



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE  
DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**TEMA**

**LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST) Y SU RELACIÓN  
CON LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

**TUTOR**

**MSC. LUIS ALBERTO MANZANO DÍAZ**

**AUTORES**

**RICHARD ANDRÉS MORA MEREJILDO**

**ABEL ANDRÉS VILLACÍS HEREDIA**

**GUAYAQUIL**

**2021**

<b>REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>	
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS</b>	
<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b> LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST) Y SU RELACIÓN CON LAMOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES	
<b>AUTORES/ES:</b>  Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	<b>REVISORES O TUTORES:</b>  MsC. Luis Alberto Manzano Díaz
<b>INSTITUCIÓN:</b>  <b>Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil</b>	<b>Grado obtenido:</b>  Licenciado en Administración de Empresas
<b>FACULTAD:</b>  ADMINISTRACION	<b>CARRERA:</b>  ADMINISTRACION DE EMPRESAS
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>  2021	<b>N. DE PAGS:</b>  183
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b> Educación Comercial y Administración	
<b>PALABRAS CLAVE:</b> Gestión de Riesgos, Operación administrativa, Planificación, Medida de Seguridad.	
<b>RESUMEN:</b>  Nuestra tesis se basa en la aplicación de la ISO 45001 y como un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo puede afectar al desarrollo de las actividades laborales de los trabajadores y que tipo de medidas puede/debe tomar la empresa para poder reducir desde las incidencias de accidentes laborales hasta la alta rotación del personal operativo/administrativo y como este sistema de seguridad y salud en el trabajo puede atraer a más personal competitivo y apto para las diferentes áreas de trabajo en las que se requieran especialistas, además de impulsar la imagen de la empresa por mantener la integridad de los trabajadores y su estabilidad laboral.	

<b>N. DE REGISTRO (en base de datos):</b>	<b>N. DE CLASIFICACIÓN:</b>	
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<b>SI</b> <input checked="" type="checkbox"/>	<b>NO</b> <input type="checkbox"/>
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b> Abel Andrés Villacís Heredia Richard Andrés Mora Menejildo	<b>Teléfono:</b> 0994818583 0982951455	<b>E-mail:</b> avillacish@ulvr.edu.ec rmoram@ulvr.edu.ec
<b>CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Mg. Oscar Paul Machado Álvarez</b> DECANO DE LA FACULTAD <b>Teléfono:</b> 259 6500 Ext.201 <b>E-mail:</b> omachadoa@ulvr.edu.ec <b>Ph.D William Quimí Delgado</b> DIRECTOR DE CARRERA <b>Teléfono:</b> 259 6500 Ext. 203 <b>E-mail:</b> wquimi@ulvr.edu.ec	

# CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO

Tesis Andrés Villacis y Richard Mora

## INFORME DE ORIGINALIDAD

**8%**

INDICE DE SIMILITUD

**6%**

FUENTES DE  
INTERNET

**0%**

PUBLICACIONES

**3%**

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

**1**

**documentop.com**

Fuente de Internet

**3%**

**2**

**Submitted to Universidad Cesar Vallejo**

Trabajo del estudiante

**1%**

**3**

**www.scielo.org.pe**

Fuente de Internet

**1%**

**4**

**Submitted to Escuela Superior Politécnica  
Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López**

Trabajo del estudiante

**1%**

**5**

**bitacora-laboral.blogspot.com**

Fuente de Internet

**1%**

**6**

**www.dspace.uce.edu.ec**

Fuente de Internet

**1%**

**7**

**www.psych.rochester.edu**

Fuente de Internet

**1%**



MsC. Luis Alberto Manzano Díaz

C.C.: 1756984983

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES**

Los estudiantes egresados **ABEL ANDRÉS VILLACÍS HEREDIA Y RICHARD ANDRÉS MORA MENEJILDO** declaramos bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, **LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST) Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES**, corresponde totalmente a los suscritos y nos responsabilizamos con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedemos los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica **VICENTE ROCAFUERTE** de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor(es)

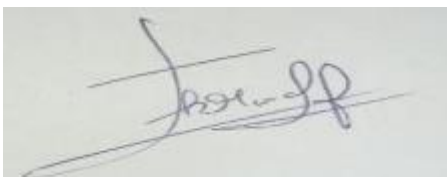
Firma:



Abel Andrés Villacís Heredia

C.I. 0953653250

Firma:



Richard Andrés Mora Merejildo

C.I.0930004890

## CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

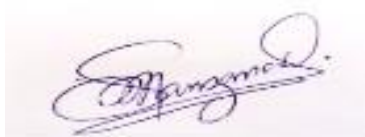
En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST) Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS

TRABAJADORES, designado por el Consejo Directivo de la Facultad de ADMINISTRACION de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST) Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES, presentado por los estudiantes ABEL ANDRÉS VILLACÍS HEREDIA Y RICHARD ANDRÉS MORA MENEJILDO como requisito previo, para optar al Título de LICENCIADO EN ADMNISTRACION encontrándose apto para su sustentación.

Firma:



MSC. Luis Alberto Manzano Díaz

C.C. 1756984983

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestros Padres por el sacrificio por sus enseñanzas continuas de la vida los valores, la fortaleza, la honradez y la constancia en el desarrollo de nuestros logros para salir adelante no solo como profesionales sino como personas, agradecer a nuestro creador por mantener con salud en estos momentos de incertidumbre por una pandemia mundial.

Mis padres amados Oscar y Claudia por siempre estar conmigo en todo momento.

A mis Padres Jenny y Abel que me han inculcado en el camino de mi desarrollo personal y profesional que por medio de sus enseñanzas me guiaron para desarrollarme como un profesional de calidad a ser honrado en las acciones y agradecido con la vida.

A mi Tutor Msc. Luis Manzano Díaz por ser guía y luz en este proceso de titulación. Y a todas las personas que nos guiaron en nuestro logro.

**“La vida es una escuela de constante aprendizaje”**

## DEDICATORIA

Se lo dedico a mi querida hija Sophy quiero demostrarle con ejemplo que con perseverancia y la humildad que debes de tener siempre cuando adquieres los conocimientos, guiarte en todo momento para que puedas fomentar las enseñanzas que en base a la educación te formara para que puedas ser una persona de ética, mi familia por ser una guía y estar siempre en los momentos difíciles y ayudarme a conseguir este logro importante en mi vida.

“La vida no se trata de ganar y tener, se trata de dar y ser”

*Richard Andrés Mora Menejildo*

Este trabajo lo dedico a mi familia entera por su apoyo incondicional, en especial a madre Jenny que, debido a su incansable esfuerzo, su sacrificio y la confianza que deposito en mí, fruto de un trabajo en equipo con el fin no solo culminar una de mis metas sino en el desarrollo importante en la vida el carácter. A mis mejores amigos por estar siempre ahí en mi caída, en mi surgimiento y en mi avance

“La vida es como un vino, entre más pasa el tiempo más sabemos apreciarlo”

*Abel Andrés Villacís Heredia*



# ÍNDICE GENERAL

<b>PORTADA</b> .....	I
<b>CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO</b> .....	iv
<b>DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES</b> .....	v
<b>CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR</b> .....	vi
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	vii
<b>DEDICATORIA</b> .....	viii
<b>CAPÍTULO I</b> .....	1
<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	1
1.1. Tema .....	1
1.2. Planteamiento del Problema.....	1
1.3. Formulación del Problema .....	4
1.4. Sistematización del Problema .....	4
1.5. Objetivo General .....	4
1.6. Objetivos Específicos .....	5
1.7. Justificación .....	5
1.8. Delimitación del Problema.....	8
1.9. Idea a Defender .....	8
1.10. Línea de Investigación Institucional/Facultad .....	8
<b>CAPÍTULO II</b> .....	10
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	10
2.1. Marco Teórico .....	10
<b>2.1.1. Antecedentes históricos</b> .....	10
2.2. Marco Conceptual .....	25
2.3. Marco Legal .....	27
<b>CONVENIO DE LA OIT SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> .....	27
<b>CONVENIO N° 155 SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES,</b> <b>1981</b> .....	27
<b>PARTE II. PRINCIPIOS DE UNA POLÍTICA NACIONAL</b> .....	29

<b>PARTE III. ACCIÓN A NIVEL NACIONAL .....</b>	<b>30</b>
<b>PARTE IV. ACCIÓN A NIVEL DE EMPRESA .....</b>	<b>33</b>
<b>PARTE V. DISPOSICIONES FINALES .....</b>	<b>35</b>
<b>CVN 148: PROTECCION DE LOS TRABAJADORES CONTRA RIESGOS PROFESIONALES .....</b>	<b>37</b>
<b>CONVENIO SOBRE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES CONTRA LOS RIESGOS PROFESIONALES DEBIDOS A LA CONTAMINACION DEL AIRE, EL RUIDO Y LAS VIBRACIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO.....</b>	<b>37</b>
<b>PARTE I. CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES .....</b>	<b>37</b>
<b>PARTE II. DISPOSICIONES GENERALES .....</b>	<b>39</b>
<b>PARTE III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DE PROTECCIÓN .....</b>	<b>40</b>
<b>PARTE IV. MEDIDAS DE APLICACIÓN .....</b>	<b>43</b>
<b>ACUERDO DE CARTAGENA .....</b>	<b>45</b>
<b>REGLAMENTO DEL INSTRUCTIVO ANDINO DESEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....</b>	<b>53</b>
<b>CODIGO DEL TRABAJO .....</b>	<b>58</b>
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>78</b>
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>78</b>
3.1. Metodología .....	78
<b>3.1.1. Método Deductivo-inductivo.....</b>	<b>78</b>
<b>3.1.2. Métodos Estadísticos .....</b>	<b>78</b>
3.2. Tipo de investigación.....	78
3.3. Enfoque.....	79
3.4. Técnica e instrumentos .....	79
3.5. Población y Muestra .....	79
3.6. Análisis de resultados .....	80
<b>3.6.1. Encuesta a los trabajadores sobre la aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en su trabajo .....</b>	<b>80</b>
<b>3.6.1.1. Edad de los encuestados .....</b>	<b>81</b>
<b>3.6.1.2. Manual de procedimientos .....</b>	<b>82</b>

