de control.

3.02. ÁRBOL DE OBJETIVOS.

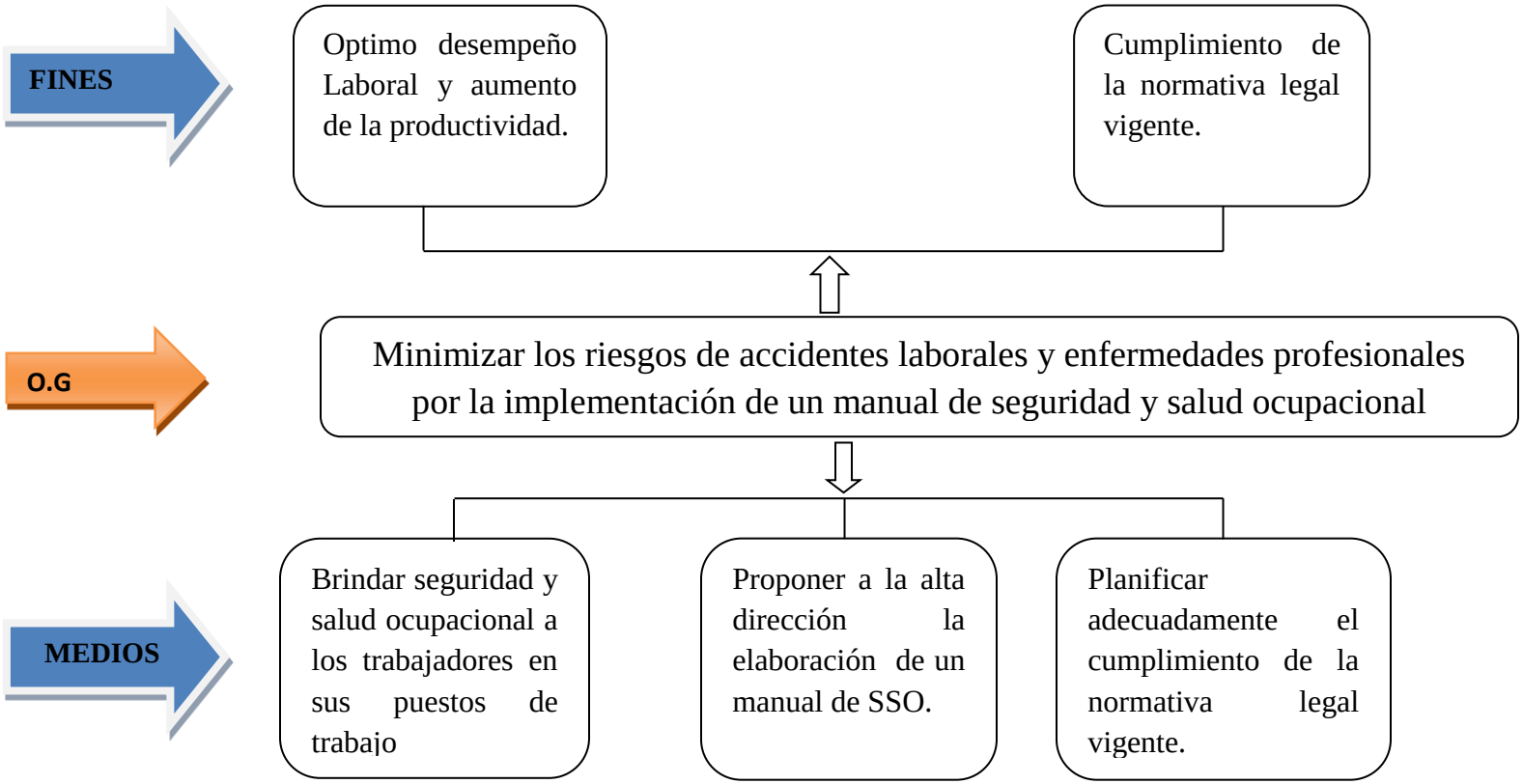


Grafico N° 3

EduardoGuerrero

ANÁLISIS:

En la figura del árbol de objetivos se puede ver la parte inferior los medios detallando así tres importantes; siendo el primer: Brindar seguridad y salud ocupacional a los trabajadores en sus puestos de trabajo para minimizar los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales en la compañía Productos San José Cía. Ltda. Al contar con un manual de seguridad y salud ocupacional, haciendo que los trabajadores tengan seguridad en cada uno de sus puestos de trabajo donde realizan sus actividades cotidianas salvaguardando la integridad de los trabajadores y de esta manera garantizar el trabajo digno en todas sus formas.

Como segundo medio se tiene que proponer a la alta dirección la elaboración de un manual de seguridad y salud ocupacional para minimizar los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales en la compañía Productos San José Cía. Ltda. Obteniendo un óptimo desempeño laboral y aumento de la productividad, haciendo que la organización sea más productiva y competitiva contando con personal comprometido con los objetivos.

Como tercer medio se tiene el panificar adecuadamente el cumplimiento de la normativa legal vigente para minimizar los riesgos laborales y enfermedades profesionales en la compañía Productos San José Cía. Ltda. Para cumplir adecuadamente la normativa legal vigente y poder evitar sanciones económicas impuestas por los organismos de control mediante el sistema de auditorías de riesgos de trabajo.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

4.1 Matriz De Análisis De Alternativas

OBJETIVO	IMPACTO SOBRE EL PROPÓSITO	FACTIBILIDAD TÉCNICA	FACTIBILIDAD FINANCIERA	FACTIBILIDAD SOCIAL	FACTIBILIDAD POLÍTICA	TOTAL	CATEGORÍA
Proponer a la alta dirección la elaboración de un manual de SSO.	5	5	5	5	3	25	ALTA
Brindar seguridad y salud ocupacional a los trabajadores en sus puestos de trabajo	4	4	5	5	5	23	ALTA
Planificar adecuadamente el cumplimiento de la normativa	5	5	5	5	5	25	ALTA

legal vigente.							
Minimizar los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales por la implementación de un manual de seguridad y salud ocupacional	5	5	5	5	5	25	ALTA

Tabla N°2

Eduardo Guerrero

ANÁLISIS:

En la matriz de análisis de alterativas encontramos detallados nuestros objetivos y propósito sobre el proyecto; los cuales analizamos uno a uno sobre los diferentes aspectos de los cuales se validan según la siguiente valoración siendo 1 la más baja y 5 la más alta.

El primer objetivo es el proponer a la alta dirección la elaboración de un manual de Seguridad y Salud Ocupacional con un impacto sobre el propósito valorado con 5 (alta) ya que con la implementación del manual, con la socialización y capacitación lograremos cumplir nuestro propósito, de igual manera se valora con 5 (alta) que la factibilidad técnica, ya que la organización está comprometida con realizar una adecuada gestión de seguridad y dotara de los recursos necesarios para la implementación; en la factibilidad financiera se lo valora con 5 (alta) puesto que la organización tiene interés sobre el propósito y cuenta con los recursos económicos para su financiamiento, en cuanto a la factibilidad social se la valoro con 5 (alta) debido a que va dirigido a los trabajadores de la compañía y a sus familias en el cual se quiere minimizar en nivel de accidentes laborales y enfermedades profesionales y por último tenemos la factibilidad política que se lo Valora con 5 (alta) puesto que la empresa contara con un manual y SSO y políticas claras en materia de Seguridad y Salud Ocupacional. Teniendo un puntaje total de 25 siendo su categoría alta para su ejecución.

El segundo objetivo es brindar seguridad y salud ocupacional a todos los trabajadores cada uno de sus puestos de trabajo valorándolo con 4 (medio - alta) en relación con el

impacto sobre el propósito, ya que se realizara una adecuada gestión de riesgos laborales, en la cual vamos a minimizar los riesgos mediante capacitación y socialización del manual de SSO. En cuanto a la factibilidad técnica lo valoramos con 4 (medio - alta) ya que se tienen que realizar cambios en el personal, donde se creara una cultura de seguridad en la organización para cumplimiento del objetivo; en la factibilidad financiera se califica con un 5 (alta) pues contamos con el recurso económico financiero para el control de riesgos. En la factibilidad social la valoramos con 5 (alta) puesto que se realizara una campaña de socialización y señalización donde se identificara los riesgos en cada puesto de trabajo y se realizara una retroalimentación para que el personal también pueda identificar y prevenir cualquier tipo de riesgo, en cuanto a la factibilidad política se valora con un 5 (alta) puesto que se elaborara las políticas necesarias para controlar los riesgos laborales; teniendo un puntaje total de 23 y su categoría es alta.

El tercer objetivo es panificar adecuadamente en cumplimiento de la normativa legal vigente el cual lo valoramos con 5 (alta) ya que en el impacto sobre el propósito es llegar al cumplimiento de la normativa y salvaguardar la integridad de nuestros trabajadores alcanzando así nuestro propósito; en la factibilidad técnica se lo valora con un 5 (alta) puesto que al bridar seguridad al trabajador cumpliremos con la normativa legal, estamos sujetos a realizar un plan de acciones correctivas y mejoramiento continuo del sistema de SSO; en la factibilidad financiera se valora con 5 (alta) puesto se cuenta con la asignación de recursos financieros para su ejecución; en la factibilidad social a este se lo valora con un 5 (alta) puesto que el manual de SSO va dirigido a todo el personal de la compañía, haciéndoles partícipes también a nuestros clientes y proveedores al momento que ingresen a la planta y por último tenemos en la factibilidad política se lo pondera con un 5 (alta) puesto que se desarrollaran políticas de seguridad y salud ocupacional que mejoren las

condiciones de trabajo en cada una de sus áreas. Teniendo un puntaje total de 25 siendo su categoría alta para su ejecución.

Minimizar los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales por la implementación de un manual de seguridad y salud ocupacional con una valoración de 5 ya que nuestro propósito mediante la creación de un manual de SSO, queremos minimizar los riesgos, brindar a cada uno de nuestros trabajadores seguridad en cada uno de sus puestos de trabajo y salud mediante exámenes pre- ocupacionales, ocupacionales y post-ocupacionales, en su factibilidad técnica es valorado con un 5 ya que mediante la realización de exámenes anuales, dotación de equipo de protección personal, señalización y capacitación mantendremos un personal más productivo y seguro en su puesto de trabajo, la factibilidad financiera la valoramos con un 5 y que se cuenta con los recursos para realizar charlas de motivación, trabajo en equipo y seguridad, la factibilidad social la valoramos con 5 puesto que mediante lo antes expuesto lograremos mantener un grupo de trabajo fortalecido donde todos estén identificados con la compañía y con sus objetivos, la factibilidad política la valoramos con 5 mediante el desarrollo de políticas claras y estrategias para el cumplimiento de nuestro objetivo; teniendo como puntaje total de 23 y su categoría es alta.

4.2 MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS.

OBJETIVO	FACTIBILIDAD A LOGRARSE	IMPACTO EN GÉNERO	IMPACTO AMBIENTAL	RELEVANCIA	SOSTENIBILIDAD	TOTAL	CATEGORÍA
Proponer a la alta dirección la elaboración de un manual de SSO.	Minimizar los riesgos laborales y enfermedades profesionales (4)	Todos los trabajadores contaran con un manual de SSO (5)	generar un ambiente laboral seguro de accidentes (5)	es importante ya que permite la operatividad de la compañía (5)	Realizar una adecuada gestión y seguimiento con auditorias (5)	24	Alta
Brindar seguridad y salud ocupacional a todos los trabajadores en cada uno de sus puestos de trabajo.	Minimizar los riesgos laborales, ausentismo y aumento de la productividad (4)	Salvaguardar la seguridad y la integridad de todos los trabajadores (5)	seguridad del trabajador en un ambiente laboral seguro (5)	minimizar el impacto de accidentes laborales y enfermedades profesionales (4)	Mediante el seguimiento de procesos y cumplimiento de políticas y manuales (5)	23	Alta
Planificar adecuadamente el cumplimiento de la normativa legal vigente.	Apegarse a la normativa legal según decreto ejecutivo 2393 (5)	Todos los trabajadores se apegaran a las normativas y políticas. (5)	Brindar un clima organizacional adecuado, ya que la compañía se apega a la normativa, (5)	Indispensable por el cumplimiento de la normativa. (5)	Apego a la normativa legal vigente. (5)	25	Alta
Minimizar los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales por la implementación de un manual de seguridad y salud ocupacional	Mayor rentabilidad para la compañía y estabilidad laboral (4)	Redistribución y rotación de las tareas asignadas según el tipo de riesgo a todos los trabajadores (5)	Mejoramiento del clima laboral y trabajo en equipo (5)	Oportunidades de crecimiento y desarrollo de sus empleados (5)	salvaguardar la integridad de los trabajadores y crecimiento dando seguimiento y control (5)	24	Alta

Tabla N° 4
Eduardo Guerrero

ANÁLISIS:

En la matriz de análisis de impacto de los objetivos analizamos cada uno de los objetivos y el impacto de los mismos en diferentes aspectos y a su vez se les dará una valoración.

El primer objetivo es proponer a la alta dirección la elaboración la elaboración de un manual de SSO. Con una factibilidad a lograrse de minimizar los riesgos laborales y enfermedades profesionales con una calificación de 4 (medio - alta) ya que a medida que se realice una gestión adecuada se realizara acciones de mejora, el impacto en el género se lo realizara a todos los trabajadores mediante la entrega de un a manual de SSO con una valoración de 5 (alta) ya que es obligación de la compañía la difusión de los manuales aprobados, en el impacto ambiental generaremos un ambiente laboral seguro de accidentes laborales con una valoración de 5 (alta) ya que lo haremos mediante la identificación de riesgos y capacitaciones a todos los trabajadores, es de gran importancia que nos permite con la operatividad de la compañía valorada con 5 (alta) ya que hay que cumplir con la normativa legal vigente en materia de seguridad, para la sostenibilidad realizaremos una gestión adecuada y seguimiento con auditorias valorada con 5 (alta) ya que se lo realizara mediante un sistema de auditorías de riesgos laborales (SART). Su calificación total es de 24 y su categoría alta.

El segundo objetivo es brindar seguridad y salud ocupacional a todos los trabajadores en cada uno de sus puestos de trabajo con una factibilidad a lograrse de Minimizar los riesgos laborales, ausentismo y aumento de la productividad, valorado con (4) (media-alta)

ya que al existir un seguimiento adecuado del trabajador mediante exámenes pre-ocupacionales, ocupacionales, post ocupacionales, dotación de EPP y capacitación lograremos controlar los riesgos laborales y enfermedades profesionales, el impacto en el género es velar por la seguridad y la integridad de todos los trabajadores valorado con (5) (alta) ya que realizaremos una valoración de riesgos por cada puesto de trabajo, en el impacto ambiental brindaremos seguridad del trabajador en un ambiente laboral seguro valorado con (5) (alta) ya que con el levantamiento de riesgos por puesto de trabajo señalizaremos la planta y dotaremos del equipo de protección necesario, la importancia que tiene es minimizar el impacto de accidentes laborales y enfermedades profesionales valorado con (4) (media- alta) con la adecuada gestión del sistema de prevención de riesgos laborales, la sostenibilidad está basado en mantener el sistema de SSO mediante el seguimiento de procesos y cumplimiento de políticas y manuales valorado con (5) (alta) según las políticas establecidas por la compañía para cumplimiento del sistema de SSO.