3.6.1.3.	<b>Revisión del Manual de procedimientos</b>	83
3.6.1.4.	<b>Frecuencia de motivación en Actividades</b>	84
3.6.1.5.	<b>Comunicación Interna</b>	85
3.6.1.6.	<b>Opinión Personal</b>	86
3.6.1.7.	<b>Estabilidad Laboral</b>	87
3.6.1.8.	<b>Programa de Prevención</b>	88
3.6.1.9.	<b>Sistema de Gestión en la motivación laboral</b>	89
3.6.1.10.	<b>Motivación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	90
3.6.1.11.	<b>Peligro de los Trabajadores</b>	91
3.6.1.12.	<b>Crecimiento Profesional</b>	92
3.6.1.13.	<b>Frecuencia de Accidentes</b>	93
3.6.1.14.	<b>Frecuencia de Capacitaciones</b>	94
3.6.1.15.	<b>Motivación para los trabajadores</b>	95
<b>CAPÍTULO IV</b>		108
<b>PROPUESTA</b>		108
4.1.	Título:	108
4.2.	Justificación	108
4.3.	Fundamentación	108
4.3.1.	<b>Programas de Seguridad y Salud del trabajo</b>	108
4.4.	Objetivos de la Propuesta	110
4.4.1.	<b>Objetivo general</b>	110
4.4.2.	<b>Objetivos Específicos</b>	110
4.4.3.	<b>Importancia</b>	110
4.4.4.	<b>Factibilidad</b>	110
4.5.	Propuesta	111
4.6.	<b>Plan de Capacitación</b>	118
4.7.	<b>EVALUACIONES</b>	118
<b>PROGRAMA DE CAPACITACION EN SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		119

<b>4.8. PLAN DE GRATIFICACIONES</b> .....	119
4.9. INVESTIGACION DE ACCIDENTES .....	120
• <b>Propósito</b> .....	120
• <b>Alcance</b> .....	120
• <b>Responsables</b> .....	120
• <b>Desarrollo</b> .....	120
<b>REGISTRO PARA ESTADISTICAS ACCIDENTES</b> .....	121
4.10. Análisis Situacional FODA .....	153
4.11. Presupuesto para la elaboración de Manual de procedimientos .....	153
4.12. Balance Económico del Flujo de Caja .....	156
<b>4.12.1. Fuente: Inversión Requerida 2020</b> .....	156
<b>4.12.2. Fuente: Flujo de Caja 2020</b> .....	156
<b>4.12.3. Determinación del Costo/Beneficio en Implementación del Manual</b> .....	157
<b>CONCLUSIONES</b> .....	158
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	159
<b>ANEXOS</b> .....	162

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> <i>Población del canal de televisión - RCV</i> .....	80
<b>Tabla 2.</b> <i>Edad de los encuestados</i> .....	81
<b>Tabla 4.</b> <i>Manual de procedimientos</i> .....	82
<b>Tabla 5.</b> <i>Manual de procedimientos</i> .....	83
<b>Tabla 6.</b> <i>Motivación en actividades</i> .....	84
<b>Tabla 7.</b> <i>Comunicación Interna</i> .....	85
<b>Tabla 7.</b> <i>Opinión del Personal</i> .....	86
<b>Tabla 8.</b> <i>Estabilidad Laboral</i> .....	87
<b>Tabla 9.</b> <i>Programa de Prevención</i> .....	88
<b>Tabla 10.</b> <i>Sistema de gestión en la motivación laboral</i> .....	89
<b>Tabla 11.</b> <i>Motivación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo</i> .....	90
<b>Tabla 12.</b> <i>Peligro de los trabajadores</i> .....	91
<b>Tabla 13.</b> <i>Crecimiento Profesional</i> .....	92
<b>Tabla 14.</b> <i>Frecuencia de Accidentes</i> .....	93
<b>Tabla 15.</b> <i>Frecuencia de Capacitaciones</i> .....	94
<b>Tabla 16.</b> <i>Motivación para los trabajadores</i> .....	95
<b>Tabla 17.</b> <i>Propuesta de manual de procedimientos</i> .....	111
<b>Tabla 18.</b> <i>Contenido de la propuesta</i> .....	113
<b>Tabla 19.</b> <i>Antecedentes previa a la propuesta</i> .....	114
<b>Tabla 20.</b> <i>Marco normativo</i> .....	115
<b>Tabla 21.</b> <i>Objetivos de la propuesta</i> .....	116
<b>Tabla 22.</b> <i>Importancia de la normativa</i> .....	117
<b>Tabla 23.</b> <i>Plan de capacitación</i> .....	119
<b>Tabla 24.</b> <i>Registro de accidentes</i> .....	121
<b>Tabla 25.</b> <i>Características de la ISO 45001</i> .....	122
<b>Tabla 26.</b> <i>Alcance de la ISO 45001</i> .....	123
<b>Tabla 27.</b> <i>Contexto de la organización</i> .....	124
<b>Tabla 28.</b> <i>Consideraciones de la ISO 45001</i> .....	125
<b>Tabla 29.</b> <i>Alcance final de la ISO 45001</i> .....	126
<b>Tabla 30.</b> <i>Liderazgo y participación de los trabajadores</i> .....	127
<b>Tabla 31.</b> <i>Garantías la alta dirección</i> .....	128
<b>Tabla 32.</b> <i>Planificación</i> .....	129
<b>Tabla 33.</b> <i>Evaluación de riesgos de SSL y otros riesgos del Sistema de gestión</i> .....	130
<b>Tabla 34.</b> <i>Evaluación de las oportunidades de SSL y otras oportunidades del sistema de gestión de SSL</i> .....	131

<b>Tabla 35.</b> Apoyo .....	132
<b>Tabla 36.</b> Cualidades de la OHSAS .....	133
<b>Tabla 37.</b> Subcláusulas.....	134
<b>Tabla 38.</b> Evaluación del Rendimiento .....	135
<b>Tabla 39.</b> Mejora.....	136
<b>Tabla 40.</b> Descripción de las operaciones del área administrativa.....	137
<b>Tabla 41.</b> Descripción de las operaciones del área administrativa II .....	138
<b>Tabla 42.</b> Descripción de las operaciones del área administrativa III.....	139
<b>Tabla 43.</b> Descripción de las operaciones del área administrativa IV.....	140
<b>Tabla 44.</b> Descripción de las operaciones del área administrativa V.....	141
<b>Tabla 45.</b> Descripción de las operaciones del área administrativa VI.....	142
<b>Tabla 46.</b> Descripción de las operaciones del área administrativa VII .....	143
<b>Tabla 47.</b> Descripción de las operaciones del área administrativa VIII .....	144
<b>Tabla 48.</b> Descripción de las operaciones del área administrativa IX.....	145
<b>Tabla 49.</b> Descripción de las operaciones del área administrativa X.....	146
<b>Tabla 50.</b> Flujo de procesos de las áreas operativas Noticiero .....	147
<b>Tabla 51.</b> Flujo de procesos de las áreas operativas Noticiero II.....	148
<b>Tabla 52.</b> Flujo de procesos de las áreas administrativa Contratación .....	149
<b>Tabla 53.</b> Flujo de procesos de las áreas administrativa Contratación II .....	150
<b>Tabla 54.</b> Flujo de procesos de las áreas administrativa Capacitación.....	151
<b>Tabla 55.</b> Flujo de procesos de las áreas administrativa Capacitación II .....	152
<b>Tabla 56.</b> Análisis Situacional FODA.....	153
<b>Tabla 57.</b> Presupuesto de Equipo.....	153
<b>Tabla 58.</b> Materiales de Suministros .....	154
<b>Tabla 59.</b> Presupuesto de Capacitadores .....	154
<b>Tabla 60.</b> Presupuestos Inducción al Personal .....	154
<b>Tabla 61.</b> Presupuesto Total de Elaboración del Manual .....	154
<b>Tabla 62.</b> Equipo de Protección Personal (E.P.P).....	155
<b>Tabla 63.</b> Costo Total.....	155
<b>Tabla 64.</b> Balance Económico del Flujo de Caja .....	156
<b>Tabla 65.</b> TIR y VAN.....	156
<b>Tabla 66.</b> Determinación de los costos y beneficios de la implementación .....	157

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Estadística de accidentes laborales en el Ecuador.....	2
<b>Figura 2.</b> Estadística de accidentes laborales en el Ecuador.....	4
<b>Figura 3.</b> Piramide de Maslow .....	17
<b>Figura 4.</b> Sistema de Gestión en el Trabajo en la empresa Moderna .....	24
<b>Figura 5.</b> Edad de los encuestados.....	81
<b>Figura 6.</b> Existe un Manual de procedimientos .....	82
<b>Figura 7.</b> Revisión del Manual de Procedimientos.....	83
<b>Figura 8.</b> Motivación en Actividades .....	84
<b>Figura 9.</b> Comunicación Interna .....	85
<b>Figura 10.</b> Libertad de Opinión .....	86
<b>Figura 11.</b> Estabilidad Laboral .....	87
<b>Figura 12.</b> Programa de Prevención .....	88
<b>Figura 13. Influencia de un Sistema de gestión en la motivación laboral .....</b>	<b>89</b>
<b>Figura 14.</b> Motivación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo .....	<b>90</b>
<b>Figura 15.</b> Peligro de los trabajadores .....	<b>91</b>
<b>Figura 16.</b> Crecimiento profesional.....	<b>92</b>
<b>Figura 17.</b> Frecuencia de accidentes.....	<b>93</b>
<b>Figura 18.</b> Frecuencia de Capacitaciones .....	<b>94</b>
<b>Figura 19.</b> Motivación para los trabajadores destacados.....	<b>95</b>
<b>Figura 20.</b> Panel de notificaciones .....	<b>102</b>
<b>Figura 21.</b> Sala de Recreación/ Cafetería .....	<b>103</b>
<b>Figura 22.</b> Medidas contra Incendios .....	<b>104</b>
<b>Figura 23.</b> Medidas Preventivas ante alguna eventualidad .....	<b>104</b>
<b>Figura 24. Señaléticas de emergencia .....</b>	<b>105</b>
<b>Figura 25.</b> Señaléticas de emergencia garaje.....	<b>105</b>
<b>Figura 26.</b> Departamento Médico y Salas Especiales .....	<b>106</b>
<b>Figura 27.</b> Departamento médico .....	<b>106</b>
<b>Figura 28.</b> Departamentos de soporte al Trabajador .....	<b>107</b>

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 .....	162
Anexo 2 .....	163
Anexo 3 .....	164
Anexo 4 .....	166
Anexo 5 .....	167



# CAPÍTULO I

## DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

### **1.1. Tema**

La seguridad y salud en el trabajo (SST) y su relación con la motivación de los trabajadores

### **1.2. Planteamiento del Problema**

Actualmente en las empresas existe por lo general un alto porcentaje de riesgo laborales que perjudican la salud del trabajador, debido a esto las empresas crean normas de seguridad para que sus empleados puedan cumplir con los procesos de la empresa de manera más segura y reduciendo el porcentaje de incidentes en el trabajo.