El tercer objetivo es planificar adecuadamente el cumplimiento de la normativa legal vigente con una factibilidad a lograrse de apegarnos al cumplimiento de las normativas según el decreto ejecutivo 2393 con una valoración de (5) (alta) ya que debemos apegarnos a las leyes vigentes en seguridad y salud, el impacto en género es para todos los trabajadores que se apegaran a las normativas y políticas con una valoración de (5) (alta) ya que serán establecidas por la compañía y sujetas a sanciones en el caso de no cumplirlas, mediante el impacto ambiental brindaremos un clima organizacional adecuado ya que la compañía se apega a la normativa legal con una valoración de (5) (alta) ya que se cumplirá con lo dispuesto en la normativa legal vigente, es de importante ya que es indispensable el cumplimiento de la normativa con una valoración de (5) (alta) ya que nos apegaremos al

fiel cumplimiento de las leyes dispuestas en materia de seguridad y salud del trabajador, la sostenibilidad con el apego a la normativa legal vigente valorada con (5) (alta) Estableciendo políticas para cumplimiento de la normativa legal vigente. Su calificación total es de 25 y su categoría alta.

Minimizar los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales por la implementación de un manual de seguridad y salud ocupacional con una factibilidad a lograrse de obtener un sistema de gestión de riesgos para la compañía y ofrecer estabilidad laboral con una valoración de (4) (media-alta) ya que por medio del seguimiento del sistema de SSO y vigilancia de la salud pretendemos minimizar los riesgos laborales y evitar el ausentismo en producción, en el impacto de genero se realizará una redistribución y rotación de las tareas asignadas según el tipo de riesgo a todos los trabajadores con una valoración de (5) (alta) mediante una planificación de la producción y de rotación del personal de planta, para el impacto ambiental mejoraremos el clima laboral y fomentaremos el trabajo en equipo con una valoración de (5) (alta) con charlas de seguridad y motivación al cambio, la relevancia que tiene es brindar oportunidades de crecimiento y desarrollo de todos los empleados con una valoración de # (5) mediante incentivos académicos y crecimiento dentro de la compañía, la sostenibilidad es salvaguardar la integridad de los trabajadores y crecimiento dando seguimiento y control con una valoración de (5) (alta) mediante planes y programas de capacitación y desarrollo del personal.

4.3 DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS

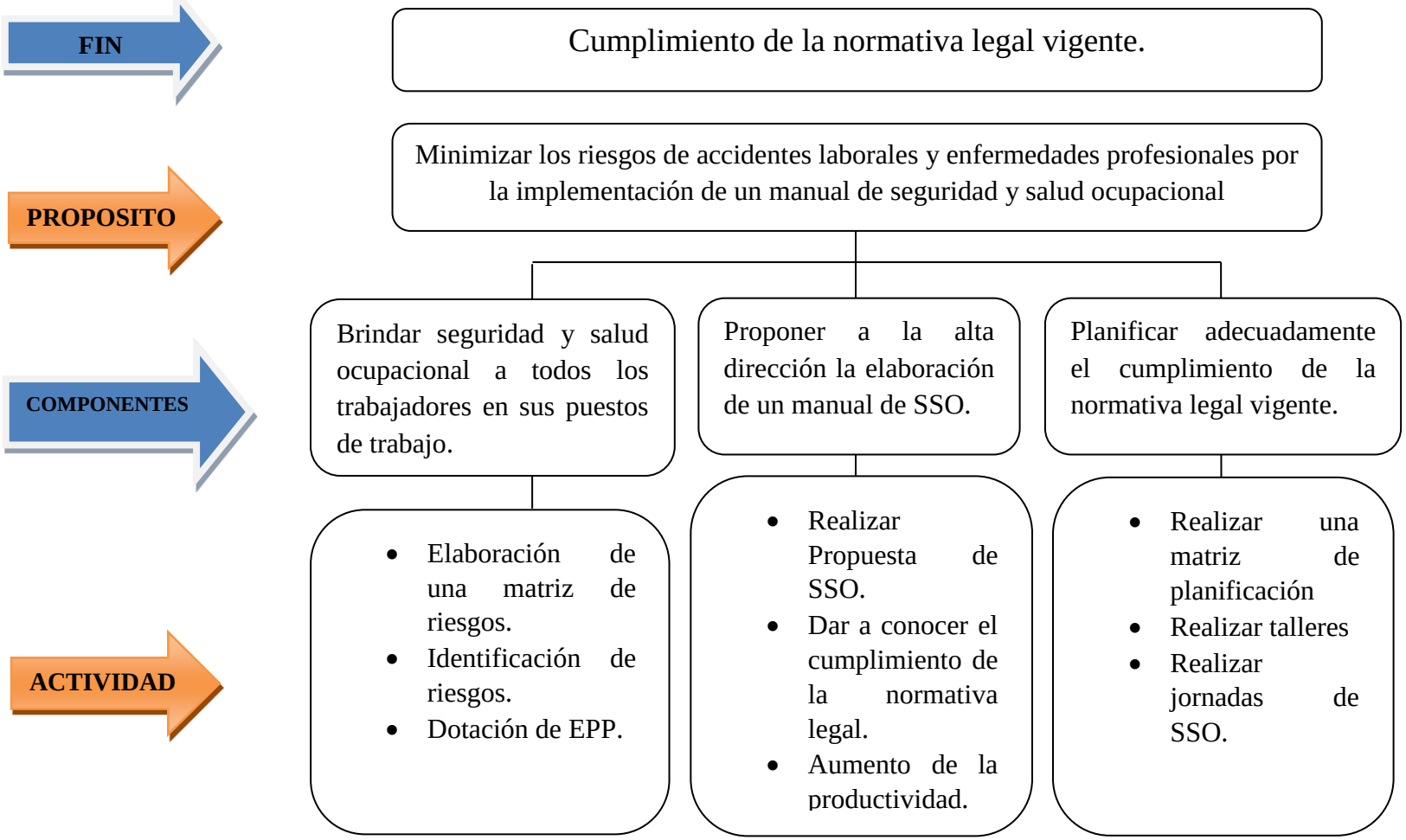


Grafico N°3
EduardoGuerrero

ANÁLISIS:

En el diagrama de estrategias detallamos actividades estratégicas que nos encaminan a un componente, un propósito y aun fin.

Nuestro fin es que mediante el cumplimiento de la normativa legal vigente, con el propósito de minimizar los riesgos laborales y enfermedades profesionales por la elaboración de un manual de seguridad y salud ocupacional, mediante la seguridad a todos los trabajadores en sus puestos de trabajo, con el cumplimiento de tres actividades principales:

Primero con la elaboración de una matriz de riesgos para identificar los existentes en cada uno de sus puestos para realizar evaluaciones y mediciones de las condiciones de trabajo y en función de las mismas realizar las acciones de mejora en cada uno de ellos.

Segunda con la identificación de los riesgos en cada uno de sus puestos de trabajo con el único objetivo de minimizarlos y brindar seguridad a todos los trabajadores en cada uno de sus puestos de trabajo.

Tercero con la dotación de equipo de protección personal para salvaguardar su integridad y cumplimiento del principio de prevención de riesgos ante cualquier situación que represente un peligro para el trabajador.

Nuestro fin es que mediante el cumplimiento de la normativa legal vigente, con el propósito de minimizar los riesgos laborales y enfermedades profesionales por la elaboración de un manual de seguridad y salud ocupacional, mediante la propuesta a la alta dirección de la elaboración de una manual de seguridad y salud ocupacional, con el cumplimiento de tres actividades principales:

Primero con la realización de una propuesta formal a la alta dirección sobre la elaboración de un manual de seguridad y salud ocupacional con el objetivo de minimizar los riesgos laborales y enfermedades profesionales en la compañía.

Segundo con la dotación de la información necesaria para el cumplimiento de la normativa legal vigente en la cual se busca la concientización sobre la vigilancia de la salud y apago a las leyes dispuestas por la constitución de la república en su artículo N. 326.

Tercero con la propuesta de aumento de la productividad, ya que mediante el sistema de seguridad y salud ocupacional se pretende brindar seguridad a los trabajadores en cada uno de sus puestos de trabajo y con la vigilancia de la salud se realizaran exámenes médicos

periódicos con el objetivo de minimizar el ausentismo por accidentes, enfermedades laborales y amentar la productividad.

Nuestro fin es que mediante el cumplimiento de la normativa legal vigente, con el propósito de minimizar los riesgos laborales y enfermedades profesionales por la elaboración de un manual de seguridad y salud ocupacional, mediante la una adecuada planificación para el cumplimiento de la normativa legal vigente, con el cumplimiento de tres actividades principales:

La primera el realizar una matriz de planificación, ya que por medio de esta realizaremos una gestión adecuada de riesgos laborales mediante un diagrama de Gantt donde detallaremos las actividades a desarrollarse anualmente y los tiempos para cumplimiento de las mismas.

La segunda con la realización de talleres de seguridad y salud ocupacional donde se pueda brindar al personal de la compañía toda la información como tipos de riesgos, identificación de riesgos, uso adecuado de equipos de protección personal y levantamiento de cargas.

La tercera es la realización de jornadas de seguridad y salud ocupacional donde se darán charlas de SSO, salud reproductiva, VIH / SIDA y alcoholismo con el objetivo de proteger al trabajador de enfermedades y accidentes laborales.

4.4 MATRIZ DE MARCO LÓGICO

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Cumplimiento de la normativa legal vigente.	Según las encuestas realizadas al total de trabajadores el 100% cree que la compañía debe invertir en la implementación de un manual de SSO; para lo cual se espera que con la elaboración del manual el 90% conozca de SSO, a finales del año 2017	Registros estadísticos en función de las encuestas realizadas a todo personal de la compañía.	Que la compañía cuente con un manual de SSO.
PROPÓSITO	**INDICADORES**	**MEDIOS DE VERIFICACIÓN**	**SUPUESTOS**
Minimizar los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales por la implementación de un manual de seguridad y salud ocupacional	Según las encuestas realizadas al total de los trabajadores el 60% confirma que existen accidentes laborales en su área de trabajo, a finales del año 2017	Registros estadísticos en función de las encuestas realizadas al personal de la compañía.	Que el personal de la compañía cumpla con las políticas establecidas.

COMPONENTES	**INDICADORES**	**MEDIOS DE VERIFICACIÓN**	**SUPUESTOS**
1. Brindar seguridad y salud ocupacional a todos los trabajadores en sus puestos de trabajo. 2. Proponer a la alta dirección la elaboración de un manual de SSO. 3. Planificar adecuadamente el cumplimiento de la normativa legal vigente.	Según las encuestas realizadas al total de trabajadores el 72% desconoce que es seguridad y salud ocupacional; para lo cual se espera que con la elaboración del manual y socialización el 90% conozca de SSO, a finales del año 2017	Registros estadísticos en función de las encuestas realizadas al personal de la compañía.	Que los directivos de la compañía aprueben la creación de un manual de seguridad y salud ocupacional, conjuntamente con la asignación de recursos para el cumplimiento de objetivos.
ACTIVIDADES	**INDICADORES**	**MEDIOS DE VERIFICACIÓN**	**SUPUESTOS**
1.1. Elaboración de una matriz de riesgos. 1.2. Identificación de riesgos.	290.00 100.00	• Informes de gestión. • Registro de reuniones. • Actas de talleres.	• Desinterés de los directivos para realizar este proyecto y falta de recursos

1.3. Dotación de EPP. 2.1. Realizar Propuesta de SSO. 2.2. Dar a conocer el cumplimiento de la normativa legal. 2.3. Aumento de la productividad. 3.1. Realizar una matriz de planificación 3.2. Realizar talleres DE SSO. 3.3. Realizar jornadas de SSO.	756.00 44.00 140.00 39.90 191.79 Total: 1561.69	• registros de recepción de equipos de protección. • Facturas. • Comprobantes de venta.	económicos para solventar los gastos de ejecución. • personal no comprometido con el proyecto y reacio al cambio. • escasa información de los trabajadores para levantamiento de matrices de riesgo.

Tabla n° 4
Eduardo Guerrero

ANÁLISIS:

La Matriz de Marco Lógico analizamos el propósito, finalidad componentes y actividades versus indicadores, medios de verificación y supuestos.

La finalidad tenemos el cumplimiento de la normativa legal vigente, para lo cual tenemos como resultados de los indicadores de las encuestas realizadas al total de trabajadores el 100% cree que la compañía debe invertir en la implementación de un manual de SSO; para lo cual se espera que con la elaboración del manual el 90% del personal conozca de seguridad y salud ocupacional, datos obtenidos por medio de los medios de verificación como son los registros estadísticos en función de las encuestas realizadas a todo el personal de la compañía, teniendo como supuestos positivos que la compañía cuente con un manual de SSO.

El propósito es Minimizar los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales por la implementación de un manual de seguridad y salud ocupacional, que por medio de los indicadores de las encuestas realizadas al total de los trabajadores el 60% confirma que existen accidentes laborales en su área de trabajo; para lo cual se espera que con la elaboración del manual poder minimizar los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales a un 10%, datos obtenidos por medio de los medios de verificación como son los registros estadísticos en función de las encuestas realizadas a todo el personal de la compañía, teniendo como supuestos positivos que el personal de la compañía cumpla con las políticas establecidas.

Se tiene 3 componentes que nos ayudaran al cumplimiento de nuestro propósito como son: 1. Brindar seguridad y salud ocupacional a todos los trabajadores en sus puestos de trabajo; 2. Proponer a la alta dirección la elaboración de un manual de SSO; 3. Planificar adecuadamente el cumplimiento de la normativa legal vigente, que por medio de las encuestas realizadas al total de trabajadores el 72% desconoce que es seguridad y salud ocupacional; para lo cual se espera que con la elaboración del manual y socialización el 90% conozca de seguridad y salud ocupacional, datos obtenidos por medio de los medios de verificación como son los registros estadísticos en función de las encuestas realizadas a todo el personal de la compañía, teniendo como supuestos positivos que los directivos de la compañía aprueben la creación de un manual de seguridad y salud ocupacional, conjuntamente con la asignación de recursos para el cumplimiento de objetivos.

Se tiene tres actividades por cada componente que nos llevan al cumplimiento de nuestro propósito como son: 1.1. Elaboración de una matriz de riesgos, 1.2. Identificación de riesgos, 1.3. Dotación de EPP; 2.1. Realizar Propuesta de SSO. 2.2. Dar a conocer el cumplimiento de la normativa legal, 2.3. Aumento de la productividad; 3.1. Realizar una matriz de planificación 3.2. Realizar talleres de SSO. 3.3. Realizar jornadas de SSO; como indicador para el cumplimiento de estas actividades témenos un costo por varios gastos de mil quinientos sesenta y uno con sesenta y nueve dólares americanos; teniendo como medios de verificación Informes de gestión, registro de reuniones, actas de talleres registros de recepción de equipos de protección, facturas y comprobantes de venta; teniendo como un supuesto negativo el desinterés de los directivos para realizar este proyecto y falta de recursos económicos para solventar los gastos de ejecución, personal no comprometido con el proyecto y reacio al cambio y escasa información de los trabajadores para levantamiento de matrices de riesgo, con un presupuesto de USD 1.561.69

CAPÍTULO V

5. PROPUESTA

5.1 ANTECEDENTES

(Gallegos W. L., 2012, pág. 1), "Indica que la salud ocupacional y la seguridad industrial a lo largo de la historia, poniendo énfasis en los precursores, los pioneros, las normas, las instituciones y los eventos más resaltantes que condujeron a la formalización de la seguridad industrial como ciencia y profesión. Los primeros indicios que se registran en la historia sobre la salud ocupacional, datan desde la antigüedad, destacándose los aportes de Hipó- crates, Plinio y de Paracelso o Ramazzini durante el periodo del Renacimiento; en tanto que la seguridad industrial ingresa formalmente al marco de la historia a partir de la Primera Revolución Industrial y se institucionaliza con el correr de los años. En la contemporaneidad, W. H. Heinrich ha sido, junto con los miembros de la escuela analítica, la persona que más ha contribuido con la consolidación de la seguridad industrial como ciencia independiente pero íntimamente vinculada con otras disciplinas."

5.2.- JUSTIFICACIÓN

La siguiente propuesta tiene como finalidad la elaboración de un manual de Seguridad y Salud del Trabajador para minimizar los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales, ya que en la compañía Productos San José Prosanjo

Cía. Ltda. No cuenta con un manual de SSO y se ha visto la necesidad de crearlo para minimizar los riesgos laborales existentes, enfermedades profesionales, eliminar el ausentismo y para cumplimientos de la normativa legal vigente de esta manera aumentar la productividad, evitando así que la compañía sea sancionada por los organismos de control y lo más importante para salvaguardar la integridad de las personas brindándoles seguridad y estabilidad laboral a todos los trabajadores, de esta manera garantizar el trabajo digno en todas sus formas.

Para la socialización se realizara un taller donde se pueda dar a conocer este manual y conjuntamente con el reglamento se seguridad e higiene del trabajo a todo el personal de la compañía sobre los riesgos existentes en todas las áreas, levantamiento de cargas, posturas para minimizar en nivel de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales causados por las distintos riesgos que se hayan podido identificar en todas sus áreas.

5.3 OBJETIVO GENERAL

Minimizar los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales por la implementación de un manual de seguridad y salud ocupacional en la empresa Productos San José Prosanjo Cia. Ltda.

5.4 ORIENTACIÓN PARA EL ESTUDIO

- **SSO (seguridad y salud ocupacional)**

(Gallegos W. L., 2012, pág. 1), "Indica que la salud ocupacional y la seguridad industrial a lo largo de la historia, poniendo énfasis en los precursores, los pioneros, las normas, las instituciones y los eventos más resaltantes que condujeron a la formalización de la seguridad industrial como ciencia y profesión."

- **Salud**

(Parra, 2003, pág. 1) "La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como "un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales" y no solamente la ausencia de enfermedad. Esta definición forma parte de la Declaración de Principios de la OMS desde su fundación en 1948. En la misma declaración se reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los Seres humanos, y que lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias. Aspectos destacados relacionados con esta definición: • Igualdad de los conceptos de bienestar y de salud. • Integración de los aspectos sociales, psíquicos y físicos en un todo armónico. • Adopción de un marco común para el desarrollo de políticas de salud por parte de los países firmantes. La salud debe entenderse como un estado que siempre es posible de mejorar y que implica considerar la totalidad de los individuos, relacionados entre sí y con el medio ambiental en que viven y trabajan."

- **Riesgo**

(Parra, 2003, pág. 4) "A contínuación, clasificaremos los riesgos del trabajo de un modo que permita su identificación en un local de trabajo cualquiera. En primer lugar, denominaremos riesgo laboral a todo aquel aspecto del trabajo que tiene la

potencialidad de causar un daño. Esta potencialidad se conoce ya sea por el historial de la empresa en donde se encuentra presente el riesgo o por los antecedentes tomados de otras realidades. Un riesgo profesional es aquella situación de trabajo que puede romper el equilibrio físico, mental y social de las personas."

- **Seguridad**

(Parra, 2003, pág. 6) "La seguridad implica el uso de técnicas que permitan eliminar o reducir el riesgo de sufrir lesiones en forma individual o daños materiales en equipos, máquinas, herramientas y locales. Es importante hacer notar que un riesgo se puede hacer evidente también por un daño material, sin haber llegado a afectar personas. A veces ocurren incidentes como la caída de un objeto pesado desde una cierta altura, sin llegar a causar lesiones sólo por el hecho fortuito de que la persona se había movido en ese instante. Desde el punto de vista de la seguridad es de mucha utilidad considerar estos incidentes para adoptar medidas preventivas."

- **Accidente de trabajo**

Cortés, J. M., & Díaz, J. M. C. (2007). Patología traumática quirúrgica provocada por factores ambientales mecánicos.(p.32)

- **Enfermedad profesional**

Cortés, J. M., & Díaz, J. M. C. (2007). Patología medica traumática crónica provocada por factores ambientales físicos, químicos o biológicos.(p.32)

- **EPP (equipo de protección personal)**

Abrego, M., Molinos, S., & Ruíz, P. (2000)."Los equipos de protección personal son elementos de uso individual destinados a dar protección al trabajador frente a

eventuales riesgos que puedan afectar su integridad durante el desarrollo de sus labores." (p.4)

Para Reyes (1991), un manual significa: Un folleto, una revista, un libro o carpeta, etc., en la que de manera fácil de manejar, se concentra en forma sistemática una serie de elementos administrativos para un fin concreto: Orientar, uniformar la conducta que se presente entre cada grupo humano de la empresa. (p. 211)

Para Millán y Acosta (2005): Los manuales son instrumentos de vital importancia para todas las Organizaciones porque:

• Permiten mantener en forma ordenada la información y todos los datos requeridos para el funcionamiento de cualquier empresa, y por supuesto para la toma de decisiones.

• Persiguen la mayor eficacia en la ejecución del trabajo asignado al personal, para así lograr los objetivos de la empresa.

• Ofrecen uniformidad, control y responsabilidad a los empleados en la ejecución de las actividades inherentes a su puesto.

• Son valiosos para el manejo diario de la empresa porque evitan las duplicaciones en el cumplimiento de las tareas específicas.

• Presentan un conjunto ordenado y sistemático de información y/o decisiones con la finalidad de dotar a la organización de un instrumento que muestre la forma de cómo hacer las cosas dentro de ella.

Según Gómez (1994): Los manuales de organización exponen con detalle la estructura de la empresa y señalan los puestos y la relación que existe entre ellos para el logro de sus objetivos. Explican la jerarquía, los grados de autoridad y responsabilidad; las funciones y actividades de los órganos de la empresa.

Generalmente contienen gráficas de organización, descripciones de trabajo, cartas de límite de autoridad, etc. Los cuales se elaboran ordinariamente con base en los cuadros de organización, los cuales se acompañan de las descripciones de los diferentes puestos inscritos en el cuadro. (p. 378)

De lo que podemos ver los conceptos de los autores antes mencionados, podemos concluimos que un manual contiene información administrativa lo cual nos sirve para estandarizar la las tareas o procesos de un grupo de personas que desarrollan actividades dentro de una organización.

5.5 Relación de contenido

La seguridad y salud en el trabajo implica el uso de técnicas que nos permitan eliminar o reducir el riesgo de sufrir accidentes laborales y enfermedades profesionales en la cual pueden ocurrir lesiones en forma individual o daños materiales en equipos, máquinas, herramientas y locales. Es importante conocer que un riesgo se puede hacer evidente también por un daño material, sin haber llegado a afectar personas. A veces ocurren incidentes como la caída de un objeto pesado desde una cierta altura, sin llegar a causar lesiones sólo por el hecho fortuito de que la persona se había movido en ese instante. Pero hay que tomar las acciones de mejora para poder minimizar los riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales por la implementación de un manual de seguridad y salud

ocupacional; brindaremos seguridad y salud ocupacional a todos los trabajadores en cada uno de sus puestos de trabajo con la elaboración del manual, dotación de EPP, charlas de seguridad e identificación de riesgos para que el personal tenga la seguridad que necesita en su puesto de trabajo; proponiendo a la alta dirección la elaboración de un manual de SSO, haciéndole conocer que por una parte está el cumplimiento de la normativa legal vigente y por otra la parte de la seguridad del trabajador donde podamos minimizar los riesgos y el ausentismo que existe en sus puestos de trabajo haciendo que el personal sea más productivo para la compañía y valor a cada uno de sus procesos productivos y por ultimo con una adecuada planificación para el cumplimiento de la normativa legal vigente que se lo realizara a través de un diagrama de Gantt donde podamos evidenciar la gestión que se a realizado, tomándolo como indicador del cumplimiento des sistema de gestión de riesgos basado en la gestión administrativa, técnica, de talento humano y de procedimientos.

METODOLOGÍA

La metodología es la parte del trabajo en donde se indica la manera en que se realizará el estudio Según Arias, F (1999) expone: "La metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el "cómo" se realizará el estudio para responder al problema planteado" (p. 19)

Según Hurtado (2000), "consiste en la elaboración de una propuesta o de un modelo, como solución a un problema o necesidad de tipo práctico, ya sea de un grupo social, o de una institución, en un área particular del conocimiento, a partir de un diagnóstico preciso de las necesidades del momento, los procesos explicativos o generadores involucrados y las tendencias futuras". (p.325)

La investigación es de tipo descriptiva pues se basa en la elaboración de una propuesta enfocada a dar solución a un problema existente.

POBLACIÓN

ADMINISTRATIVOS	5
OPERARIOS	12
COMERCIALIZACION	8
TOTAL NÓMINA	**25**

MUESTRA

No aplica la fórmula de la muestra porque se trabajara con toda la población.

TÉCNICA

De acuerdo con García Ferrando (1993), "una encuesta es una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población."

"Se utiliza esta técnica pues es una de las formas más efectuada para la recolección de datos sobre un determinado tema basado en las diferentes respuestas que los encuestados proporcionen a las preguntas que la conforman."

"Pulido (1971) utiliza 5 pasos para realizar una encuesta:

1. La población y la unidad de la muestra

2. Selección y tamaño de la muestra

3. El material para realizar la encuesta

4. Organización del trabajo de campo

5. Tratamiento estadístico

6. (Discusión de los resultados)"

Para este proyecto realizaremos la encuesta a toda la población es decir a todo el personal que conforma la empresa esto debido al número de personal que tiene la compañía.

Se ha diseñado una encuesta con 10 preguntas cerradas, las mismas que serán tabuladas para poder identificar las necesidades de la compañía en función de los resultados.

IMPORTANCIA

La importancia de realizar una investigación a través de las encuesta es poder llegar a determinar las necesidades de los trabajadores por medio de un cuestionario de 10 preguntas cerradas referentes al tema seguridad y salud ocupacional, donde podamos llegar a determinar el problema existente y en función de este realizar la propuesta en la cual determinaremos la necesidad ya que gran porcentaje de trabajadores afirman que no hay un manual y que la empresa carece de una adecuada gestión de prevención de riesgos.

ENCUESTA

El presente encuesta tiene la finalidad de recolectar información previo a la elaboración de un manual de Seguridad y Salud Ocupacional para la compañía PRODUCTOS SAN JOSÉ PROSANJO CIA. LTDA.

Instrucciones: Coloque una X en la respuesta que considere la correcta

Edad ☐

Genero M ☐ F ☐

1. ¿Sabe usted que es Seguridad y Salud Ocupacional?

   SI ☐ NO ☐

2. ¿Existen accidentes laborales en su área de trabajo?

   SI ☐ NO ☐

3. ¿Cree que la empresa debe invertir en la implementación de un manual?

   SI ☐ NO ☐

4. ¿Le gustaría capacitarse sobre el tema de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO)

   SI ☐ NO ☐

5. ¿Sabía que es una obligación del empleador contar con un manual de SSO?

   SI ☐ NO ☐

6. ¿Conoce los tipos de riesgos existentes?

   SI ☐ NO ☐

7. ¿Conoce que equipo de protección debe usar?

   SI ☐ NO ☐

8. ¿Ha recibido capacitación en seguridad y salud ocupacional?

SI ☐ NO ☐

9. ¿Sabe que es accidente laboral?

SI ☐ NO ☐

10. ¿Sabe identificar entre peligro y riesgo

SI ☐ NO ☐

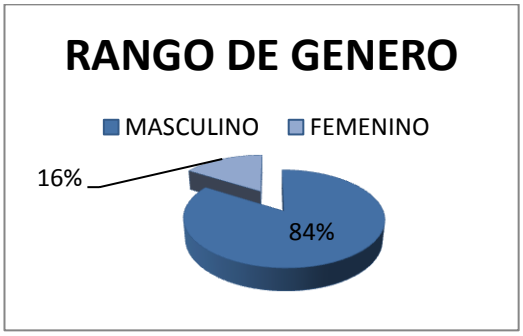
5.6 TABULACIÓN.

El análisis de la información recolectada a todos los trabajadores de la compañina nos permitiran determinar la necesidad de elaborar un maual de seguridad y salud ocupacional para la empresa Productos san José Prosanjo Cia. Ltda.

DATOS GENERALES

GENERO	RESPUESTAS	PORCENTAJE
MASCULINO	21	84
FEMENINO	4	16
TOTAL	**25**	**100**

Elaborado por: Eduardo Guerrero
Tabla Nº 6



Elaborado por: Eduardo Guerrero.
Figura Nº 2

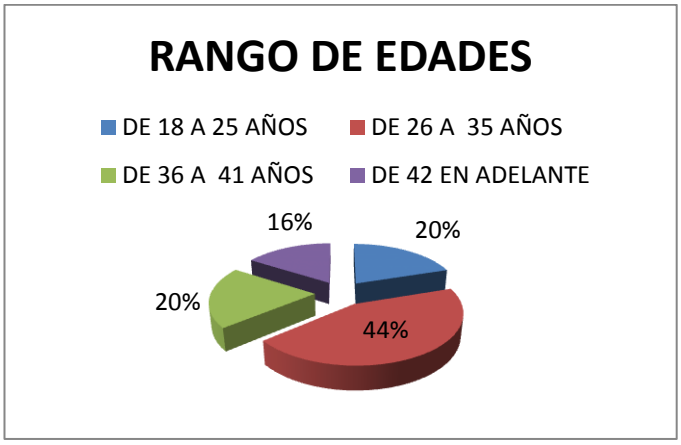
ANÁLISIS

Según el análisis obtenido se puede visualizar que el 84% del personal encuestado de la compañía son de género masculino y un 16% de género femenino.

RANGO DE EDAD.

VARIABLES	RESPUESTAS	PORCENTAJE
DE 18 A 25 AÑOS	5	20
DE 26 A 35 AÑOS	11	44
DE 36 A 41 AÑOS	5	20
DE 42 EN ADELANTE	4	16
TOTAL	25	100

Elaborado por: Eduardo Guerrero E.
Tabla Nº 7



Elaborado por: Eduardo Guerrero E.
Figura Nº 3

ANÁLISIS

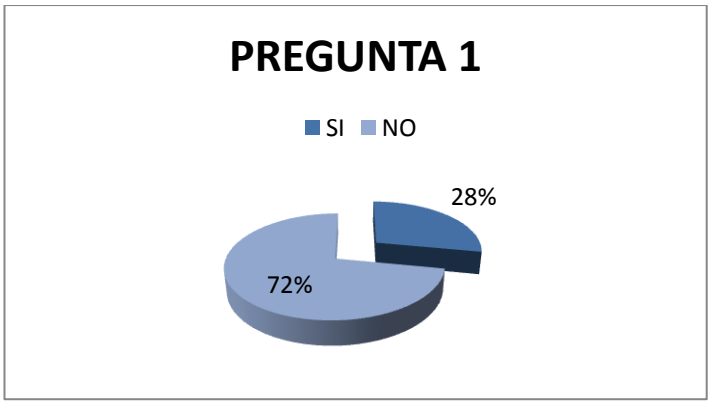
Según el análisis realizado podemos evidenciar que las personas que tienen entre 18 a 25 años representan el 20 %, los de 26 a 35 años representan el 44%, los de 36 a 41 años representa el 20%, mientas que los de 42 en adelante representan un 16% de la población total.