El trabajador convive con estos riesgos laborales y dentro de este ámbito se presentan situaciones en las que se mantiene al margen la seguridad y salud del trabajador esto puede provocar una alta probabilidad que ocurra un accidente, además que este accidente tenga una reincidencia que puede llegar a una fatalidad y por consiguiente que este afecte a la empresa.

La falta de preocupación de los directivos en la correcta distribución de equipo de protección personal (EPP) que se adecuen a las necesidades de cada trabajador, puede ocasionar desmotivación en los trabajadores.

Según datos estadísticos obtenidos por el ministerio de trabajo de España en el 2019 hubo un total de 695 incidentes laborales fatales siendo entre estos ocurridos a trabajadores formales (89.35%) e informales (10.64%), también se menciona que estos accidentes, se produjeron tanto dentro de la empresa siendo estos el 77.89%, como fuera de la empresa siendo estos el 22.01%, las estadísticas indican que con respecto al año anterior hubo una disminución de un 10%.

Según la (OIT, 1999), cerca de 1 millón de trabajadores son víctimas de accidentes en el lugar de trabajo y están expuestos a sustancias peligrosas según indicó el jefe del programa de salud y seguridad de esta institución.

Según los datos proporcionados por el Seguros del Riesgos en el Trabajo (SGRT) del Ecuador, en el año 2019 ocurrieron 1333 accidentes en jornadas de 8 horas de trabajo.



**Figura 1.** Estadística de accidentes laborales en el Ecuador

**Fuente:** Recuperado de Estadísticas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; Accidentes de Trabajo (2020)

Con esto se puede decir que el impacto de estos hechos afectaría hasta un 30% sobre la producción ya que al momento de realizar los procesos el personal estará desenfocado y sus compañeros/as querrán evitar que el incidente les ocurra a ellos/as. Con ello se puede afirmar que un incidente puede surgir por diversas situaciones que puedan ocurrir al realizar los procesos de un área laboral, ya que no se suele dar importancia al desarrollo de un sistema de seguridad y salud en el trabajo tratando, cumpliendo con los estándares, normas y materiales para ejercer con las medidas impuestas por los diferentes entes que velan por la seguridad del trabajador: Organismo de control de trabajo (Ministerio del trabajo, IESS), Organizaciones (ONU, OSHAS) y Leyes (Ley interandina)

El escaso desarrollo de una cultura seguridad en las empresas se vuelve un problema a largo plazo, la carencia de hábitos preventivos se torna una razón sobre la alta rotación de personal por el aumento de lesiones laborales a causa de diferentes factores, siendo el incorrecto uso de los equipos de bio/seguridad, la ausencia de capacitación profesional sobre maquinaria o equipo de alto riesgo, un lugar de

recreación para los trabajadores que promuevan la reducción del estrés, un panel de notificaciones ya sea para las rutas, capacitaciones o mapa del establecimiento ante algún siniestro.

Las empresas toman en consideración el conocimiento empírico en los diferentes procesos de riesgo ya que la experiencia del trabajador es esencial para la reducción de riesgo en el área en que se especializa, aunque esto puede incurrir a gastos innecesarios sobre incidentes que pueden ser estudiados con anterioridad sobre los riesgos a los que se exponen los trabajadores, cuando se rota al personal constantemente ocurre la inestabilidad laboral por lo que al momento de contratar haya desconfianza por parte del futuro trabajador, pudiendo ser que 1 de cada 10 en seleccionar puedan satisfacer las necesidades del puesto aunque los otros serán elegidos solo para cumplir con la plaza de trabajo debido a que requieren retomar la misma “velocidad” de producción que antes del incidente y al no tener lineamientos necesarios que permitan la conciencia preventiva seguirán ocurriendo incidentes en la empresa.

Tenemos en cuenta que en la tabla de riesgo en la empresa se evidencia que en el departamento del Noticiero del canal en mención existe un alto riesgo de incidentes y accidentes, provocando ausentismo, dentro de ella se encuentra la falta de motivación asociada al clima organizacional.

Es necesario conocer cuáles son las causas exactas de la falta de motivación para quienes se encuentran atravesando la situación en la empresa. Pequeñas acciones nos dan como resultado logros importantes. Incluso sin cambiar de puesto de trabajo o proyecto es posible recuperar el entusiasmo inicial, lo cual derivara sin duda, en un mayor compromiso.

INFORMACIÓN GENERAL		FACTORES DE RIESGO																							CUALIFICACIÓN											
		FACTORES FISICOS				FACTORES MECANICOS							FACTORES QUIMICOS		FACTORES BIOLÓGICOS			FACTORES ERGONÓMICOS				FACTORES PSICOSOCIALES					FACTORES DE RIESGO DE ACCIDENTES	ESTIMACION DEL RIESGO								
ÁREA / DEPARTAMENTO	PROCESO ANALIZADO	luminación insuficiente	luminación excesiva	ruido	radiación no ionizante (UV, IR, electromagnéticas)	espasmos físicos reducidos	pisos irregulares, resbaladizo	obstáculos en el piso	deseorden	circulación de maquinaria y vehículos en áreas de trabajo	desplazamiento en transporte (trenes, aviones, acuáticos)	trabajo a distinto nivel	caída de objetos, por desmontamiento o desgraciadamente	caída de objetos en manipulación	solvo orgánico	smog (contaminación ambiental)	elementos en descomposición	animales venenosos o ponzoñosos	inestabilidad - agentes biológicos (microorganismos, hongos, plantas)	consumo de alimentos no sanitarios	sobreesfuerzo físico	movimiento corporal repetitivo	posición forzada (de pie, sentada, encorvada, acostada)	uso inadecuado de pantallas de visualización PVDs	trabajo nocturno	trabajo a presión	alta responsabilidad	sobrecarga mental	monotonía de la tarea	agresión o maltrato (palabra y obra)	tato con clientes y usuarios	amenaza de incumplimiento	ubicación en zonas con riesgo de desastres	RIESGO MODERADO	RIESGO IMPORTANTE	RIESGO INTOLERABLE
OPERATIVA	CAMAROGRAFO	RM		RM		RM	IP	RM	RM		RM	RM		RM	RM				RM			RM	IP	IP	IP	IP	IP		IP	RM		IT	13	11	1	
OPERATIVA	CONDUCTOR ANIMADOR	RM		RM		RM	IP	RM	RM		RM	RM		RM	RM						IP	IP	IP	IP				IP	RM					11	10	0
OPERATIVA	REPORTERO	RM	RM	RM	RM		IP	RM	RM	RM	RM	RM	IP	RM	RM	RM	IP	RM		IP	IP	IP	IP	IP	IP	IP	RM	IP	RM			IT	15	13	1	

**Figura 2.** Estadística de accidentes laborales en el Ecuador  
**Fuente:** Tabla de Riesgos proporcionado por el Canal RCV (2020)

### 1.3. Formulación del Problema

¿Cómo incide la aplicación de un SGSST en la motivación de los trabajadores?

### 1.4. Sistematización del Problema

- ¿Cuáles son las referentes teóricos que sustentan la investigación?
- ¿Cuál es la situación actual de la empresa en materia SST y su relación con la motivación de los trabajadores?
- ¿Qué solución podemos proponer en la investigación?
- ¿Cuál es la relación costo/beneficio para aplicar el manual de procedimientos?

### 1.5. Objetivo General

Analizar la incidencia de un SGSST en la motivación de los trabajadores.

## **1.6. Objetivos Específicos**

- Analizar los referentes teóricos de la investigación relacionados con la SST y su influencia en la motivación de los trabajadores.
- Diagnosticar la situación actual en la empresa en materia SST para motivar a los trabajadores.
- Elaborar un manual de procedimiento para la implementación de las normas ISO 45001 de un SGSST para incrementar la motivación de los trabajadores.
- Establecer la relación costo/beneficio para la implementación de un manual de procedimiento

## **1.7. Justificación**

Esta investigación aporta un análisis sobre las actividades laborales y la relación con los accidentes que se producen en la organización debido a la limitada responsabilidad de la alta gerencia, a pesar de que existe un marco establecido, pero aún existe inobservancia sobre las actividades a las que se expone el trabajador.

La aplicación de un sistema de seguridad y salud organizacional asegura que se reduzca la probabilidad de un accidente en la organización, abarcando las diferentes actividades que se realizan en la organización.

Un punto importante en una cultura de prevención es el seguimiento a la implementación de las diferentes disposiciones de seguridad que garantizan minimizar el factor riesgo y con ello evitar el ausentismo por accidentes.

Si el equipo de seguridad tiene alguna fisura ocurriría una fatalidad inminente por lo que se tiene un seguimiento continuo de las actividades. Siendo estos procedimientos los que mantienen seguro a los trabajadores, estos continuarán realizando las actividades por más riesgosa que sean puesto que la empresa está en constante seguimiento de las actividades y de la seguridad de sus trabajadores.

Es necesario conocer cuáles son las causas exactas de la falta de motivación para quienes se encuentran atravesando la situación en la empresa. Pequeñas acciones nos dan como resultado logros importantes. Incluso sin cambiar de puesto de trabajo o proyecto es posible recuperar el entusiasmo inicial, lo cual derivara sin duda, en un mayor compromiso.

La escasa formación en los trabajadores, tanto en relación con los puestos de trabajo, como en las tareas que se ejecuta en la organización, lleva al trabajador a no saber cómo hacer bien aquello que se le pide y nos da lugar a desencanto y desmotivación.

Alcanzar un objetivo no siempre es suficiente motivación para un colaborador, en ocasiones debe ser acompañado de una felicitación o compensación. De repente esos buenos resultados no son valorados. La empresa debe apreciar el trabajo de su Nomina mirándolo con perspectiva. Es decir podemos mencionar que para solventar este problema y recompensarles podremos actuar sobre múltiples condiciones laborales: mayor comunicación, poder de decisión, flexibilidad en el horario, remuneración, facilidades de transporte o comida, etc.

El ambiente laboral no es solo conforman los colaboradores en la empresa, también el espacio de trabajo ha cobrado una importancia vital. Las emociones se contagian, por lo que crear entornos positivos y un ambiente distendido repercutirá y genera mejores resultados.

A partir de la revolución industrial y los estudios por investigadores tales como Adam Smith (división del trabajo) y Ayn Rand (Que es el Capitalismo) que en sus teorías están los aspectos a los que el trabajador está expuesto con sus delegaciones y las responsabilidades del individuo, pero sobre todo los derechos del trabajador y a lo que se ve expuesto.

La aplicación de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo tendrá diferentes áreas a las que abarque, pero con un enfoque único que es la seguridad del trabajador que a su vez prevé evitar el deterioro del clima organizacional.

Aunque los factores de riesgo pueden buscarse y corregirse a tiempo, una manera óptima de evitar algún tipo de riesgo es generando una cultura de prevención que permitirá capacitar de los procesos de ex ante y ex post de las actividades.

Cuando se habla de la cultura de la prevención, no se trata de crear una nueva cultura (...) para adoptar nuevas conductas y respeto por la protección de las vidas, capaz de cambiar situaciones amenazantes con la dinámica social en los procesos de desarrollo y de ser coherentes en las decisiones y en la práctica de sus acciones. (ARL SURA, 2016).

Con una cultura de prevención en la que el alcance va más allá de los trabajadores, sino que forma parte para el crecimiento de la empresa.

La seguridad en el trabajo se torna un punto importante a la hora de retener un trabajador en la empresa, que con un empleado animado y que se sienta seguro en su área designada puede atraer a posibles empleados y aplicando al punto de satisfacción personal el cual se transmitirá a los clientes.

El desarrollo de hábitos sobre la prevención permitirá que el trabajador se desarrolle normalmente en sus actividades y teniendo en cuenta los puntos de ex ante y ex post, ante una lesión laboral no solo causaría pérdidas económicas en la empresa o en el trabajador sino una inestabilidad tanto en el círculo laboral como en el círculo familiar en la que se encuentra el trabajador.

Estos problemas que producirán en el trabajador inseguridad al realizar las actividades ya que su trabajo fue interrumpido debido a una lesión laboral que le afecto a su rendimiento laboral como económicamente por el descuento por su ausencia, a más de que los trabajadores a su alrededor perderán fácilmente el enfoque de sus actividades.

Una lesión laboral de un trabajador no se considera algo grave no obstante hay que tener en cuenta que el ciclo y la producción de los trabajadores disminuirá por los sesgos tanto físicos como los psicológicos que pueda tener el afectado (empleado) y al tipo de gravedad de la situación a la que fue expuesto.

Estos puntos que forman parte de las SST forman parte de las obligaciones que tiene el empleador que debe prever para evitar tomar decisiones que puedan afectar en gran medida al trabajador afectado por la lesión laboral como la imagen que la empresa da sobre la importancia de sus trabajadores.

## **1.8. Delimitación del Problema**

- **Espacial:** Ciudad de Guayaquil, sector centro-norte, Canal de Telecomunicaciones RCV
- **Mercado:** Laboral- Administrativo y Operativo (empresas que tengan factor riesgo en sus procesos)
- **Productos:** Mano de obra

Debido a la situación de pandemia mundial decretada por la OMS por el virus denominado científicamente como COVID-19 y que las autoridades políticas correspondientes decretaron cuarentena con el estado de semáforo rojo siendo solo las actividades comerciales de salud y alimentación las únicas con desarrollo de actividades fuera de la cuarentena y que el resto de actividades se realicen por teletrabajo por lo que a la empresa a la que esta investigación aplicaría una recolección de datos para ser más precisa al trabajar en el campo que están implicados el personal de la muestra que queremos analizar y observar su desenvolvimiento por lo que se abstendrá del uso constante de esta herramienta y se usará datos numéricos obtenidos por las entrevistas/encuestas a los trabajadores del canal no obstante si la empresa autoriza la entrada de los autores a las instalaciones se procederá a realizar la investigación en el campo con las medidas de bioseguridad respectivas.

## **1.9. Idea a Defender**

La implementación de un manual de procedimiento para un SGSST según las ISO 45001, incide positivamente en la motivación de los trabajadores.

## **1.10. Línea de Investigación Institucional/Facultad.**

La Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil en su línea institucional proporciona 4 ejes de los cuales se adapta a la investigación a:

Línea 4. Desarrollo estratégico empresarial y emprendimientos sustentables

Basados en la línea Institucional se puede determinar que la Línea de investigación de acuerdo con la facultad es:

- Desarrollo empresarial y del talento humano



Dentro de la Línea de investigación de la Facultad se encuentran 4 sub ramas de las cuales se seleccionó:

- 1.- Gestión integral de procesos de empresas y emprendimientos
- 2.- Modelos y procesos para la administración empresarial
- 3.- Calidad, competitividad y productividad
- 4.- Comportamiento y cultura organizacional

# **CAPÍTULO II**

## **MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Marco Teórico**

#### **2.1.1. Antecedentes históricos**

En los últimos años se han desarrollado nuevas teorías y prácticas relacionadas con los sistemas de Gestión de los Recursos Humanos (GRH), que con la intención de alcanzar una mayor eficiencia y competitividad en las empresas, han modificado los paradigmas conceptuales y prácticos prevalecientes por mucho tiempo en esta esfera. En estos sistemas, los elementos relacionados con la organización y las condiciones de trabajo, la motivación y satisfacción de los trabajadores, entre otros, desempeñan un rol importante.

“Se define la Seguridad y Salud en el Trabajo como la actividad orientada a crear condiciones, capacidades y cultura para que el trabajador y su organización puedan desarrollar la actividad laboral eficientemente, evitando sucesos que puedan originar daños derivados del trabajo” (Campos Sánchez, 2018).

Se ha demostrado que las malas condiciones de trabajo provocan no solo lesiones al trabajador, con las consecuentes pérdidas materiales, sino, además del deterioro del clima organizacional, fluctuación laboral, pérdidas de tiempo y disminución de la productividad.

La concepción de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es hoy una condición indispensable para la empresa moderna que genera competitividad a partir de una sólida cultura de la prevención. La norma ISO 45001 recoge los requisitos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que permiten a la empresa moderna integrar varios sistemas de gestión, por ejemplo la Norma ISO9001 (certificación de los Sistemas de Gestión en Calidad) y la Norma ISO 14001 (certificación de Sistemas de Gestión Ambiental).

La Norma se ha desarrollado con objetivo de asistir a las organizaciones a proporcionar ambiente de trabajo seguro y sano para los trabajadores, así como al resto

de personas (proveedores, contratistas, vecinos, etc.) contribuyendo en la prevención de lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo, además de la mejora de manera continua del desempeño de la seguridad y salud.

Las actividades laborales que ha realizado el ser humano transformó el mundo pero a su vez en el tiempo han producido riesgos y enfermedades que han sido reconocidas en la antigüedad. (Agricola, 2007) Explica las diferentes intoxicaciones de los mineros en Chipre; durante el renacimiento. Realizó una primera división entre enfermedades laborales crónicas y agudas; Teofrasto Para Celso, a mediados del siglo XVI, escribió el primer tratado de enfermedades de los mineros; y (Ramazzini, 1733) en su escrito el *De morbisartificum diatriba* que describe las enfermedades que pueden contraer los trabajadores añadiendo a la rama medica la salud ocupacional.

Entonces la salud ocupacional ha tenido un enorme desarrollo, la revolución industrial incorporó desde el campo a ingentes masas de trabajadores en las fábricas, en unas condiciones infrahumanas lo que construye una crítica social pero también un desarrollo de estudios e investigaciones que establecen la dirección directa entre diversas ocupaciones y enfermedades.

En Perú, se comprobó la primera cita referente a las enfermedades laborales acontecido en la época de la colonia mencionando las afecciones de los indígenas obligados a realizar trabajos forzados en las minas donde por el flujo de gases tóxicos pocos sobrevivían al entorno al que se los exponían.

Cuando se hace referencia a la Salud Ocupacional en Perú, es mencionar al Instituto de Salud Ocupacional, donde su comienzo fue un Departamento Nacional de Higiene Industrial ejecutado por el Decreto Supremo el 5 de Agosto de 1940, por el cual tomo una transformación en el Instituto de Salud Ocupacional.

El 12 de Marzo de 1947, que fue decretada la ley 10833 que permitió la apertura de capital para el departamento Nacional de Higiene Industrial donde se exponían funciones específicas.

El instituto de Salud Ocupacional (ISO) financia las actividades de su propio capital ya que tiene una recaudación por el Ministerio de Hacienda de una contribución del 1.8% de las empresas mineras y conexas.

La ISO continuó desarrollando objetivos fundamentales para contribuir, manteniendo y promoviendo el estado físico, psíquico y social de los trabajadores en todos los campos laborales como: las especificaciones especiales en el campo minero, la industria manufacturera y a las actividades agropecuarias; por ello con acervo documentado del apoyo a las diferentes disciplinas en tanto castellano como en diferentes idiomas (inglés, alemán, francés, entre otros).

El instituto de Salud Ocupacional fue el primer centro de entrenamiento de la especialidad para de higienistas industriales de Latinoamericana, durante este entrenamiento se fue impartido y se ha buscado unificar muchos criterios en esta disciplina, con el convencimiento que la importancia de esta medida tiene una afectiva solución en los problemas de salud ocasionados de los ambientes insalubres del trabajo.

Esto demuestra que, en la historia del desarrollo ocupacional en el Perú y Ecuador, excluyendo los años iniciales, tuvo un desnivel en parte por no integrar en una política de Estado y no estar considerada una prioridad en el ámbito de la salud. En pocos Estados se apegaron a la ejecución de instrumentos legales internos como la suscripción de convenios y las directivas vinculantes, no tiene como objetivo de derecho.