PREGUNTA 1.

¿Sabe usted que es seguridad y salud ocupacional?

VARIABLE	RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	7	28
NO	18	72
TOTAL	**25**	**100**

Elaborado por: Eduardo Guerrero E.
Tabla Nº 8



Elaborado por: Eduardo Guerrero E.
Figura Nº 4

ANÁLISIS

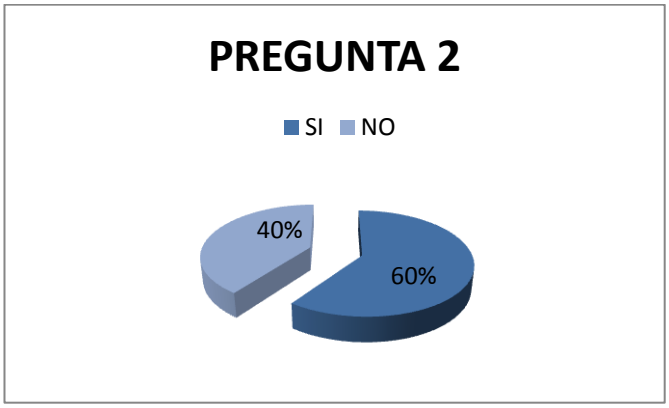
Según el análisis realizado en función de la pregunta 1 podemos evidenciar que el 72% desconoce los términos de seguridad y salud ocupacional, mientras que el 28% si lo conoce.

PREGUNTA 2.

¿Existen accidentes laborales en su área de trabajo?

VARIABLE	RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	15	60
NO	10	40
TOTAL	**25**	**100**

Elaborado por: Eduardo Guerrero E.
Tabla Nº 9



Elaborado por: Eduardo Guerrero E.
Figura Nº 5

ANÁLISIS

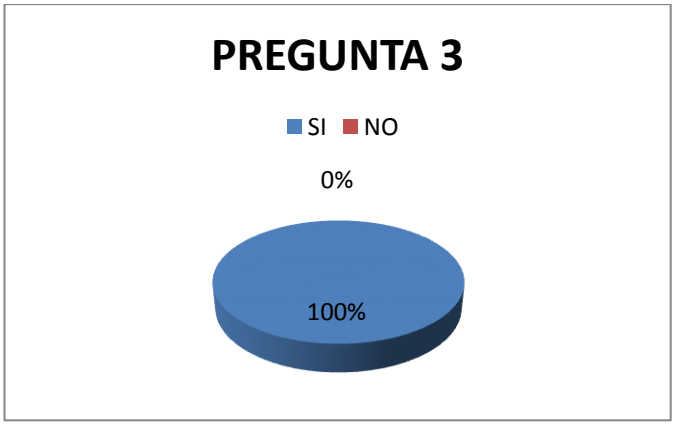
Según el análisis realizado en función de la pregunta 2 podemos evidenciar que el 60% asegura que existen accidentes laborales en su lugar de trabajo, mientras que el 40% asegura que no.

PREGUNTA 3.

¿Cree usted que la empresa debe invertir en la implementación de un manual de SSO?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	100
NO	0	0
TOTAL	**25**	**100**

Elaborado por: Eduardo Guerrero E.
Tabla Nº 10



Elaborado por: Eduardo Guerrero E.
Figura Nº 6

ANÁLISIS

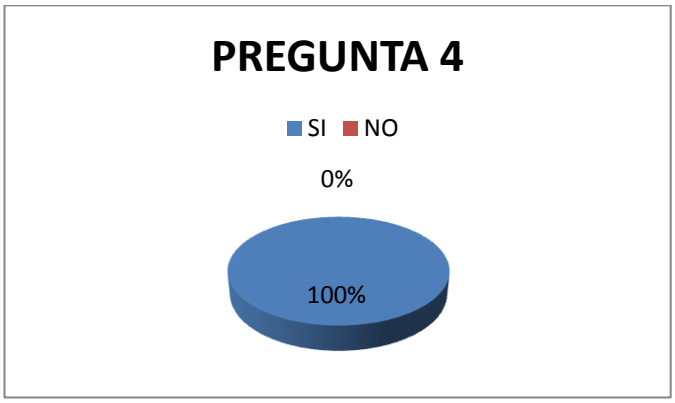
Según el análisis realizado en función de la pregunta 3 podemos evidenciar que el 100% de la población cree que la empresa debe invertir en la implementación de un manual de seguridad industrial y salud ocupacional.

PREGUNTA 4.

¿Le gustaría capacitarse sobre el tema de salud y seguridad ocupacional?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	100
NO	0	0
TOTAL	**25**	**100**

Elaborado por: Eduardo Guerrero E.
Tabla Nº 11



Elaborado por: Eduardo Guerrero E.
Figura Nº 7

ANÁLISIS

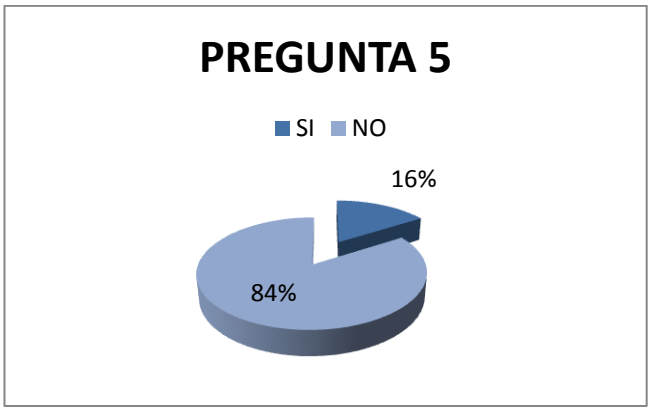
Según el análisis realizado en función de la pregunta 4 podemos evidenciar que el 100% de la población tiene la necesidad de capacitarse en seguridad y salud ocupacional.

PREGUNTA 5.

¿Sabía que es una obligación del empleador contar con un manual de SSO?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	16
NO	21	84
TOTAL	**25**	**100**

Elaborado por: Eduardo Guerrero E.
Tabla Nº 12



Elaborado por: Eduardo Guerrero E.
Figura Nº 8

ANÁLISIS

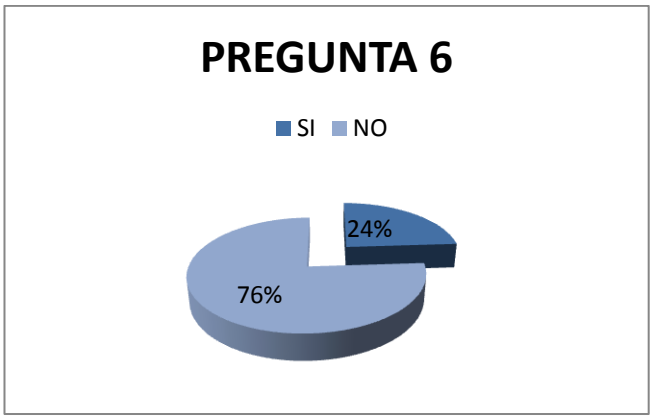
Según el análisis realizado en función de la pregunta 5 podemos evidenciar que el 84% de la población no sabía que es una obligación del empleador contar con un manual de seguridad y salud ocupacional, mientras tanto que solo el 16% si lo sabía.

PREGUNTA 6.

¿Conoce los tipos de riesgos existentes?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	24
NO	19	76
TOTAL	**25**	**100**

Elaborado por: Eduardo Guerrero E.
Tabla Nº 13



Elaborado por: Eduardo Guerrero E.
Figura Nº 9

ANÁLISIS

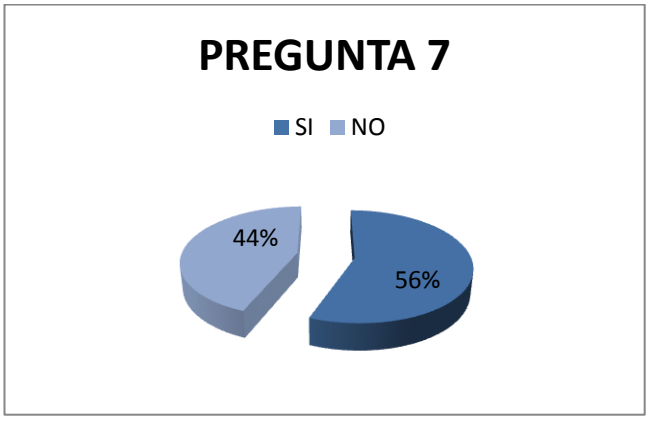
Según el análisis realizado en función de la pregunta 6 podemos evidenciar que el 76% de la población no conoce los tipos de riesgos existentes en sus puestos de trabajo, mientras tanto que solo el 24% si los identifica.

PREGUNTA 7.

¿Conoce usted que equipo de protección debe usar?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	14	56
NO	11	44
TOTAL	**25**	**100**

Elaborado por: Eduardo Guerrero E.
Tabla Nº 14



Elaborado por: Eduardo Guerrero E.
Figura Nº 10

ANÁLISIS

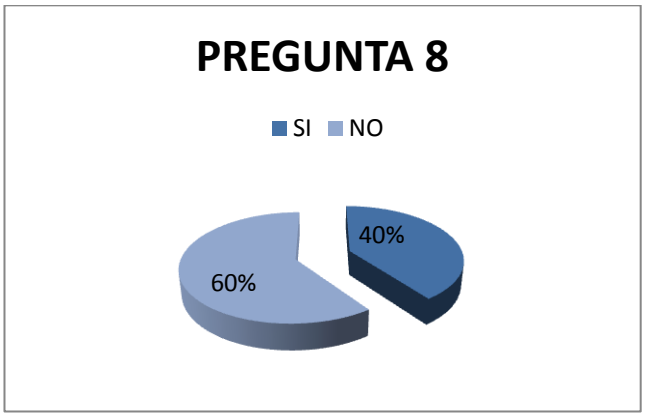
Según el análisis realizado en función de la pregunta 7 podemos evidenciar que el 56% de la población conoce que equipo d protección debe usar en su área de trabajo, mientras tanto que el 44% no lo sabe

PREGUNTA 8.

¿Ha recibido capacitación en seguridad y salud ocupacional?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	40
NO	15	60
TOTAL	**25**	**100**

Elaborado por: Eduardo Guerrero E.
Tabla Nº 15



Elaborado por: Eduardo Guerrero E.
Figura Nº 11

ANÁLISIS

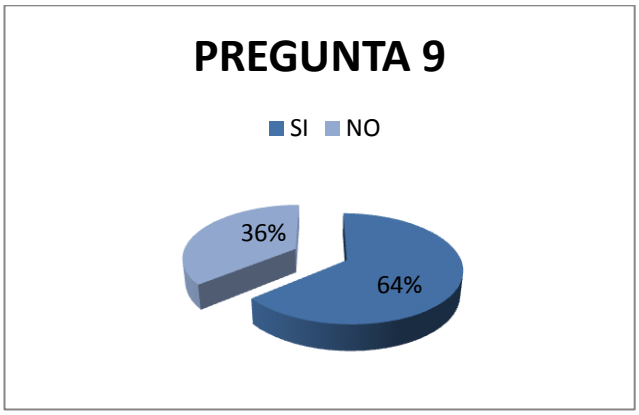
Según el análisis realizado en función de la pregunta 8 podemos evidenciar que el 60% de la población no ha recibido capacitación en seguridad y salud ocupacional, mientras tanto que el 40% si lo ha recibido.

PREGUNTA 9.

¿Sabe que es accidente laboral?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	64
NO	9	36
TOTAL	**25**	**100**

Elaborado por: Eduardo Guerrero E.
Tabla Nº 16



Elaborado por: Eduardo Guerrero E.
Figura Nº 12

ANÁLISIS

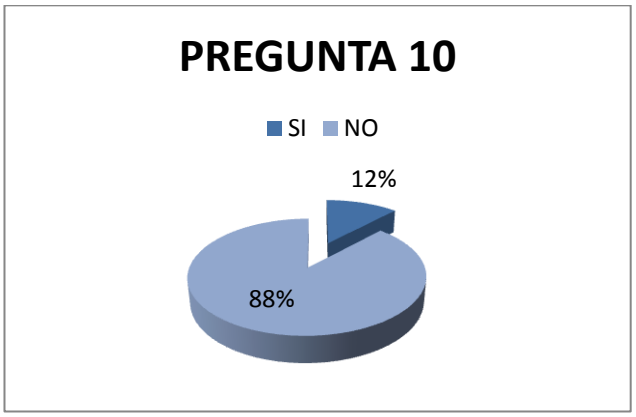
Según el análisis realizado en función de la pregunta 9 podemos evidenciar que el 64% de la población sabe que es un accidente laboral, mientras tanto que el 36% de la población si lo sabe.

PREGUNTA 10.

¿Sabe que es accidente laboral?

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	12
NO	22	88
TOTAL	**25**	**100**

Elaborado por: Eduardo Guerrero E.
Tabla Nº 17



Elaborado por: Eduardo Guerrero E.
Figura Nº 13

ANÁLISIS

Según el análisis realizado en función de la pregunta 10 podemos evidenciar que el 88% de la población no sabe identificar entre peligro y riesgo dentro de su área de trabajo, mientras tanto que el 12% de la población si lo sabe.

5.7 TALLER

5.07.01 Video de Bienvenida

Este tipo de videos se los transmite con la única finalidad de despertar, crear un grupo más proactivo y crear cierto interés en la capacitación que se va a realizar, ya que mucha gente suele tener sueño a pereza al momento de recibir una capacitación.

Ejemplo:

https://www.youtube.com/watch?v=LAOICItn3MM

Lo que se pretende con este video es, que el personal de la Empresa Productos san José Prosanjo CIA. LTDA., se relaje mediante un video cómico que hará que las personas empiecen a interactuar e interesarse en el taller para el cumplimiento de los objetivos ya establecidos.

5.07.02 Reglas de Oro

Estas reglas las pone el capacitador para que su público pueda prestar su atención de mejor manera, sin que sean interrumpidos en la charla.

- Apagar el celular o mantenerlo en silencio
- Se pide hacer silencio mientras el expositor dicta la clase
- Para hacer preguntas levantar la mano
- Tomar nota del tema
- Tener una comunicación clara para hacer preguntas
- Participar activamente en el foro
- no ingresar con alimentos a la capacitación

Estas reglas de oro planteadas nos servirán como punto clave para ganar la atención necesaria de las personas presentes con el único fin de generar el ambiente adecuado para el taller, logrando así una comunicación asertiva entre el capacitador y personal de la compañía.

5.07.03 video relacionado con el tema

Este video hace referencia al tema del taller que trata sobre la la prevención de riesgos laborales, con el único fin de que el personal de la compañía tenga una visión general de los temas que vamos a tratar.

Ejemplo:

https://www.youtube.com/watch?v=BmKD4vOoyTE

5.07.04. Temas a tratar en la exposición de la propuesta

TEMA	TIEMPO
Conceptos Generales de SSO	30
Que son manuales	30
Para que sirven los manuales	30
Coffe Break	20
Tipos de riesgos	120
Almuerzo	60
Uso adecuado de equipos de protección personal	60
levantamiento de cargas	60
Identificación de riesgos	60
TOTAL taller	**7.83**

Conceptos generales de SSO.-

El impartir los conceptos básicos sobre seguridad y salud ocupacional al personal de la compañía nos sirve para generar el conocimiento sobre riesgos que tienen en su área de trabajo y para que vayan asimilando la terminología y relacionándola con su diario vivir.

Que son manuales de SSO.-

Los manuales nos sirven para poder entender como está conformado un sistema de seguridad y salud ocupacional en el cual nos podemos guiar para llevar una adecuada

Gestión la cual está basada en la gestión administrativa, gestión técnica, gestión del talento humano y procedimientos operativos.

Para que sirven los manuales.-

Estos manuales están diseñados para realizar una adecuada gestión de riesgos basado en una gestión integral de los pilares ya mencionados y en función de un reglamento de SSO donde podamos minimizar los riesgos laborales y enfermedades profesionales.

Tipos de riesgos.-

Aquí identificamos los tipos de riesgos que existen en su lugar de trabajo donde podemos ver si son físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.

Uso adecuado del equipo de protección personal.-

Según los tipos de riesgos identificados se dotaran de equipo de protección personal a cada uno de los trabajadores y según el tipo de trabajo que desempeñe, donde se le explicara al trabajador su correcto uso y la importancia que tiene cada EPP entregado.

Levantamiento de cargas.-

Se proyectara un video donde puedan ver cuál es la manera correcta para el levantamiento de cargas y posterior se realizara una práctica vivencial con cada trabajador donde puedan identificar el tipo de carga y como deberían levantarla.

Identificación de riesgos.-

Esta es la parte práctica de los tipos de riesgos donde con el conocimiento generados se realizara preguntas a los participantes en la cual podrán identificar que riesgos tienen en cada uno de sus puestos de trabajo.

5.07.05 RETROALIMENTACIÓN

La retro alimentación se la realizara durante la chara tomando en cuenta cada uno de los temas vistos, ya que los temas los relacionaremos con el diario vivir del trabajador en la compañía despejando sus dudas, reforzando el conocimiento y retroalimentando, al final de la capacitación se tomara un examen de conocimiento al trabajador para poder tener un indicador sobre el conocimiento adquirido en la capacitación.

MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

PRODUCTOS "SAN JOSE" QUITO ECUADOR ®

PRODUCTOS SAN JOSÉ PROSANJO CIA. LTDA.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN DEL MANUAL O PLAN…….……...84

2. FILOSOFIA EMPRESARIAL…..……..85

3. OBJETIVO GENERAL DEL MANUAL O PLAN……....……....…85

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL MANUAL O PLAN……...…85

5. BASE LEGAL DEL MANUAL O PLAN……..…….……....86

6. EL ALCANCE DEL MANUAL O PLAN…….....…….87

7. POLITICAS DE SSO…….……..…….….…..…87

8. ORGANIGRAMA……..…….….89

9. PRESENTACION DE LA COMPAÑÍA……..…….……..90

10. DESARROLLO DEL PLAN….…….……....91

11. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL……...…….…….124

12. FUENTES DE INFORMACIÓN……..……..……..125

13. GLOSARIO…….……...……125

Elabora por: Eduardo Guerrero Fecha:	Aprueba: Gerente General Fecha:

1. INTRODUCCIÓN

PRODUCTOS SAN JOSE PROSANJO CIA. LTDA. Es una empresa encaminada al desarrollo de sus actividades de acuerdo a condiciones que favorezcan la seguridad e integridad de sus trabajadores alineados con el objetivo 9 del Plan Nacional del Buen vivir garantizando el trabajo digno en todas sus formas, para elaborar y comercializar alimentos de calidad y que además está comprometida con el cuidado al medio ambiente. Con esta necesidad y las exigencias legales para la empresa, se pretende establecer un modelo de Gestión de Seguridad Ocupacional tomando como base el Sistema de Gestión Modelo Ecuador.

Este modelo toma como base la normativa legal actual basada en cuatro pilares:

- Gestión Administrativa
- Gestión Técnica
- Gestión de Talento Humano
- Procedimientos Operativos Básicos

Para el desarrollo de este Sistema de Gestión, la empresa utilizará herramientas disponibles por el organismo regulador, y tomando como base el resultado y recomendaciones, se desarrollarán e implantará su sistema, el mismo que le permitirá, entre otras cosas el mejoramiento de las condiciones de trabajo actuales, el rendimiento de sus trabajadores y prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

2. FILOSOSFIA EMPRESARIAL

2.1. Misión

Productos San José Prosanjo Cía. Ltda., produce y comercializa alimentos orgánicos y convencionales de la más alta calidad, elaborados con las mejores materias primas, contando con personal altamente calificado, comprometido con la naturaleza y el bienestar social, para poder satisfacer las necesidades de nuestros clientes.

2.2. Visión

Productos San José Prosanjo Cía. Ltda., pretende ser la primera empresa en la producción y comercialización de productos alimenticios orgánicos y convencionales que superen las expectativas del cliente en el mercado nacional e internacional y cuyas marcas sean sinónimos de calidad y orgullo nacional.

3. OBJETIVO GENERAL:

Implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el Trabajo de acuerdo al Sistema de Gestión Modelo Ecuador.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar el cumplimiento en base al Sistema de Gestión Modelo Ecuador de la Empresa PRODUCTOS SAN JOSE PROSANJO Cia. Ltda.

- Definir los procesos y actividades de cada puesto de trabajo que pudieran representar un riesgo para los trabajadores.

- Establecer el Sistema de Gestión Modelo Ecuador en la empresa PRODUCTOS SAN JOSE PROSANJO CIA. LTDA. para Controlar las condiciones y factores que pudieran afectar la seguridad y salud de los empleados, visitantes o cualquier persona en los lugares de trabajo de **PRODUCTOS SAN JOSE PROSANJO CIA. LTDA.**

- Mejorar las condiciones laborales para evitar accidentes, enfermedades profesionales de los trabajadores

5. BASE LEGAL

A continuación se mencionan las referencias y normativa legal vigente en el Ecuador que sirvieron como base para la elaboración del manual de seguridad y salud ocupacional:

5.1. Decreto Ejecutivo 2393, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio ambiente de trabajo

5.2. Instrumento Andino, Decisión 584

5.3. Resolución 957, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

5.4. Reglamento para el funcionamiento de Servicios Médicos, Acuerdo Ministerial 1404

5.5. Resolución CD 513 Gestión que se auditara en caso de accidentes

5.6. Código de Trabajo

5.7. Constitución de la República del Ecuador

6. ALCANCE:

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo está dirigido a todo el personal de compañía, comprende todos los puestos de trabajo, procesos y actividades que se realizan en PRODUCTOS SAN JOSE PROSANJO CIA. LTDA. Con el respaldo del Representante Legal.

7. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PRODUCTOS JOSEPH FOODS, PRODUCTOS SAN JOSE PROSANJO CIA. LTDA.CÍA. LTDA. produce y comercializa alimentos elaborados artesanalmente con las mejores materias primas, mano de obra calificada e infraestructura para cumplir las expectativas de nuestros clientes con el cumplimiento de altos estándares de calidad e inocuidad; asegurando para sus trabajadores el cumplimiento de la normativa legal vigente y la prevención de la seguridad, salud e higiene de los integrantes internos y externos de la organización, minimizando el impacto ambiental apoyados en el mejoramiento continuo de nuestro sistema de gestión integral SGI.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de sus sistemas de gestión integral, la Gerencia de la empresa se compromete a:

- Facilitar los recursos económicos, humanos, técnicos y aquellos que fueran necesarios para el cumplimiento de sus objetivos.
- Dotar de equipo de protección personal
- Dar seguimiento de accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- Realizar exámenes ocupacionales antes, durante y después de la relación laboral.
- Realizar un plan de capacitación anual donde incluya temas de seguridad y salud ocupacional.
- Brindar buenas condiciones de trabajo, enfocadas en la protección de la vida y de la salud de nuestros trabajadores.

8. ORGANIGRAMA

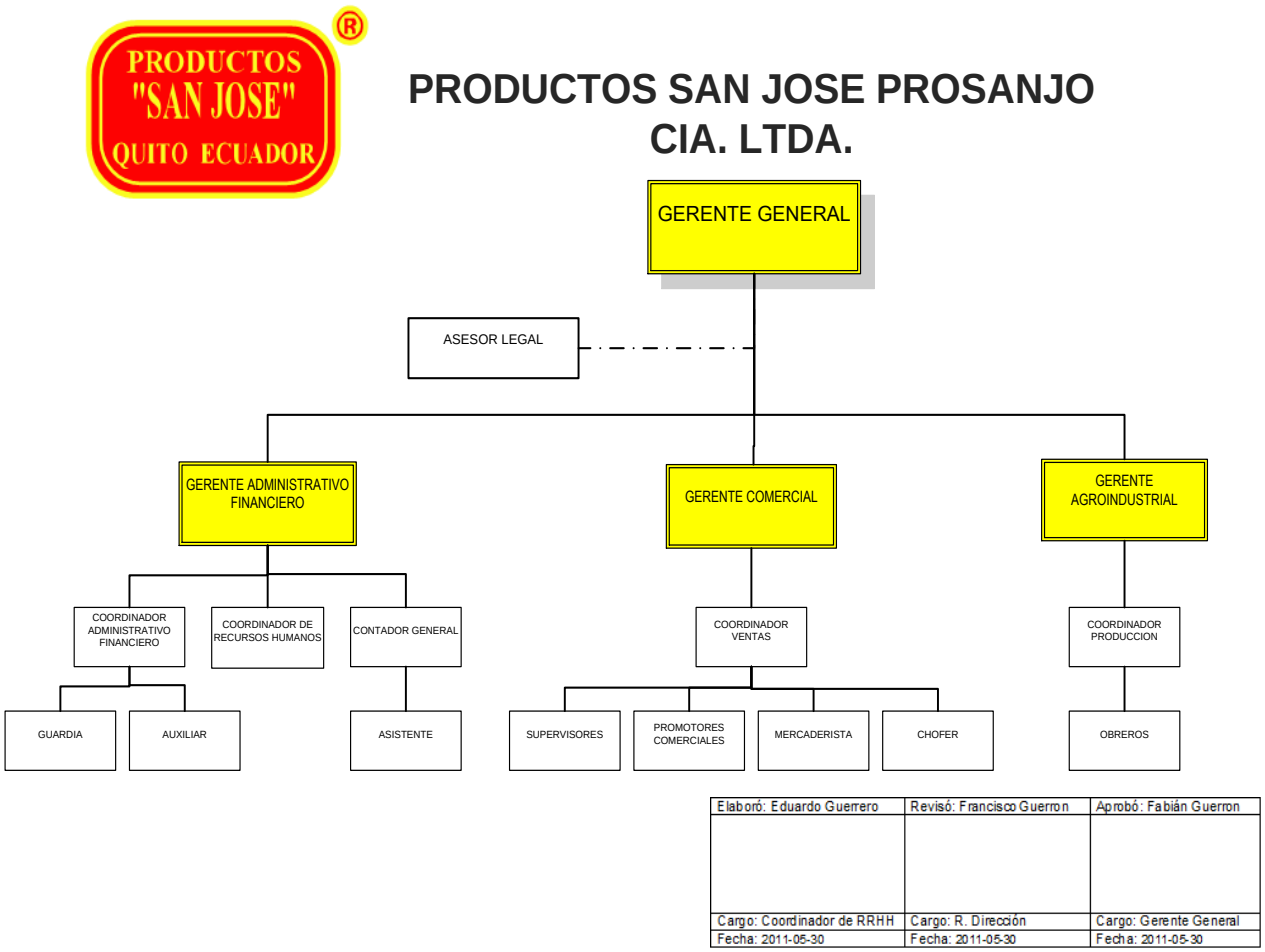


Figura N° 14
Fuente: Productos San Jose Prosanjo Cía. Ltda.

9. PRESENTACIÓN DE LA COMPAÑIA

9.1. DATOS GENERALES

Nombre: PRODUCTOS SAN JOSE PROSANJO CIA. LTDA.

RUC: 1792084989001

Dirección: Joaquín Mancheno N74-34 y Mariano Cardenal, Carcelén Industrial

9.2. REPRESENTANTE LEGAL

Francisco Javier Guerron Cevallos

9.3. ACTIVIDAD PRINCIPAL

Elaboración y comercialización de productos alimenticios diversos al consumidor.

10. DESARROLLO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

10.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Dentro del Sistema de Gestión Modelo Ecuador, esta gestión permite solventar fallos a nivel directivo o de responsabilidad gerencial que es de donde parten los fundamentos del Sistema. Empieza con el diagnóstico del Sistema por completo en la empresa, después del cual se deberá planificar, organizar, normalizar, implementar, controlar, evaluar; para posteriormente definir los puntos de mejora en el corto, mediano y largo plazo.

10.1.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud

La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá cumplir con las siguientes premisas:

A. Compromiso de las autoridades de la empresa en el desarrollo del Sistema.
B. Esta acorde a la actividad que la empresa realiza así como a los riesgos que se identifiquen.
C. Cumple con la normativa legal nacional
D. Asigna recursos necesarios

La Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud será socializada y actualizada cuando amerite; además estará disponible tanto para el personal como para sus clientes, proveedores y entes reguladores.

La Política será revisada y actualizada periódicamente para determinar su adecuación a la mejora continua de los procesos de la empresa, su aprobación y actualización queda registrada mediante Actas de SSO a través de los Organismos paritarios y será aprobada por la Gerencia General.

10.1.2. Organización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Es importante que dentro del Sistema exista un responsable para la planificación y ejecución de las actividades que se requieran, por lo tanto:

A. La empresa se asegura de contar con el Reglamento Interno de Seguridad y Salud aprobado y vigente.
B. La empresa se asegura de poseer la organización requerida acorde al tamaño y nivel de riesgo de la empresa de acuerdo a la ley.
   a) Comité Paritario, Subcomité Paritario y Delegados de SSO dirigida por Técnico o Responsable de Seguridad e Higiene, junto con el Médico de SSO.
   b) Responsables de Emergencias, en caso de requerirse se deberá conformar Brigadas, es decir cuando existan más de 30 personas en un mismo

10.1.3. Planificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

A. La empresa establece el análisis y programación de actividades que sustenten el cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud. Dichas actividades dan lugar a la creación de cultura de prevención de riesgos laborales, disminuyendo las pérdidas productivas de la empresa por este motivo.

B. La Planificación se inicia con la realización del Diagnóstico Inicial o Evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud.

C. Las observaciones y/o no conformidades resultantes son informadas a la Alta Dirección.

D. Se establece el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo en base a las no conformidades priorizadas y temporizadas incluyendo:

   a) Procedimientos mínimos para el cumplimiento de los objetivos y acorde a las No conformidades priorizadas.
   b) Estándares e índices de eficacia (cualitativos y/o cuantitativos) del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo que permitan establecer las desviaciones del sistema.
   c) Actividades en las que se detallen los responsables, fechas de inicio y de finalización.
   d) Auditorías Internas.
   e) Gestión de cambio en lo relativo a los Cambios internos (cambios en la composición de la nómina, introducción de nuevos procesos, métodos de trabajo, estructura organizativa o adquisiciones entre otros) y externos (modificaciones en leyes y reglamentos, fusiones organizativas, evolución de los conocimientos en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, tecnología, entre otros). Adoptando las medidas de prevención de riesgos adecuadas, antes de introducir los cambios.