La inadecuada atención de la salud a los trabajadores los imposibilita a nuestro desarrollo socioeconómico y perjudica a su vez a las personas. Según las estimaciones de la Organización Internacional del trabajador (OIT) por cada 100.000 trabajadores se estima una incidencia de 775 casos de accidentes laborales siendo este un incremento considerable en año 2015 en el Ecuador (Ramon, Garcia., Pamela, & Cesar, 2018, pág. 2). Igualmente se evidencia la existencia de un subregistro de accidentes de trabajo en el país, se debe constituir un conocido instrumento que complementan las estadísticas sobre la siniestralidad laboral.

Los tipos y tendencias de enfermedades fluctúan según cada país. Por eso es apropiado realizar una inversión en salud ocupacional y seguridad del trabajador correspondientes a las necesidades en referentes a la seguridad del trabajador.

Salud Ocupacional busca también favorecer que los trabajadores tengan una vida social y económicamente rentable aportando eficazmente al desenvolvimiento

sustentable de la persona, de esta forma la salud ocupacional promoviendo la prosperidad tanto humana como profesional en el trabajo.

Las Organización Internacional del Trabajo (OIT); juntos con los gobiernos organizaciones de empleados y trabajadores, proporciona asistencia a través de programas nacionales de trabajos, nos dice (Manzotti, Bueno, & Giordano, 2014). Entre se menciona que es prioritario superar los principales déficits del trabajo decente con la implementación de programas eficientes que abarquen a los objetivos estratégicos.

Las enfermedades relacionadas que pueden ser causadas exclusivamente por un agente de riesgo propio del medio ambiente del trabajador y según (medico, 2016) menciona que: “Aproximadamente cada año 2,34 millones de personas en el mundo pierden la vida en accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo. Además, según la OIT cada año se producen 160 millones de casos de enfermedades no mortales relacionadas con el trabajo”.

“Se hace referencia al caso legal que (actualícese, 2014) menciona sobre el accidente laboral de un trabajador el 4 de junio de 2013 estando con tratamiento que obtenía por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y fue despedido el 29 de enero de 2014, después del acta de descargos con preguntas del porqué de la ausencia del trabajador, estando en sesiones de fisioterapias y reportadas esas ausencias a la secretaria quien no lo informó jefes inmediatos.”

En este caso que actualícese siguió por medio de las ARL que respondió las inquietudes de la persona que el Dr. Alexander Coral, Líder de Investigación Legal de (actualícese, 2014) manifestó que para tener un enfoque en este hecho hay que verlo descartando si sufrió un accidente laboral o común, si faltó justificadamente o no, siendo el hecho que el ex empleado se encontraba en tratamiento de recuperación se encontraba en una situación de debilidad por lo que según la ley clopatovsky que según (AIL, 2015)

Según la ley 361 “Desde 1997 en Colombia existe una norma por la cual los empleadores tienen limitantes para despedir a trabajadores en condición de discapacidad, debido a un fuero especial, o estabilidad laboral”.

Siendo una violación puesto que requiere de la autorización del inspector de trabajo para poder despedirlo formalmente, por lo que el expleado estaría aun vinculado a la empresa, en la que puede presentar una acción de tutela sobre la empresa a la que ofrecía el servicio como a la empresa de servicios temporales

En este caso la integridad del trabajador fue violada por un salto de normas aquí se hace referencia las SST puesto que:

- No había una documentación sobre las políticas de la seguridad y salud en el trabajo
- La evasión del Sistema obligatorio de garantía del sistema general de riesgos citado en el artículo 14 de la ley 1562 de 2012
- Hubo una carencia en el desarrollo y dirección de las actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales

En diferentes ámbitos desencadenados agravados o acelerados por factores de riesgo que presenta el medio ambiente. De acuerdo a los protocolos y guía de diagnósticos de los exámenes médicos es obligatorio por actividad porque promueve la seguridad del trabajador en la organización y cabe mencionar que su importancia en realizar los respectivos exámenes médicos antes, durante, al término de la relación laboral. La salud y los ambientes del trabajo se encuentran como los bienes más preciados de personas, comunidades y países.

Un ambiente en una organización es esencial para los trabajadores y es un aporte efectivo hacia el rendimiento, la motivación laboral y la calidad general de vida. Si bien es cierto la auto asistencia es la herramienta que debe aplicarse en la gestión de seguridad y salud en el trabajo cuenta con un grado de madurez que son suficientes en el control de las condiciones del ambiente laboral , como existe la diversidad de modos de empleos como entre ellos el teletrabajo que son tendencias mundiales de desarrollo en las organizaciones debido que en las condiciones de un lugar de trabajo y los comportamientos de sus trabajadores no serán controlados directamente dependerán en gran responsabilidad de cada uno de los individuos que conforman la organización.

El incremento de la informalidad y la intermediación laboral repercuten en las condiciones de trabajo, la cual aumenta los riesgos y disminuye el mecanismo formal para la protección de la salud y la seguridad del trabajador.

Los estándares de la norma OHSAS 18001 en la que especifica los requisitos para un sistema de gestión de las SST que permitirá a la organización a desarrollar y aplicar una política además tendremos como objetivos los diferentes requisitos legales y de investigación sobre los riesgos para la SST. Se pretende aplicarse para todos los tipos de tamaño en las organizaciones en las que implican ajustarse a diversas condiciones geográficas, culturales y sociales.

El éxito del sistema depende del compromiso de todos los niveles y funciones de la organización y en especial de la alta directiva. Un sistema de este tipo permite a una organización desarrollar una política de SST, con establecer los objetivos y entre ellos tenemos los procesos para alcanzar el objetivo de las políticas, la toma de decisiones y las medidas permitiendo desarrollar el desempeño demostrando la idoneidad de un sistema de requisitos del estándar OHSAS.

En el derecho de propiedad del postulado el estado de naturaleza, la cual se divide la sociedad política la sociedad civil.

“Son verdaderas absolutas, inobjetables; son verdaderas que no admiten objeción u observación alguna. La igualdad entre los hombres, preservar la vida, aptitud y capacidad para trabajar la tierra, no dañar a los otros (...). En el estado de naturaleza los hombres son libres y tienen iguales derechos, pueden convivir pacíficamente, sin llegar a organizarse jurídicamente ni compartir bienes.  
(MIYAGUSUKU, 1998, pág. 288)”

No sé de convivir un estado de guerra como anota la teoría de Hobbes. Por lo que además, esta es una ley natural que obligan a todos los individuos; en cambio para Hobbes, es la ley natural como parámetro que debe observarse, como la regla prudencial.

En el deber de preservación y las consecuencias a las libertades del hombre, es que este no debe destruirse a sí mismo ni a otros seres humanos ni criaturas que existan en la tierra, salvo que sea necesario para su propia preservación.

Como lo menciona (Weber, 1989) en la teoría de la división el trabajador se indican características que generan confianza, reconocimiento del trabajo realizado y el respeto en su desempeño laboral en la organización:

“El vasto desarrollo en el sistema pues la razón decisiva es la que explica el progreso de la organización burocrática y se ha mantenido siempre por su superioridad técnica sobre otra organización” (Weber, 1989)

Freud mencionó tres tipos de ansiedades:

La primera ansiedad: La realidad; la cual se puede llamar en términos coloquiales como miedo. De hecho; Freud habla específicamente de la palabra miedo, pero otros traductores consideran esa palabra como mundana. Por lo que se puede decir que si una persona se ve afectada/o por algún factor en su entorno y este tiene relación con las fobias de la persona (aracnofobia, claustrofobia, aerofobia, etc.) este experimentará una ansiedad sobre la realidad.

La segunda ansiedad: La moral; se refiere a la que percibimos cuando el peligro no proviene del mundo externo, sino del mundo social el denominado superyó. Término usado para relacionarlo con la percepción de la persona hacia la vergüenza, el temor y el cargo de conciencia de la persona.

La tercera ansiedad: La neurótica; Esta es la que consiste en el miedo a sentirse abrumado en esos impulsos del Ello (denominado por Freud como el mundo instintivo). Si en esta ocasión usted ha sentido como si perderá el control o el raciocinio o incluso su mente, estamos experimentado este tipo de ansiedad “Neurótica” que significa nervioso.

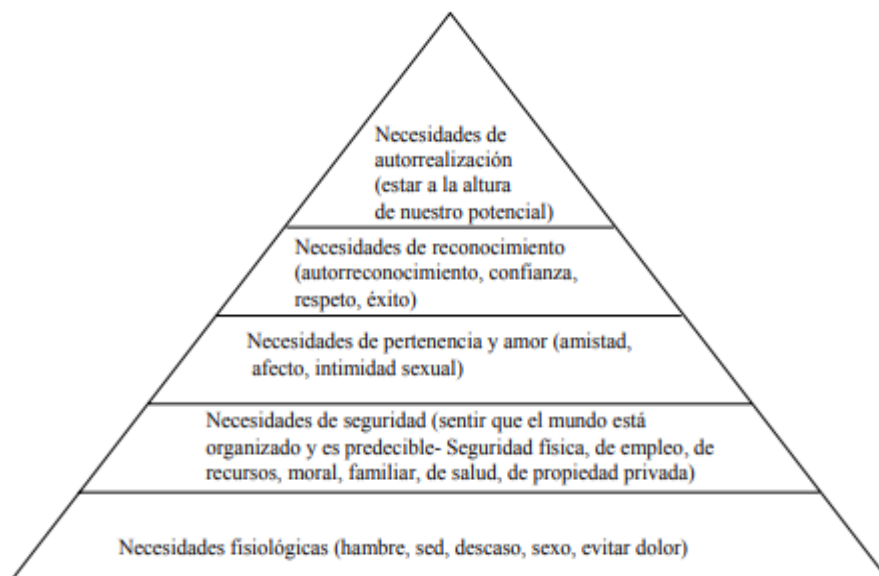
Según podemos afirmar que el tipo de estas tres ansiedades tienen influencia con el estrés laboral porque conlleva la ansiedad moral del individuo en una organización y en su desempeño laboral que desarrolla en la organización. (FREUD, 2006)

Por lo tanto, la motivación alienta a las personas a hacer todo lo que es posible alcanzar en sus metas dando el mejor esfuerzo para satisfacer dichas necesidades. Es la razón por la cual se hacen las cosas, ya que siempre debemos de tener motivos que estén constituidos por factores que controlen nuestra conducta en la organización.