E. Se establece dentro del plan el presupuesto requerido, que incluya recursos humanos, económicos y tecnológicos suficientes para garantizar los resultados.

10.1.4. Responsabilidades y Autoridades

A. El Técnico o Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo es encargado de:
   a) Asegurar que el Sistema de Gestión este adecuadamente implementado y se aplique en todos los puestos de trabajo.
   b) Revisar el contenido del Reglamento Interno de Seguridad y Salud comparándolo con la matriz de análisis de riesgos.
   c) Asegurar que los informes sobre el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad Industrial y Salud en el Trabajo sean presentados a la gerencia.

B. El Médico de empresa o Servicio Médico de empresa, y cuando se requiera, el Técnico en SSO serán responsables de desarrollar el programa de salud e higiene del personal.

C. El Técnico en Seguridad e Higiene y el Gerente General, son responsables de interpretar los requerimientos de seguridad y salud vigentes en la legislación aplicable y de notificar a las áreas involucradas sobre cualquier cambio.

D. El resto del personal son corresponsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de acuerdo a lo que la Empresa ha establecido en su reglamento Interno de Seguridad e Higiene Industrial.

E. El Coordinador de Recursos Humanos es responsable de:
   a) Asegurar que el entrenamiento dado al personal sobre el Sistema de Seguridad y Salud sea adecuado.
   b) Establecer y ejecutar el programa de capacitación.

c) Comunicar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud por medio de un ejemplar tamaño bolsillo a todos los trabajadores.
d) Viabilizar los recursos y controlar el cumplimiento de los presupuestos asignados por la Gerencia General.

F. El Gerente General es responsable de:
   e) Brindar los recursos económicos, humanos y tecnológicos necesarios para el cumplimiento y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud.
   f) Revisar en conjunto con el Técnico de SSO las actas anuales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

10.1.5. Organismos Paritarios: Comité, Subcomité y Delegados de Seguridad y Salud

A. Cumpliendo con el Art. 14 del Decreto Ejecutivo No. 2393, sobre la integración de Organismos Paritarios de Seguridad e Higiene del Trabajo, se conformará un Comité Central en todo centro donde laboren más de quince trabajadores, para lo que se ha designado tres representantes por parte del empleador y tres representantes por parte del empleado, los mismos que estarán en sus funciones por el lapso de un año pudiendo después ser reelegidos.
B. Cuando la empresa tenga más de un centro de trabajo, se deberá conformar un subcomité en cada centro donde se superen los diez trabajadores.
C. Cuando los centros de la empresa tengan menos de diez personas y más de 3 personas se debe designar un Delegado de Seguridad y Salud.

D. En el Comité y Subcomité se debe elegir un Presidente y un Secretario y serán el uno como representante de los trabajadores y el otro deberá ser por parte del empleador, en la renovación anual se deberá hacer al contrario.

E. Los Comités principales deberán sesionar al menos una vez al mes junto con los Subcomités y Delegados. Las sesiones extraordinarias se deberán realizar cuando ocurran accidentes graves o a criterio de los Presidentes de Comité y Subcomité.

F. Los miembros deben cumplir con las siguientes actividades:

a) Promover la observancia de las disposiciones sobre prevención de riesgos profesionales.

b) Analizar y opinar sobre el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, registrado en el Ministerio de Relaciones Laborales. Así mismo, tendrá facultad para, de oficio o a petición de parte, sugerir o proponer reformas al mismo.

c) Realizar la inspección general de predios, instalaciones y equipos de los centros de trabajo, recomendando la adopción de las medidas preventivas.

d) Conocer los resultados de las investigaciones que realicen organismos especializados, sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa.

e) Realizar sesiones mensuales.

f) Cooperar y realizar campañas de prevención de riesgos y procurar que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en dicha materia.

g) Analizar las condiciones de trabajo en la empresa y solicitar a sus directivos la adopción de medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

h) Vigilar el cumplimiento del Reglamento Interno de Seguridad y Salud.

10.1.6. Definición de Matriz de Indicadores de gestión

A. La alta Dirección, el Técnico y el Técnico en Seguridad e Higiene, establecen los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
B. Los indicadores del SGSST son revisados por el Comité de SST previa a la aprobación por parte de la Alta Dirección.
C. El Técnico en Seguridad e Higiene informará cada seis meses los indicadores tanto al Comité de SST como a la Alta Dirección.

10.1.7. Revisión por la Dirección

A. La Alta Dirección realiza reuniones anuales con la finalidad de analizar críticamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud para asegurar su conveniencia, suficiencia y efectividad continua.
B. Para la realización de la revisión por la dirección, se proporciona a la gerencia toda la información pertinente como: informe anual de actividades del comité, informe anual de controles operacionales, diagnósticos, planes de gestión de talento humano, auditorías, resultados y otros.
C. Se registra mediante Acta de Revisión por la Dirección.
D. Las acciones de mejora establecidas son controladas a través del formato de Acciones de mejora.

10.1.8. Mejora Continua

A. La empresa establece una metodología de análisis para la implementación de acciones preventivas, correctivas o de mejoramiento a través de la utilización y seguimiento del Cuadro de acciones de mejora.

B. Se utiliza para implantar mejoramiento a través de acciones preventivas, correctivas derivadas de problemas de desviaciones de requisitos provenientes de los siguientes casos.
   a) Diagnóstico inicial de SSO
   b) Cambios en los procesos
   c) Requisitos legales y de entes regulatorios
   d) Revisión de indicadores del sistema de gestión
   e) Análisis de resultados de auditorías internas o externas
   f) Informes de inspecciones
   g) Accidentes y/o enfermedades ocupacionales

C. Los resultados deben ser compartidos y evaluados mediante reuniones de Organismos Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo, y anualmente mediante la revisión por la dirección.

10.1.9. Integración e implantación

De acuerdo al organigrama de la empresa se realizarán manuales de funciones en los que se incluirá la competencia de cada uno de los puestos de trabajo, los riesgos y los requerimientos mínimos en base a los riesgos encontrados.

Anualmente se generará un programa de competencias, en los que se incluirá un plan, cronograma y objetivos para los puestos de trabajo.

Estos planes se incluirán en el programa de capacitaciones anuales de la empresa, en los que se deberá incluir a todo el personal.

Las capacitaciones, deberán sustentarse con evaluaciones cuando la empresa lo determine, las mismas que deberán constar por escrito mediante un procedimiento.

10.2. GESTIÓN TÉCNICA

La gestión técnica permite la identificación, medición, evaluación y control de los factores de riesgos.

En PRODUCTOS SAN JOSE PROSANJO CIA. LTDA., la Alta Dirección ha dispuesto identificar, medir, evaluar y controlar los factores de riesgo, procurando eliminarlos o minimizarlos.

En la Decisión 584 capítulo III artículo 11 literales b y c indica las siguientes responsabilidades del empleador:

c) Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos;

c) Combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual. En caso de que las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, el empleador deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, las ropas y los equipos de protección individual adecuados".

La empresa contratará una empresa de asesoría en la materia o un profesional calificado para que realice estas evaluaciones cualitativas (matriz de riesgo) y cuantitativas (mediciones y evaluaciones) de acuerdo a los factores de riesgo identificados.

10.2.1. Identificación de Factores de Riesgo

Para realizar la identificación de los factores de riesgo se deberá utilizar procedimientos reconocidos a nivel nacional o internacional en ausencia de los primeros. Como instrumento de identificación avalado por SGRT del IESS se utilizará la matriz de triple criterio en un inicio y se verificará la gestión que se haga para minimizar los riesgos que su momento determine un profesional calificado.

La matriz de identificación será el resultado de:

a) Identificación del flujograma de procesos de la empresa
b) Del registro de materias primas, productos o servicios medios y finales
c) Los registros médicos de los trabajadores
d) De los evaluación inicial cualitativa por puesto de trabajo

La matriz de identificación será revisada cada dos años, como parte de la renovación del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, o cuando la empresa y sus procesos internos así lo requieran.

10.2.2. **Medición de Factores de Riesgo**

La alta Dirección dispondrá que se midan y evalúen los factores de riesgo propios de la empresa en base a la Matriz de Riesgos aprobada por el MRL para lo cual se seguirá el Procedimiento de Evaluación y Medición de Factores de Riesgo.

Los equipos y sistemas de medición y evaluación tendrán certificaciones de calibración vigentes y serán realizadas por un profesional, especializado en ramas afines a la gestión de seguridad y salud.

10.2.3. Evaluación de los Factores de Riesgo

La evaluación de Factores de riesgo será realizada mediante el Decreto Ejecutivo 2393 "Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo" en los casos de Ruido, Iluminación, Estrés Térmico y con normas internacionales vigentes en el caso de los factores de Riesgo Psicosocial y Ergonómico.

En la matriz de riesgos por grado de exposición se verificará los puestos de mayor riesgo los cuales deberán ser gestionados principalmente.

En base a los resultados de las mediciones de tomarán las acciones correctivas correspondientes para minimizar los tipos de riesgos tales como físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, las mismas se deberán colocar en el Cuadro de Acciones de Mejora anual.

PREVENCIÓN DE RIESGOS DE LA COMPAÑIA

RIESGOS FÍSICOS

a. Iluminación:

1. Todas las áreas de trabajo y tránsito en las instalaciones y oficinas de la empresa deberán estar dotadas de suficiente iluminación natural o artificial, para que el trabajador pueda efectuar sus labores con seguridad y sin daño para su vista.
2. Se adecuará el número, la distribución y la potencia de las fuentes luminosas a las exigencias visuales de la tarea, en los diferentes puestos de trabajo, de acuerdo a lo que dispone el Decreto Ejecutivo No. 2393 en su artículo 56.

20 luxes	Pasillos patios y lugares de paso
50 luxes	Operaciones en las que la distinción no sea esencial
100 luxes	Si es necesaria una ligera distinción de detalles
200 luxes	Si es esencial una distinción moderada de detalles
300 luxes	Si es esencial una distinción media de detalles

3. Se realizará el cambio de lámparas y tubos fluorescentes de acuerdo a un programa de mantenimiento, considerando las recomendaciones del fabricante y/o resultados de mediciones de iluminación realizadas.

b. Iluminación de Socorro y emergencia

1. Se instalarán dispositivos de iluminación de emergencia, cuya fuente de energía será independiente de la fuente normal de iluminación, a fin de mantener un

nivel de iluminación de 10 luxes por el tiempo suficiente para que la totalidad del personal abandone normalmente el área de trabajo afectada en caso de emergencia.

c. Ruido

1. En áreas administrativas, donde se requiere fundamentalmente de actividad intelectual, tarea de regulación, de vigilancia, concentración o cálculo el ruido no excederá los 70 dB de ruido (artículo 6 del Decreto Ejecutivo 2393 (reformado por el art. 33 del Decreto 4217)).
2. En áreas de trabajo diferentes a las mencionadas, el nivel máximo permisible de presión sonora es de 85 dB escala A, en 8 horas de trabajo.

d. Ventilación

1. En los locales de trabajo se garantizará, por medios naturales o artificiales, la renovación periódica del aire, que facilite su calidad y asegure un ambiente cómodo y saludable para los trabajadores.

e. Electricidad

1. Los trabajos de reparación eléctricos serán realizados por personal técnico capacitado en riesgos eléctricos, para ello:
   a. Debe verificar el buen estado de las instalaciones eléctricas, cables sueltos o deteriorados.
   b. Los cables debe ser colocados en lugares donde no interfieran, con el paso de las personas, equipos o insumos de oficina. Si interfieren en lugares de paso deben ser colocados con canalización subterránea.
   c. Se debe verificar el buen estado de los cables de alimentación a los aparatos eléctricos.
   d. Se debe dar el mantenimiento a interruptores defectuosos, cables sin aislamiento, con ciertos intervalos de tiempo de acuerdo a los riesgos del puesto de trabajo.
2. Los aparatos y circuitos que componen una instalación eléctrica deben identificarse con etiquetas o rótulos, o por otros medios apropiados con el objeto de evitar operaciones equivocadas que puedan provocar accidentes.

f. Caídas al mismo nivel

1. En las zonas con pisos resbalosos, las personas deberán desplazarse con cuidado, utilizando únicamente el calzado que se designe para estas áreas.
2. Durante las tareas de limpieza se debe tener cuidado con el piso ya que el riesgo de caída aumenta.

3. Como medida de seguridad y prevención se puede colocar en el piso cintas antideslizantes con las que se pueda reducir la probabilidad de caída por resbalones.

g. Caída a diferente nivel

1. Debido a la presencia de escaleras fijas y desniveles, las personas deberán desplazarse con cuidado en las áreas de producción.
2. Se deberá realizar una inspección para verificar el estado de las escaleras y pisos con la finalidad de evitar caídas.
3. En zonas con poca iluminación verificar el estado de lámparas. Evitar mantener por tiempo prolongado luces quemadas.
4. Cuando sea posible se deberá colocar cintas de precaución en escaleras.
5. Las escaleras contarán con barandas para brindar mayor protección.

RIESGOS MECÁNICOS

INSTALACIONES Y ÁREAS DE TRABAJO

a. Espacios de trabajo

La organización y diseño de los espacios de trabajo, tendrá en cuenta las características y exigencias del propio puesto de trabajo y la interrelación necesaria entre los diversos puestos.

La colocación de los equipos debe permitir a los trabajadores realizar su labor cómodamente en un espacio mínimo de 2 metros cuadrados, con accesibilidad fácil a los equipos, evitando movimientos forzosos o innecesarios, de acuerdo con criterios ergonómicos.

Cada empresa deberá considerar si aplica analizar: (maquinaria, herramienta, instalaciones, trabajos en altura, trabajos subterráneos, equipos de izar, equipo pesado, vehículos, orden en las áreas de trabajo, espacios confinados, etc.)

b. Pasillos y accesos

Para garantizar el movimiento, traslado de personas, se asegurará que el diseño de los pasillos, accesos y gradas sea el adecuado y tenga dimensiones correctas. Teniendo en cuenta:

a. Se planificará adecuadamente la ejecución de las actividades, la ubicación de instalaciones, la secuencia y orden de tareas y el funcionamiento eficiente de los procesos.
b. Se debe prever acceso a trabajadores a la empresa y zonas circundantes, las rutas estarán libres de obstrucciones.

c. Los insumos de oficina deberán almacenarse lo más cerca posible de los sitios de trabajo.
d. Por seguridad se deberá impedir el acceso de personas que no laboran en la empresa, excepto aquellos que tengan previa autorización o que justifique su trabajo.

Las áreas por donde deben desplazarse los trabajadores para realizar su actividad deben ser seguras (suelo regular, no resbaladizo, limpio y libre de obstáculos, sin desniveles importantes).

c. Puertas y salidas

Las salidas y puertas exteriores de las oficinas, cuyo acceso será visible o debidamente señalizado, serán suficientes en número y anchura, para que todos los trabajadores ocupados en los mismos puedan abandonarlos con rapidez y seguridad.

Las puertas de comunicación en el interior de las instalaciones reunirán condiciones suficientes para una rápida salida en caso de emergencia.

En los accesos a las puertas, no se permitirán obstáculos que interfieran la salida normal de los trabajadores.

d. Limpieza de locales

Las instalaciones de la empresa deberán mantenerse siempre en buen estado de limpieza.

e. Desplazamiento en Transporte

De acuerdo al Reglamento a la Ley Orgánica de tránsito, transporte terrestre y seguridad vial, se respetarán los límites establecidos para vehículos de carga:

a) Dentro del perímetro urbano: 40 km/h;
b) En vías perimetrales: 70 km/h; y,
c) En carretera: 70 km/h.

Los transportistas deben tener y portar en todo momento, la licencia específica para el tipo de vehículo que conducen.

Las unidades a utilizarse deben poseer botiquín de primeros auxilios y un extintor de incendios, además de condiciones seguras y cómodas para la transportación de los trabajadores, empleados y/o ejecutivos.

Controlar periódicamente su correcto funcionamiento.

Cumplir con la prohibición de emplear transporte que no garantice la seguridad de él y los ocupantes.

f. Instalación y resguardo de dispositivos de seguridad

Todas las partes fijas o móviles de motores, órganos de transmisión y máquinas, agresivos por acción atrapante, cortante, lacerante, punzante, pensante, abrasiva y proyectiva en que resulte técnica y funcionalmente posible, serán eficazmente protegidos mediante resguardos u otros dispositivos de seguridad.

Los resguardos o dispositivos de seguridad de las máquinas, únicamente podrán ser retirados para realizar las operaciones de mantenimiento, reparación o limpieza que así lo requieran, y una vez terminadas tales operaciones, serán inmediatamente repuestos.

RIESGOS QUÍMICOS

a. **Manejo de Químicos**

En los lugares donde se almacene cualquier producto químico deberá tener su respectiva hoja de seguridad o MSDS (Material Safety Data Sheet) que deben estar en español, con lo cual se comunicará el peligro de un manejo inadecuado de los mismos.

Los envases que contengan productos químicos deberán estar siempre etiquetados.

Cuando se requiera, se dotará de equipo de protección personal específico de acuerdo al riesgo del producto.

RIESGOS BIOLÓGICOS

En todo centro de trabajo se proveerá en forma suficiente, de agua fresca y potable para consumo de los trabajadores.

Se mantendrá en buen estado todas las baterías sanitarias, se procederá a su limpieza y desinfección diariamente. Todas estas medidas tienen como objetivo evitar enfermedades infectocontagiosas.

La eliminación de los desechos sólidos, líquidos o gaseosos se efectuará bajo cumplimiento de la normativa ambiental vigente.

RIESGOS ERGONÓMICOS

a. Levantamiento manual de Objetos

No se deberá exigir ni permitir a un trabajador el transporte manual de carga cuyo peso puede comprometer su salud o seguridad. El peso máximo de carga no será más de 23 Kg, cuando es mayor el peso, levantar entre dos personas.

Los trabajadores encargados de la manipulación de carga de materiales, deberán ser instruidos sobre la forma adecuada de levantamiento e pesos.

Se indicará por medio de rótulos o inscripciones visibles, las cargas máximas que puedan soportar una persona, prohibiéndose expresamente el sobrepasar los límites.

Cuando deban levantarse cargas, dentro de los límites establecidos, se deberá realizar un levantamiento seguro de acuerdo al siguiente procedimiento:

a) Doblar las rodillas;
b) Agarrar firmemente la carga;
c) Mantener la espalda recta;
d) Usar los músculos de las piernas para subir;
e) Mantener todo el tiempo la carga lo más cerca posible del cuerpo;
f) No girar el cuerpo para hacerlo; y,
g) No obstaculizar la visibilidad.

b. Movimiento Repetitivo

Para los movimientos repetitivos se adoptarán medidas organizativas: rotaciones o pausas más frecuentes en el puesto de trabajo, de forma provisional o definitivamente según sea el caso. Se implementarán ejercicios rutinarios para fortalecer los músculos de las áreas del cuerpo que más trabajan.

c. Trabajo de pie

La persona deberá ubicarse frente a la mesa de trabajo de modo de evitar forzar a la espalda.

Facilitar una apoyo horizontal a unos 15 o 20 cm del suelo sobre el que podrá mantener descansado un pie mientras se encuentre en esta posición. Se deberá llevar una secuencia de modo que los pies se puedan ir alternando

d. Posición forzada

Las posturas forzadas originan trastornos músculo esquelético. Por lo que su prevención comprenderá los controles periódicos de las condiciones y métodos de trabajo.

e. Pantallas de visualización (PDV)

Para el uso de pantallas de visualización de datos (computadores), el puesto de trabajo considerará las siguientes características:

a) Ser ajustable en altura, inclinación y distancia.
b) Tener suficiente tamaño para acomodar los documentos.
c) El soporte donde descansa el documento debe ser opaco y con una superficie de baja reflectancia.
d) Tener resistencia suficiente para soportar el peso de los documentos sin oscilaciones.

RIESGOS PSICOSOCIALES

a. Trabajo a Presión - Alta Responsabilidad

Se asegurará una correcta adecuación entre el nivel de responsabilidad del trabajador y el control sobre su trabajo.

a) Clarificar los objetivos, así como el papel de los trabajadores en el cumplimiento de los mismos.
b) Establecer programas de formación y entrenamiento con el fin de adquirir conocimientos, capacidades y habilidades necesarias para desempeñarse eficaz y eficientemente.

b. Trabajo Monótono – Minucioso

Se deberá garantizar que el personal expuesto a tareas elementales, tareas monótonas, tareas minuciosas, ritmo de trabajo inadecuado, realice actividades de recreación con el objetivo de reducir la tensión y estrés psicológico por las actividades diarias en la Empresa, contribuyendo a desarrollar un ambiente laboral más armónico.

c. Trato con Clientes y Usuarios

Se deberá garantizar que el personal que trabaja en contacto con el cliente, esté capacitado en Atención al cliente y solución de reclamos, para garantizar su correcto desempeño.

d. Amenaza Delincuencial

Capacitar al personal en técnicas de disuasión para evitar ser víctima de la delincuencia.

e. VIH – SIDA

Se prohibirá solicitar la prueba de detección de VIH-SIDA como requisito para obtener o conservar un empleo. Se prohíbe terminar el contrato laboral con personal por su estado de salud estén conviviendo con VIH-SIDA.

Se promoverá la prueba de detección de VIH-SIDA, única y exclusivamente, de manera voluntaria, individual, confidencialidad, con consejería promocionándose en el lugar de trabajo la importancia de la prevención del VIH/SIDA.

El empleador está en la obligación de tramitar la jubilación por invalidez absoluta y permanente en el IESS para el personal que haya desarrollado VIH-SIDA, y que como

consecuencia de dicha enfermedad ya no puedan desarrollar sus actividades laborales con normalidad.

f. Programa de prevención de acoso o violencia laboral

Se prohibirá toda práctica de acoso o violencia laboral, entendiéndose como aquella conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo o intimidación, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo. Esta conducta a su vez constituye una violación al Código de Ética y Valores de Productos San José.

g. Comunicación

El personal tendrá libertad de comunicar sobre incidentes relacionados con afecciones psicosociales causadas en la empresa cuando lo consideren necesario.

Productos San José implementará una política integral, con la finalidad de que el personal se comprometa y tome conciencia de la importancia y la relevancia de prevenir y controlar los riesgos laborales a que están expuestos sus trabajadores, analizados en la matriz de riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

10.2.4. Control y Seguimiento

El Procedimiento de control y Seguimiento de Acciones Correctivas y Preventivas tendrá como requisito previo e ineludible su evaluación. Los controles técnicos privilegiarán las actuaciones en cuanto al diseño, fuente, transmisión, receptor (en este orden). Se registrará en ese orden la gestión de control.

Los registros siguientes son básicos y necesarios de elaboración y serán responsabilidad de los Organismos Paritario y el Técnico en Seguridad e Higiene:

a) Registros de señalización de seguridad e identificación de riesgos
b) Mapas de riesgos , equipos y evacuación
c) Plan de emergencia y contingencia
d) Registros médicos preventivos (vacunas , campañas de salud preventivas)
e) Procedimiento y planes de entrega de ropa de trabajo y equipo de protección personal

En el Reglamento Interno de trabajo y el Reglamento de Seguridad y Salud se dispone de correcciones o sanciones de acuerdo al requerimiento legal.

10.3. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Esta gestión soporta al sistema de gestión relacionada con el recurso humano con el que la empresa cuenta. Se encarga de seleccionar, informar, comunicar, capacitar y verificar procesos de adiestramiento sobre todo en actividades donde se determine la existencia de riesgos

laborales. Se soporta en los manuales de funciones y/o profesiogramas establecidos en conjunto con un Técnico en Seguridad y Salud y un Médico ocupacional o los servicios con los que la empresa cuente.

Talento Humano soportará su Gestión a través de los siguientes requerimientos documentales:

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

10.3.1. Selección de los trabajadores

Elemento importante para la empresa dentro del Sistema de Gestión, en el que se definen aptitudes que garantizarán que el perfil profesional de la persona esté acorde a sus capacidades además de los requerimientos y necesidades de la empresa.

Esto ayudará tanto a la empresa como al trabajador para un adecuado desarrollo de sus funciones y alcanzar objetivos productivos y empresariales.

10.3.2. Información y comunicación interna y externa

Talento humano apoyará al Sistema de gestión para brindar una oportuna y adecuada información y comunicación de todas las actividades que se realicen.

La información será sobre sus puestos de trabajo, programas de prevención y medidas de control así como normas internas con el respaldo y apoyo del Técnico o Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, y todo lo que la empresa adopte con el fin de cuidar la salud e integridad de los trabajadores.

Además mantendrá información disponible en caso de que las entidades regulatorias lo soliciten.

La comunicación es importante siempre y cuando sea en doble vía, es decir se podrá comunicar desde la empresa hacia los trabajadores y de los trabajadores hacia la empresa, con control de talento humano para una toma de decisiones.
Para sustentar la comunicación se deberá contar con lo siguiente:

- Programa de inducción en seguridad y salud en el Trabajo
- Cartelera de seguridad y salud

- Procedimientos, instructivos y registros
- Buzón de sugerencias

10.3.3. Capacitación, Adiestramiento y formación

La capacitación, adiestramiento y formación dependerán de cada puesto de trabajo, estarán enfocados en la prevención y en la mejora de puestos de trabajo. Se recomienda realizar evaluaciones que sustenten una correcta y adecuada formación. Se deberá mantener un programa anual de capacitación y deberá tener el respaldo de la Gerencia General. Es importante designar anualmente un presupuesto para poder respaldar la gestión y el cumplimiento del plan de capacitación.

10.4. PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS BÁSICOS

Se desarrollarán de acuerdo al tipo de empresa, el tamaño de la misma y los factores de riesgo detectados. Estos procedimientos estarán enfocados en actividades de prevención para el personal con mayor exposición a factores de riesgo.

El desarrollo de los procedimientos operativos básicos constará al menos de los procedimientos que se señalan a continuación.

10.4.1. Registro e investigación de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales.

Este procedimiento regulará internamente el procedimiento a seguir en caso de accidentes, incidentes y presunción de enfermedades profesionales.

Se deberá tener registros y anualmente se entregará como parte de la gestión estadísticas de accidentabilidad.

Se debe tener en cuenta que cada evento deberá ser informado al Organismo Paritario, ya que este se encargara de realizar una evaluación y toma de acciones de mejora.

10.4.2. Vigilancia de la salud

Comprende el levantamiento de información del Médico Ocupacional o Servicio Médico contratado por la empresa, el responsable deberá tener las fichas médicas de cada persona y cumplir con los exámenes pre ocupacional, periódico y de salida.

La información de cada ficha médica es confidencial, y únicamente tendrá acceso el médico y el responsable des sistema de gestión a los resultados.

10.4.3. Planes de emergencia y contingencia

La empresa contará con plan de prevención y de actuación en casos de emergencia provocados por factores de riesgos internos o externos, contar con estrategias y mecanismos que serán de relevante utilidad para poder actuar de forma eficiente antes, durante o después de cualquier evento. En las actividades estarán involucrados de manera directa los trabajadores que serán delegados en las brigadas de emergencia y se deberá considerar a los clientes y visitantes cuando se encuentren en las instalaciones de la empresa.

Se contará con planos de evacuación, riesgos y recursos de cada una de las áreas. Esto será socializado y deberá dejarse registrado en actas. Cuando se considere necesario el personal recibirá capacitación y se realizarán simulacros con sus respectivos informes.

10.4.4. Auditorías internas

Las auditorías internas sirven para control del sistema y sirven para detectar desviaciones u observaciones que pudieran generar accidentes o incidentes. Se realizarán informes de las auditorías internas y quedarán registradas en el cuadro de acciones de mejora todas las observaciones.

10.4.5. Inspecciones de seguridad y salud

Las inspecciones de seguridad y salud las realizarán los miembros de los organismos paritarios en conjunto con el Técnico o Responsable de Seguridad y Salud, estas inspecciones sirven para mejorar los puestos de trabajo. Las observaciones que se realicen de las inspecciones deberán ser analizadas por el Comité quienes en conjunto decidirán las recomendaciones para solventar las mismas. Estos puntos se registrarán en el cuadro de acciones de mejora.

10.4.6. Equipos de protección personal y ropa de trabajo

De acuerdo a los factores de riesgo detectados, el Técnico o Responsable trabajara para eliminar, reducir o controlar un riesgo, y cuando amerite entregarán equipo de protección adecuado para el riesgo presente.

Se registrará la entrega de equipos y se deberá definir junto con Talento Humano frecuencia de cambio para mantener el riesgo controlado.

El Técnico o Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborará una matriz de equipo de protección personal y la entrega al personal se realizará en base a la misma.

10.4.7. Mantenimiento preventivo y correctivo

Para evitar accidentes con equipos y maquinaria se deberá realizar un plan de mantenimiento preventivo y cuando se requiera un mantenimiento correctivo. Para esto la

empresa contará con un programa anual de mantenimiento y se archivarán los informes que se originen.

Se realizarán campañas para mantener guardas de protección que ayuden a reducir riesgos del personal.

11. Mecanismos de seguimiento y control

Se elaboraran varios formatos de seguimiento y control de riesgos en función de las necesidades que tengamos respectivamente con su codificación y con numero de revisión, ya que los mismos formatos se los ira modificando como una acción de mejora continua, de tal manera que tengamos un control adecuado de todo el sistema de gestión de riesgos.

Los documentos de control son necesarios para facilitar las investigaciones del auditor y ara documentar y comunicar con sus conclusiones, entre ellos tenemos:

- Actas de reuniones del comité paritario.
- Formularios de acciones de mejora.
- Listas de verificación para evaluar cada elemento del sistema de gestión.
- Formularios para recoger los resultados de las auditorias.
- Formularios para consignar las evidencias en las que se apoyen las conclusiones obtenidas por los auditores

Se debe definir la forma de archivar los documentos de trabajo antes y después de que se haya realizado el informe de auditoría.