La Motivación es la etapa en que dichas necesidades e impulsos internos crean nuestras tensiones que son afectadas por el entorno que nos rodea al ser humano como la presencia de dichas metas y dar a conocer los incentivos que serán los responsables de satisfacer esas necesidades para los que desarrollen el respectivo esfuerzo.

Los seres humanos pueden ser proactivos y comprometidos o, alternativamente, pasivos alineados, en gran medida como una función de las condiciones sociales en las cuales estos se desarrollan y funcionan, esto se puede ver reflejado en la teoría de las necesidades que el Dr. Maslow (1970) representó por medio de la pirámide que situado de forma jerárquica en la que indica que “solo cuando se hayan cubierto las necesidades bases la persona continuará con las necesidades superiores” como se aprecia en la figura 3.



**Figura 3.** Pirámide de Maslow

**Fuente.** Recuperado de *Estrategias motivacionales y de aprendizaje para fomentar el consumo responsable desde la Escuela R.E.M.E, volumen XIII* (Arana. M, Meilán. JG, Gordillo. F & Carro. J, 2010)

En la pirámide indica desde las necesidades fisiológicas hasta las necesidades psicológicas, relacionados con la conducta y la satisfacción personal y en esta investigación se analizan estos factores que forman parte del desarrollo del trabajador no solo desde la perspectiva de mano de obra sino de individuo

Necesidad de logro o realización: Impulso de sobresalir, deseo de luchar por alcanzar el éxito. Las personas con predominio de necesidad de logro buscan tareas

retadoras (ni muy fáciles, ni excesivamente complejas). No gustan de los juegos de azar y prefieren tenerlo todo controlado. En grupo, “intentaran elegir a expertos, para asegurarse el triunfo”. Generalmente son personas optimistas, que confían en sus posibilidades.

La persona con necesidad de logro elevado desea asumir responsabilidades para medir su propio nivel de su éxito o fracaso. Le gusta correr riesgos moderados y muestra preferencia por acontecimientos que le proporcionan retroalimentación inmediata de su actividad.

Esta necesidad le impide involucrarse en situaciones abiertas o exploratorias. Su sentido de responsabilidad le impide delegar autoridad, a menos que observe valores que le permitan considerar el desarrollo de una organización como una meta legítima.

(McClelland, 1989) Que se puede aplicar esta necesidad a personas que en su infancia sintieron el placer de realizar actividades de manera satisfactoria.

El autor, investigó ampliamente sobre todo la necesidad de logro, sustentando que las personas que tienen éxito desarrollan una fuerza que los impulsa a sobresalir, a realizar bien las propias tareas y llegar a ser el mejor en todo lo que hacen, estimulados no por el interés en las recompensas, sino por la satisfacción de logro y realización.

Los empleados con una alta necesidad de logro obtienen satisfacciones derivadas de la búsqueda de metas; tener éxito en una tarea es importante para el altamente realizador.

Aunque las gentes con una alta necesidad de logro son muchas veces ricas, su riqueza viene de su habilidad para lograr metas, ya que, en la mayoría de las sociedades, la consecución de metas repercute en recompensas financieras. Los altamente realizadores, no están invadidos por dinero per sé, más bien, prefieren la inmediata retroalimentación a su desempeño.

Según las investigaciones realizadas a los ejecutivos eficaces, las condiciones de su agrado son aquellas en las que asumen riesgos con gran responsabilidad y fijarse en metas de dificultad media. Los ejecutivos ineficientes, desarrollan una tendencia sobre

la necesidad de afiliación que la necesidad de logro; por ello les interesa más socializar que realizar bien sus tareas.

De acuerdo con la teoría de (McClelland, 1989), los altos realizadores se sentirán más motivados en puestos donde predominan las siguientes características laborales: Responsabilidad, oportunidad de recibir retroalimentación sobre su desempeño y riesgos moderados. La evidencia muestra que los altos realizadores tienen éxito en actividades empresariales.

Sin embargo, una gran necesidad de logro o realización no garantiza ser un buen administrador dentro de una gran empresa, porque la persona puede estar más interesada en lucirse a través de realizaciones personales que en influir en otros para que se desempeñen bien en sus puestos.

Por eso, muchas veces, contrario a lo que se podría imaginar, observamos que ascender a un ejecutivo exitoso porque tiene una alta necesidad de logro, puede resultar en un “no buen gerente”; de la misma manera que un eficiente administrador general o gerente de una organización, no precisamente suele tener una gran necesidad de logro.

Se puede lograr un desarrollo de conocimientos en la persona para que tenga conocimiento de los riesgos a los que se expone y de cómo aplacarlos aunque no toda capacitación no suele ser efectiva. Según (Kirkpatrick, 1959) en su teoría si se quiere conocer el impacto del nuevo conocimiento adquirido por los participantes de una capacitación se debe aplicar los 4 niveles que son:

- **La Reacción** ante el conocimiento adquirido
- **El Aprendizaje** aplicado o evaluación de conocimientos
- **El cambio de Comportamiento** la persona en sus actividades
- **Resultados** de lo aprendido/**Impacto** en la persona

Lo que indica es la aplicación y el desarrollo de las personas del ante y post a la absorción de conocimientos (capacitación) y sobre los comportamientos que las personas que participaron en las capacitaciones aplican el conocimiento adquirido y del efecto que tiene en la organización.

Esta investigación es guiada por la teoría de la autodeterminación que enfocado sobre las condiciones en el contexto social, que se facilitan versus las que proveen los procesos naturales de la automotivación y el progreso psicológico saludable. En esto específicamente se ha examinado diferentes factores que reducen la motivación intrínseca, autorregulación, bienestar.

Estos hallazgos han llevado a postular tres necesidades psicológicas innatas competencia, autonomía y relacionarse las cuales están satisfechas y producen una ampliación de la automotivación y la salud mental y cuando esto se frustra llevan a una reducción del bienestar y la motivación. Según (Deci & Ryan, 2000) en su teoría sobre la autodeterminación sostiene que “el bienestar psicológico y el óptimo funcionamiento del individuo se basa en la satisfacción de las tres necesidades psicológicas básicas: autonomía, la competencia y el parentesco (correspondencia) y que de no encontrarse una de ellas cubierta representa un costo funcional”.

Por definición, las conductas intrínsecamente motivadas, el prototipo de las acciones auto determinada, provienen del Yo. Estas son auténticas y no alineadas en el sentido pleno de estos términos.

Pero la TAD reconoce que las acciones extrínsecamente motivadas pueden devenir en auto determinadas cuando los individuos se identifican y asimilan plenamente esta regulación. Por lo cual, es a través de internalización y de la respectiva integración que estos individuos pueden estar extrínsecamente motivados y estar comprometidos y ser auténticos.

Es reflejada en la motivación intrínseca e integrada en la motivación extrínseca tienden a ser más evidente cuando los individuos experimentan apoyo en competencia, la autonomía y el relacionarse.

El papel técnico en SST deberá ser preferentemente de asesor de los jefes directivos y de la dirección. Un ejemplo de las funciones que este debe desarrollar es el que se muestra a continuación, el cual se aplica en las organizaciones.

- La ejecución de la inspección de SST para la detección de los riesgos y demás problemas relacionados sobre las condiciones de trabajo.

- Valoración de las diferentes situaciones para asesorar a la dirección en la determinación de soluciones y prioridades.
- Asesoría y control de la capacitación SST.
- Análisis del comportamiento de la SST y, en general, de las condiciones laborales y su discusión en consejos de dirección.
- Seguimiento y cumplimiento del Programa de prevención.
- Asesoría para la determinación de los equipos de protección personal (EPP) y entrega a los jefes de área.
- El control de la SST en remodelaciones, nuevas construcciones, etc.
- El análisis de los problemas de las áreas- accidentes, resultados de inspecciones, opiniones de los trabajadores, de los jefes de las áreas mantenimiento, etc.
- El concepto de “Seguridad Integrada “, tal como se concibe en el modelo propuesto, está caracterizado por la incorporación de los objetivos y tareas de seguridad a las funciones de cada área y miembros de la organización., según su responsabilidad y esfera de competencia, en contraposición a la llamada “Seguridad específica “, que aborda esta problemática aisladamente y de forma paralela al resto de actividades de la empresa. La primera resulta más efectiva y rentable que esta última, precisamente por esta integrada a la actividad empresarial y no descansar en la existencia de un gran equipo de Seguridad.
- Integración de la Seguridad en los contenidos y responsabilidades.
- Incluir los requisitos de seguridad en la preparación, el desarrollo y el control de la actividad productiva o de servicio de que se trate, previo análisis de los procesos, métodos y medios de trabajo.
- Integrar los requisitos de Seguridad en las reglas, órdenes e instrucciones de trabajo, las normas de operación de los equipos y otros procedimientos previsto en la producción y los servicios, así en la documentación técnica que elabore la organización.
- Incorporar los elementos organizativos relativos a la Seguridad en los reglamentos, sistema de información y control, otros documentos de alcance global.
- Potenciar el papel de los jefes directos, quienes han de asumir la responsabilidad fundamental en esta labor, incluida la facultad para detener un equipo o un

proceso en caso de peligrar la seguridad del trabajador, del patrimonio y del entorno.

- Asegurar a los técnicos y especialistas de Seguridad una labor básicamente de asesoría y fiscalización en esta materia.

Estos principios se materializan a través de la ya mencionada integración o incorporación de las SST a cada una de las esferas o áreas de gestión de la empresa y tiene que ver de modo muy particular con las funciones ejercidas por el jefe directo.

Su papel es fundamental en la instrucción y adiestramiento del personal, el control o auto inspección de la Seguridad, el establecimiento de determinadas medidas y acciones preventivas y, por supuesto en la utilización de formas participativas de dirección, que resultan especialmente importantes en la SGSST de los trabajadores.

No debe olvidarse que estamos ante el hombre el cual imparte las instrucciones de trabajo y puede detener un equipo o un proceso productivo cuando considera que estos pueden poner en peligro la integridad o salud de los obreros.