12. FUENTES DE INFORMACIÓN

- Decreto Ejecutivo 2393, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio ambiente de trabajo
  Instrumento Andino, Decisión 584
- Resolución 957, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Reglamento para el funcionamiento de Servicios Médicos, Acuerdo Ministerial 1404
- Resolución CD 513 Gestión que se auditara en caso de accidentes
- Código de Trabajo
- Constitución de la República del Ecuador

13. GLOSARIO DE TÉRMINOS

1. ***Gestión****:* Actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización.
2. ***Seguridad****:* Condición de estar libre de un riesgo de daño inaceptable.
3. ***Daño:*** Es la consecuencia producida por un peligro sobre la calidad de vida individual o colectiva de las personas.
4. ***Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*** (SGSST): Parte del sistema de gestión total, que facilita la administración de los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo asociados con el negocio de la organización. Incluye la estructura organizacional, actividades de planificación, responsabilidades, prácticas,

5. procedimientos, procesos y recursos, para desarrollar, implementar, cumplir, revisar y mantener la política y objetivos del sistema, para establecer la política y los lineamientos para lograr objetivos.
6. ***Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo*** (CISHT), entidad que tendrá como función principal coordinar las acciones ejecutivas de todo organismo del sector público con atribuciones en materia de prevención de riesgos del trabajo.
7. ***Accidente de trabajo*****:** Toda lesión corporal que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo y puede causar lesiones a personas. De acuerdo al Código de Trabajo Ecuatoriano, Título IV, Capítulo 1, Art. 354, Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del Trabajo que ejecuta por cuenta ajena.
8. ***Análisis de riesgos*****:** Acción sistemática de la información disponible para identificar peligros y estimar los riesgos a los trabajadores.
9. ***Árbol de causas*****:** Es un procedimiento ascendente o inductivo, que partiendo del accidente remonta hacia las causas que provocaron o contribuyeron a provocarlo. Se basa en la concepción de que existen múltiples causas de accidente.
10. ***Auditoria*****:** Evaluación sistemática, periódica, documentada y objetiva de la eficacia de un sistema.
11. ***Control de riesgos*****:** Proceso de toma de decisiones para tratar y/o reducir los riesgos, para implantar medidas correctoras, exigir el cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.
12. ***Brigadas de emergencia*****:** Conjunto de personas especialmente entrenadas y organizadas para la prevención y actuación en accidentes dentro del ámbito del establecimiento.

13. ***Equipo de protección personal*** *(EPP)*: Dispositivo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que se proteja de uno o varios riesgos en su puesto de trabajo.
14. ***Evaluación de riesgos laborales*****:** Proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.
15. ***Gestión de riesgos*****:** Proceso conjunto que comprende la evaluación y control de los riesgos
16. ***Identificación de peligros*****:** El proceso mediante el cual se reconoce que existe un peligro y se definen sus características.
17. ***Incidente*****:** Cualquier suceso no esperado ni deseado que no dando lugar a pérdidas de salud o lesiones a las personas, pueda ocasionar daños a la propiedad, equipos, productos o al medio ambiente, pérdidas de producción o aumento de las responsabilidades legales.
18. ***Índice de frecuencia*****:** Índice estadístico que representa el número de accidentes ocurridos por cada millón de horas trabajadas.
19. ***Índice de gravedad*****:** Índice estadístico que representa el número de jornadas perdidas por cada mil horas de exposición al riesgo (las trabajadas).
20. ***Índice de incidencia*****:** Índice estadístico que representa la relación entre el número de accidentes registrados en un periodo de tiempo y el número promedio de personas expuestas al riesgo considerado. Si se utiliza como periodo de tiempo un año, representa el número de accidentes anuales por cada mil personas expuestas.
21. ***Inspección*****:** Actividad encaminada a la medición, examen, ensayo o contrastación con un patrón de una o varias características del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales de la organización y comparar los resultados con requisitos

22. especificados a fin de determinar si la conformidad se obtiene para cada una de estas características.
23. ***Inspección de seguridad*:** Técnica activa de seguridad que consiste en el análisis realizado mediante la observación directa de las instalaciones, equipos y procesos productivos para identificar los peligros existentes y evaluar los riesgos en los puestos de trabajo.
24. ***Investigación de accidentes*:** Técnica reactiva de seguridad cuyo objetivo es determinar las causas que han originado un accidente, con objeto de evitar que sucedan en el futuro accidentes iguales o similares.
25. ***Norma de seguridad*:** Directriz, orden, instrucción o consigna que instruye al personal sobre los riesgos que pueden presentarse en el desarrollo de una actividad y la forma de prevenirlos.
26. *Notificación de accidentes*: Técnica reactiva que consiste en la cumplimentación y envío de un documento, que nos describa el accidente de una forma completa y resumida.
27. ***Organización*:** compañía, firma, empresa, institución o asociación, o parte o combinación de ellas, ya sea corporativa o no, pública o privada, que tiene sus propias funciones y administración.
28. ***Peligro*:** Fuente o situación con capacidad de producir daños para la seguridad o salud de las personas.
29. ***Seguridad en el trabajo*:** Disciplina preventiva que estudia los riesgos y condiciones materiales relacionadas con el trabajo que pudiera llegar a afectar directa o indirectamente la integridad física de los trabajadores.
30. ***Valoración del riesgo*:** Mediante la información obtenida en el análisis de riesgo, es el proceso en el que se emiten juicios sobre la tolerabilidad al riesgo teniendo en cuenta factores socioeconómicos y aspectos medioambientales.

31. ***Riesgo Tolerable*:** Riesgo que se ha reducido a un nivel que la organización puede soportar respecto a sus obligaciones legales y su propia política de S & SL.
32. ***Indicador:*** Dato o conjunto de datos que ayudan a medir objetivamente la evolución de un proceso o actividad.
33. ***Salud:*** Según la OMS, en su Carta Constitucional (1948), definió la salud como "Un completo estado de bienestar físico, mental y social, y no simplemente la ausencia de enfermedad"
34. ***Ambiente físico de trabajo*:** Es el medio en el que se desarrolla el trabajo y que está determinado por las condiciones de termo higrométricas, ruido, iluminación, vibraciones, radiaciones, contaminantes químicos y biológicos.
35. ***Contaminante*:** Cualquier sustancia en el ambiente que a determinadas concentraciones puede ser perjudicial para el hombre, los animales y las plantas.
36. ***Agente químico*:** Todo elemento o compuesto químico, por sí solo o mezclado, tal como se presenta en estado natural o es producido, utilizado o vertido, incluido el vertido como residuo, en una actividad laboral, se haya elaborado o no de modo intencional y se haya comercializado o no.
37. ***Puesto de trabajo*:** con este término se hace referencia tanto al conjunto de actividades que están encomendadas a un trabajador concreto como al espacio físico en que éste desarrolla su trabajo.
38. ***Zona de respiración*:** el espacio alrededor de la cara del trabajador del que éste toma el aire que respira. Con fines técnicos, una definición más precisa es la siguiente: semiesfera de 0,3 m de radio que se extiende por delante de la cara del trabajador, cuyo centro se localiza en el punto medio del segmento imaginario que une ambos oídos y cuya base está constituida por el plano que contiene dicho segmento, la parte más alta de la cabeza y la laringe.
39. ***Condición de trabajo*:** Se entenderá como condición de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador.

40. ***Enfermedad profesional*:** Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral.9 De acuerdo al Código de Trabajo Ecuatoriano, Título IV, Capítulo 1, Art. 355, Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.
41. ***Exposición*:** En epidemiología, el grupo de expuestos (o simplemente, los expuestos). Se utiliza con frecuencia para caracterizar a un grupo cuyos miembros han estado expuestos a una supuesta causa de un estado de salud o enfermedad, o que poseen una característica que es determinante de la evolución de la salud.
42. ***Higiene industrial*:** Disciplina preventiva cuyo objeto es identificar, evaluar y controlar las concentraciones de los diferentes contaminantes físicos, químicos o biológicos presentes en los puestos de trabajo y que pueden llegar a producir alteraciones de la salud de los trabajadores.
43. ***Ergonomía*:** Adecuación entre las distintas capacidades de las personas y las exigencias de las tareas.
44. ***Organización del trabajo*:** Proceso mediante el cual el hombre planifica y distribuye diferentes actividades a desarrollar.
45. ***Prevención*:** Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa a fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
46. ***Riesgo laboral*:** La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valoraran conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.
47. ***Seguridad y salud en el Trabajo*:** Condiciones y factores que inciden en el bienestar de los empleados, trabajadores temporales, personal contratista, visitantes y

48. cualquier otra persona en el sitio de trabajo. De acuerdo al Código de Trabajo Ecuatoriano, Título IV, Capítulo 1, Art. 353, Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.
49. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

CAPITULO VI

6. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.

6.1 RECURSOS

RECURSOS	NOMBRE	CANTIDAD
HUMANOS	Investigador	1
	Capacitador	1
TECNOLÓGICOS	Equipo. De medición	3
	Computadora	1
	Impresora	1
	Proyector	1
	Parlante grande	1
MATERIALES	Kits equipo de protección	12
	Resma de papel	2
	Esferográfico	26
	Impresiones	50
	Lápices	1
	Grapadora	1
	Caja de grapas	1
	Marcador pizarrón	2
	Carpetas Bene	3
	Perfiles	2
	Caja clips	1
	Copias	200
	Perforadoras	1
LOGÍSTICOS	Alimentación	26
	Movilización	1

Elaborado por: Eduardo Guerrero
Tabla N°: 18

6.2 PRESUPUESTO

PRESUPUESTO			
DETALLE	**CANTIDAD**	**V. UNITARIO**	**V. TOTAL**
Investigador	1	58	58.00
Capacitador	1	232	232.00
TOTAL RECURSOS HUMANOS			**290.00**
Eq. De Medición	3	30	90.00
Computadora	1	0	0.00
Impresora	1	0	0.00
Proyector	1	0	0.00
Parlante Grande	1	10	10.00
TOTAL RECURSOS TECNOLOGICOS			**100.00**
Kits equipos de protección	12	63	756.00
Resma de papel	2	3.7	7.40
Esferográfico	26	0.25	6.50
Impresiones	50	0.05	2.50
Lápices	1	0.32	0.32
Grapadora	1	3.29	3.29
Caja de grapas	1	0.6	0.60
Marcador de pizarrón	2	0.8	1.60
Carpetas Bene	3	3.5	10.50
Perfiles	2	0.75	1.50
Caja clips	1	0.29	0.29
Copias	200	0.03	6.00
Perforadoras	1	3.5	3.50
TOTAL RECURSOS MATERIALES			**800.00**
Alimentación	26	5	130.00
Movilización	1	10	10.00
TOTAL RECURSOS LOGISTICOS			**140.00**
		3% de Imprevistos	**39.90**
		SUBTOTAL	**1369.90**
		14% de IVA	**191.79**
		TOTAL	**1561.69**

Elaborado por: Eduardo Guerrero
TablaN°:19

6.3 CRONOGRAMA

CONTENIDO	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE			
CAPITULO 1: ANTECEDENTES																												
1.1 Contexto																												
1.2 Justificación																												
1.3 Definición Del Problema Central (Matriz T)																												
CAPÍTULO 2: ANALISIS DE INVOLUCRADOS																												
2.1 Mapeo De Involucrados																												
2.2 Matriz De Análisis De Involucrados																												
CAPÍTULO 3: PROBLEMAS Y OBJETIVOS																												
3.1 Árbol De Problemas																												
3.2 Árbol De Objetivos																												
CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS																												
4.1 Matriz De Análisis De Alternativas																												
4.2 Matriz De Análisis De Impacto De Los Objetivos																												
4.3 Diagrama De Estrategias																												
4.4 Matriz de Marco Lógico																												
CAPÍTULO 5: PROPUESTA																												
5.1 Antecedentes																												
5.2 Descripción																												
5.3 Formulación del proceso de aplicación de la propuesta																												
CAPÍTULO 6: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS																												
6.1 Recursos																												
6.2 Presupuesto																												
6.3 Cronograma																												
CAPÍTULO 7: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES																												
7.1 Conclusiones																												
7.2 Recomendaciones																												

Elaborado por: Eduardo Guerrero
TablaN°20

CAPÍTULO VII

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 CONCLUSIONES

Se concluye que en la compañía no cuenta con un manual de seguridad y salud ocupacional, por lo que se evidencia que existen accidentes laborales y posibles enfermedades profesionales en el área operativa de la empresa Productos San José Cía. Ltda. Siendo esté nuestro problema principal.

Se puede evidenciar que el personal de la compañía no cuenta con el equipo de protección personal adecuado, para el completo desarrollo de sus actividades productivas, por lo que hay una alta probabilidad de incurrir en varios riesgos laborales.

Se puede evidenciar según las encuestas que no existe un taller de capacitación al personal en el tema de seguridad industrial y salud ocupacional donde todos los colaboradores puedan conocer sobre los tipos de riesgos laborales existentes en la compañía y sobre levantamientos de cargas para minimizar los riesgos y enfermedades profesionales.

Se evidencia que no existe un levantamiento de riesgos en cada una de las áreas de la compañía donde podamos identificar de manera más objetiva cuales son los riesgos existentes y que tipo de riesgos tenemos para tomar las acciones de mejora, de tal manera que podamos minimizarlos.

Se evidencia también que no existe gestión de seguridad y salud ocupacional, lo cual nos conlleva al incumplimiento de la normativa legal auditada por el ministerio de trabajo, ya que este es el causal de multas y sanciones a la compañía.

7.2 RECOMENDACIONES

Se recomienda a la compañía la implementación del manual de seguridad y salud ocupacional, para minimizar los accidentes laborales y posibles enfermedades profesionales en el área más critica que es la operativa de la empresa Productos san José Prosanjo Cía. Ltda.

Se recomienda la asignación de recursos humanos, económicos y materiales para la dotación de equipo de protección adecuado, a todo el personal de acuerdo a los riesgos que se expongan en cada una de sus áreas de trabajo para el completo desarrollo de sus actividades productivas, de tal manera que exista una baja probabilidad de incurrir en accidentes laborales.

Se recomienda la implementación de talleres de capacitación al personal en el tema de seguridad industrial y salud ocupacional donde todo el personal tenga conocimiento sobre accidentes, los tipos de riesgos laborales existentes en la compañía y sobre levantamientos de cargas.

Se recomienda realizar un levantamiento de riesgos a través de una matriz en cada una de las áreas de la compañía donde podamos identificar de manera más objetiva cuales son los riesgos existentes y que tipo de riesgos tenemos para tomar las acciones de mejora, de tal manera que podamos minimizarlos.

Se recomienda realizar una adecuada gestión de seguridad y salud ocupacional, lo cual nos conlleva al cumplimiento de la normativa legal vigente auditada por el Ministerio de Trabajo, a fin de evitar multas y sanciones a la compañía.

BIBLIOGRAFIA

Gallegos, W. L. A. (2012). REVISIÓN HISTÓRICA DE LA SALUD OCUPACIONAL Y LA SEGURIDAD INDUSTRIA. *Revista cubana de salud y trabajo*, *13*(3), 45-52.

Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. *Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo, OIT*.

Cortés, J. M., & Díaz, J. M. C. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo*. Editorial Tébar.

COMPORTAMIENTO, E., & IMPLEMENTACIÓN, Y. G. E. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. *Ingeniería Industrial*, *32*(1), 2011.

DE, I. A. (2005). Seguridad y Salud en el Trabajo. *Decisión del Acuerdo de Cartagena*, *584*.

Abrego, M., Molinos, S., & Ruíz, P. (2000). *Equipos de protección personal*. ACHS.