La política de Seguridad debe trazarse y controlarse por el Consejo de la Dirección de la entidad y en correspondencia con los objetivos y proyección estratégica de la organización. Para que esta política alcance el éxito, deberá materializarse en:

- La elaboración de un compromiso u objetivos en materia de Seguridad
- La implicación y motivación de toda la línea jerárquica, de modo que dichos objetivos se asuman por cada área y trabajador.
- El desarrollo de una cultura empresarial más amplia alrededor de estos temas.
- El tratamiento sistemático de los temas de Seguridad en los consejos de dirección, en el contexto de todos aquellos puntos que lo requieran.
- El recorrido periódico por los lugares de trabajo.
- La utilización sistemática por la organización de los indicadores de Seguridad, como una herramienta de dirección.

A su vez esta política debe garantizar:

- Que sea apropiada; a la naturaleza del trabajo ya la escala de los riesgos de SST de la organización.

- Comprender todas las actividades, productos y servicios.
- Que se conozca, comprenda, desarrolle y mantenga al día por todos los niveles de la empresa.
- Incluir el compromiso de satisfacer, como mínimo, la legislación vigente aplicable sobre SST y otros requisitos suscritos por la organización.
- Que está dirigida a la prevención de riesgos y sus factores causales.
- Que está integrada con las demás políticas de la entidad para formar una sola política empresarial.
- Que se actualice con la periodicidad requerida.
- Sustentar su cumplimiento en la ejecución de los objetivos estratégicos y sus criterios de medición.
- Incluir el compromiso de la mejora continua.

La estructura organizativa que se adopte ha de permitir dar respuestas a los objetivos trazados, con la agilidad y efectividad necesarias. Al determinar estas necesidades, cada entidad tendrá en cuenta, los siguientes factores:

- Niveles de riesgos presentes, existencia de procesos de alto riesgos, puestos riesgosos, etc.
- Números de trabajadores, en particular, expuestos a riesgo.
- Características organizativas: carácter abierto o cerrado de la entidad, turnos de trabajo
- Dispersión de las unidades organizativas en cuanto a su cantidad y distribución.

Por su parte la OIT establece las directrices y los elementos principales del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (GSST) en las organizaciones:

1. Política: incluye no solo el compromiso de la dirección en esta materia sino también la participación de los trabajadores.

2. Organización: establece la responsabilidad de los empleadores en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, así como garantizar que esta actividad sea considerada responsabilidad de los directivos, el establecimiento de una supervisión efectiva, la debida cooperación y comunicación, el aseguramiento de la participación de los trabajadores, el establecimiento de requisitos de competencia y

capacitación, así como la garantía de documentación necesaria para la ejecución de todo el proceso.

3. Planificación: establece que el sistema debe evaluarse mediante un examen inicial que contribuye a la creación de un sistema de gestión.

4. Evaluación: define como realizar la supervisión y medición de los resultados, la investigación de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y la mejora continua de la organización.



**Figura 4.** Sistema de Gestión en el Trabajo en la empresa Moderna

**Fuente:** Recuperado de Repositorio de ULVR Docentes Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa moderna (Miranda, Machado, Onofre, & Díaz, 2019)

Un modelo que puede guiar la actuación de las organizaciones en este tema se expone en la figura 4, el mismo consta de cinco fases fundamentales:

- I. Definición de la política de SST
- II. Organización de la seguridad en la empresa
- III. Identificación y evaluación de riesgos y determinación de las causas de los accidentes.
- IV. Programas de prevención.
- V. Control y ajustes de las acciones



## 2.2. Marco Conceptual

**Motivación.-** el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo.

**Automotivación.-**Es lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento específico. Ese impulso puede ser provocado por un estímulo externo al individuo, o puede ser generado internamente. Es un proceso que conduce a la satisfacción de algo.

**Clima Laboral.-** Son el conjunto de cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

**Carga Laboral.-** Es el conjunto de actividades al que se ve sometido el trabajador en el trayecto de su jornada laboral.

**Cultura de prevención.-** Es educar para crear conciencia, adoptando nuevas conductas y una actitud responsable y de respeto por la protección de la vida en el entorno laboral.

**Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).-** Las SGSST abarcan la aplicación de normas internacionales que menciona los requisitos esenciales proporcionando indicadores de su uso para prevenir accidentes laborales y problemas de salud respaldada por la ISO 45100.

**Salud Ocupacional.-** Es el conjunto de actividades asociado a disciplinas multidisciplinarias, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones promoviendo la adaptación del trabajo a la persona y de la persona a su trabajo.

**Seguridad Ocupacional.-** Se denomina a las ocupaciones que asumen las personas sus áreas de trabajo que eligiesen en la sociedad, mencionada como la rama encargada de estudiar los diversos ambientes laborales a los que se ven involucrados.

**Medicina Ocupacional.-** Son los diferentes protocolos de la organización Mundial de la Salud en función de los riesgos laborales del puesto de trabajo y las características del trabajador.

**Políticas de SST.-** es la declaración del grado de compromiso, en función del tipo de empresa u organización, teniendo en cuenta el nivel de exposición a peligros y riesgos de los trabajadores, el número de trabajadores expuestos o no y su participación en el sistema de gestión de seguridad y salud del trabajo.

**Intermediación Laboral.-** Se entiende que una que dentro de la intermediación siempre participan tres elementos y de no presentarse alguno de ellos, deviene en otra relación jurídica: el oferente, el demandante y el intermediario.

**Reglamento Interno de SST.-** es una herramienta que contribuye con la prevención, en el marco del SGSST, a través del cual la Gerencia General/Alta Dirección de la empresa u organización pública o privada, promueve una cultura de prevención de riesgos laborales.

**Gestión de Riesgos Corporativos.-** Nos permite identificar, analizar y evaluar los riesgos de las organizaciones, definiendo medidas para su eliminación, reducción, retención y transferencia con la finalidad de conservar los activos materiales, inmateriales y personales, y posibilitando el logro de sus objetivos.

**Gestión por Competencias.-** Fundamental en la consecución de los objetivos estratégicos de una organización y son, además, la condición para llegar a ser una organización capaz de alcanzar y mantener buenos resultados para sí misma y para quienes se relacionan con ella.

**Riesgo Higiénico.-** Se denomina al riesgo de un daño a consecuencia de derivados de la exposición a agentes contaminantes en el ambiente de trabajo, de la falta de iluminación o de la presencia de ruido o vibraciones que constituyen un riesgo en el trabajador.

**Enfermedad Laboral.-** Es el resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas con la actividad laboral o en el medio que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

**Fatiga Laboral.-** Es el resultado de la actividad excesiva y del trabajo constante, siendo aliviada con horarios razonables, periodos de descanso adecuados y tiempo suficiente para el sueño, recreo y alimentación.

**Fatiga mental y emocional.-** Es el estado psicológico crónico, resultado de un exceso de exigencias personales y un estrés mental continuado es decir la sensación de estar emocionalmente exhaustos y agotados por las situaciones que nos rodean como el estrés.

**Fatiga crónica.-** Se produce por una falta de recuperación y escasez de suficiente descanso en etapas sucesivas del trabajo o fuera de él, que provoca una sensación de malestar, física y emocional y que mantenida en el tiempo, da como resultado una fatiga crónica, retroalimentada por la rutina diaria.

### **2.3. Marco Legal**

#### **CONVENIO DE LA OIT SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

#### **CONVENIO N° 155 SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES, 1981**

##### **Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones**

##### **Artículo 1.-**

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a determinadas ramas de actividad económica, tales como el transporte marítimo o la pesca, en las que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia.
3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las ramas de actividad que hubieren sido excluidas en virtud del párrafo

2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión y describiendo las medidas tomadas para asegurar suficiente protección a los trabajadores en las ramas excluidas, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

**Artículo 2.-**

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores de las ramas de actividad económica abarcadas.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta, tan pronto como sea posible, con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se presenten problemas particulares de aplicación.
3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías limitadas de trabajadores que hubiesen sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

**Artículo 3.-** A los efectos del presente Convenio:

- (a) la expresión ramas de actividad económica abarca todas las ramas en que hay trabajadores empleados, incluida la administración pública;
- (b) el término trabajadores abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos;
- (c) la expresión lugar de trabajo abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador;
- (d) el término reglamentos abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes han conferido fuerza de ley;

(e) el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

## **PARTE II. PRINCIPIOS DE UNA POLÍTICA NACIONAL**

### **Artículo 4.-**

1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

**Artículo 5.-** La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo:

(a) diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);

(b) relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;

(c) formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene;

(d) comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive;

(e) la protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio.

**Artículo 6.-** La formulación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio debería precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades, así como las condiciones y la práctica nacionales.

**Artículo 7.-** La situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deberá ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar, y evaluar los resultados.

### **PARTE III. ACCIÓN A NIVEL NACIONAL**

**Artículo 8.-** Todo Miembro deberá adoptar, por vía legislativa o reglamentaria o por cualquier otro método conforme a las condiciones y a las prácticas nacionales y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, las medidas necesarias para dar efecto al artículo 4 del presente Convenio.

#### **Artículo 9.-**

1. El control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente.

2. El sistema de control deberá prever sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o de los reglamentos.

**Artículo 10.-** Deberán tomarse medidas para orientar a los empleadores y a los trabajadores con objeto de ayudarles a cumplir con sus obligaciones legales.

**Artículo 11.-** A fin de dar efecto a la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio, la autoridad o autoridades competentes deberán garantizar la realización progresiva de las siguientes funciones:

(a) la determinación, cuando la naturaleza y el grado de los riesgos así lo requieran, de las condiciones que rigen la concepción, la construcción y el acondicionamiento de las empresas, su puesta en explotación, las transformaciones más importantes que requieran y toda modificación de sus fines iniciales, así como la seguridad del equipo técnico utilizado en el trabajo y la aplicación de procedimientos definidos por las autoridades competentes;

(b) la determinación de las operaciones y procesos que estarán prohibidos, limitados o sujetos a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes, así como la determinación de las sustancias y agentes a los que la exposición en el trabajo estará prohibida, limitada o sujeta a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes; deberán tomarse en consideración los riesgos para la salud causados por la exposición simultánea a varias sustancias o agentes;

(c) el establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores y, cuando sea pertinente, de las instituciones aseguradoras u otros organismos o personas directamente interesados, y la elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;

(d) la realización de encuestas cada vez que un accidente del trabajo, un caso de enfermedad profesional o cualquier otro daño para la salud acaecido durante el trabajo o en relación con éste parezca revelar una situación grave;

(e) la publicación anual de informaciones sobre las medidas tomadas en aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y sobre los accidentes del trabajo, los casos de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo o en relación con éste;

(f) habida cuenta de las condiciones y posibilidades nacionales, la introducción o desarrollo de sistemas de investigación de los agentes químicos, físicos o biológicos en lo que respecta a los riesgos que entrañaran para la salud de los trabajadores.

**Artículo 12.-** Deberán tomarse medidas conformes a la legislación y práctica nacionales a fin de velar por que las personas que diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden a cualquier título maquinaria, equipos o sustancias para uso profesional:

(a) se aseguren, en la medida en que sea razonable y factible, de que la maquinaria, los equipos o las sustancias en cuestión no impliquen ningún peligro para la seguridad y la salud de las personas que hagan uso correcto de ellos;

(b) faciliten información sobre la instalación y utilización correctas de la maquinaria y los equipos y sobre el uso correcto de sustancias, sobre los riesgos que presentan las máquinas y los materiales y sobre las características peligrosas de las sustancias químicas, de los agentes o de los productos físicos o biológicos, así como instrucciones acerca de la manera de prevenir los riesgos conocidos;

(c) Efectúen estudios e investigaciones o se mantengan al corriente de cualquier otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las obligaciones expuestas en los apartados a) y b) del presente artículo.

**Artículo 13.-** De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud.



**Artículo 14.-** Deberán tomarse medidas a fin de promover, de manera conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza superior técnica, médica y profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores.

**Artículo 15.-**

1. A fin de asegurar la coherencia de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y de las medidas tomadas para aplicarla, todo Miembro deberá tomar, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando sea apropiado, con otros organismos, disposiciones conformes a las condiciones y a la práctica nacionales a fin de lograr la necesaria coordinación entre las diversas autoridades y los diversos organismos encargados de dar efecto a las partes II y III del presente Convenio.
2. Cuando las circunstancias lo requieran y las condiciones y la práctica nacionales lo permitan, tales disposiciones deberían incluir el establecimiento de un organismo central.

**PARTE IV. ACCIÓN A NIVEL DE EMPRESA**

**Artículo 16.-**

1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.
2. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicas, físicas y biológicas que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas.
3. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.

**Artículo 17.-** Siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio.

**Artículo 18.-** Los empleadores deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios.

**Artículo 19.-** Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales:

- (a) los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador;
- (b) los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- (c) los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales;
- (d) los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;
- (e) los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa;
- (f) el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los

trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.

**Artículo 20.-** La cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten en aplicación de los artículos 16 a 19 del presente Convenio.

**Artículo 21.-** Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores.

## **PARTE V. DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 22.-** El presente Convenio no revisa ninguno de los convenios o recomendaciones internacionales del trabajo existentes.

**Artículo 23.-** Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### **Artículo 24.-**

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

### **Artículo 25.-**

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

**Artículo 26.-**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

**Artículo 27.-** El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

**Artículo 28.-** Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

**Artículo 29.-**

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 25, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros. 2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

**Artículo 30.-** Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas

El convenio de la OIT expresa con efectos de las ramas económicas las diferentes terminologías y sus debidas aplicaciones de acuerdo a las políticas nacionales en su relación sobre las políticas de salud y seguridad en el trabajo teniendo en cuenta los diferentes tipos de acciones siendo estas legislativa o reglamentaria siendo su alcance hasta las acciones tomadas por medio de la empresa en la cual se realizan cooperaciones con los empleadores y trabajadores.

## **CVN 148: PROTECCION DE LOS TRABAJADORES CONTRA RIESGOS PROFESIONALES**

### **CONVENIO SOBRE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES CONTRA LOS RIESGOS PROFESIONALES DEBIDOS A LA CONTAMINACION DEL AIRE, EL RUIDO Y LAS VIBRACIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO**

#### **PARTE I. CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES**

##### **Artículo 1.-**

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio, después de consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, podrá excluir de su aplicación las ramas de actividad económica en que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia.

3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo las ramas que hubieren sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en memorias subsiguientes el estado de su legislación y práctica respecto de las ramas excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a tales ramas.

**Artículo 2.-**

1. Todo Miembro podrá, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, si tales organizaciones existen, aceptar separadamente las obligaciones previstas en el presente Convenio, respecto de:

(a) la contaminación del aire;

(b) el ruido;

(c) las vibraciones.

2. Todo Miembro que no acepte las obligaciones previstas en el Convenio respecto de una o varias categorías de riesgos deberá indicarlo en su instrumento de ratificación y explicar los motivos de tal exclusión en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En las memorias subsiguientes deberá indicar el estado de su legislación y práctica respecto de cualquier categoría de riesgos que haya sido excluida, y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a tal categoría.

3. Todo Miembro que en el momento de la ratificación no haya aceptado las obligaciones previstas en el Convenio respecto de todas las categorías de riesgos deberá ulteriormente notificar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, cuando estime que las circunstancias lo permiten, que acepta tales obligaciones respecto de una o varias de las categorías anteriormente excluidas.

**Artículo 3.-** A los efectos del presente Convenio:

(a) la expresión contaminación del aire comprende el aire contaminado por sustancias que, cualquiera que sea su estado físico, sean nocivas para la salud o entrañen cualquier otro tipo de peligro;

(b) el término ruido comprende cualquier sonido que pueda provocar una pérdida de audición o ser nocivo para la salud o entrañar cualquier otro tipo de peligro;

(c) el término vibraciones comprende toda vibración transmitida al organismo humano por estructuras sólidas que sea nociva para la salud o entrañe cualquier otro tipo de peligro.

## **PARTE II. DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 4.-**

1. La legislación nacional deberá disponer la adopción de medidas en el lugar de trabajo para prevenir y limitar los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones y para proteger a los trabajadores contra tales riesgos.

2. Para la aplicación práctica de las medidas así prescritas se podrá recurrir a la adopción de normas técnicas, repertorios de recomendaciones prácticas y otros medios apropiados.

### **Artículo 5.-**

1. Al aplicar las disposiciones del presente Convenio, la autoridad competente deberá actuar en consulta con las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores estarán asociados en la elaboración de las modalidades de aplicación de las medidas prescritas en virtud del artículo 4.

3. Deberá establecerse la colaboración más estrecha posible a todos los niveles entre empleadores y trabajadores en la aplicación de las medidas prescritas en virtud del presente Convenio.

4. Los representantes del empleador y los representantes de los trabajadores de la empresa deberán tener la posibilidad de acompañar a los inspectores cuando controlen la aplicación de las medidas prescritas en virtud del presente Convenio, a menos que los inspectores estimen, a la luz de las directrices generales de la autoridad competente, que ello puede perjudicar la eficacia de su control.

#### **Artículo 6.-**

1. Los empleadores serán responsables de la aplicación de las medidas prescritas.

2. Siempre que varios empleadores realicen simultáneamente actividades en el mismo lugar de trabajo, tendrán el deber de colaborar para aplicar las medidas prescritas, sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores que emplea. En los casos apropiados, la autoridad competente deberá prescribir los procedimientos generales según los cuales tendrán lugar esta colaboración.

#### **Artículo 7.-**

Deberá obligarse a los trabajadores a que observen las consignas de seguridad destinadas a prevenir y limitar los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo, y a asegurar la protección contra dichos riesgos.

1. Los trabajadores o sus representantes tendrán derecho a presentar propuestas, recibir informaciones y formación, y recurrir ante instancias apropiadas, a fin de asegurar la protección contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo.

### **PARTE III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DE PROTECCIÓN**

#### **Artículo 8.-**

1. La autoridad competente deberá establecer los criterios que permitan definir los riesgos de exposición a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones



en el lugar de trabajo, y fijar, si hubiere lugar, sobre la base de tales criterios, los límites de exposición.

2. Al elaborar los criterios y determinar los límites de exposición, la autoridad competente deberá tomar en consideración la opinión de personas técnicamente calificadas, designadas por las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores.

3. Los criterios y límites de exposición deberán fijarse, completarse y revisarse a intervalos regulares, con arreglo a los nuevos conocimientos y datos nacionales e internacionales, y teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, cualquier aumento de los riesgos profesionales resultante de la exposición simultánea a varios factores nocivos en el lugar de trabajo.

**Artículo 9.-** En la medida de lo posible, se deberá eliminar todo riesgo debido a la contaminación del aire, al ruido y a las vibraciones en el lugar de trabajo:

(a) mediante medidas técnicas aplicadas a las nuevas instalaciones o a los nuevos procedimientos en el momento de su diseño o de su instalación, o mediante medidas técnicas aportadas a las instalaciones u operaciones existentes, o cuando esto no sea posible,

(b) mediante medidas complementarias de organización del trabajo.

**Artículo 10.-** Cuando las medidas adoptadas en virtud del artículo 9 no reduzcan la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo a los límites especificados en virtud del artículo 8, el empleador deberá proporcionar y conservar en buen estado el equipo de protección personal apropiado. El empleador no deberá obligar a un trabajador a trabajar sin el equipo de protección personal proporcionado en virtud del presente artículo.

**Artículo 11.-**

1. El estado de salud de los trabajadores expuestos o que puedan estar expuestos a los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo deberá ser objeto de vigilancia, a intervalos apropiados, según las modalidades y en las circunstancias que fije la

autoridad competente. Esta vigilancia deberá comprender un examen médico previo al empleo y exámenes periódicos, según determine la autoridad competente.

2. La vigilancia prevista en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ocasionar gasto alguno al trabajador.

3. Cuando por razones médicas sea desaconsejable la permanencia de un trabajador en un puesto que entrañe exposición a la contaminación del aire, el ruido o las vibraciones, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con la práctica y las condiciones nacionales para trasladarlo a otro empleo adecuado o para asegurarle el mantenimiento de sus ingresos mediante prestaciones de seguridad social o por cualquier otro método.

4. Las medidas tomadas para dar efecto al presente Convenio no deberán afectar desfavorablemente los derechos de los trabajadores previstos en la legislación sobre seguridad social o seguros sociales.

**Artículo 12.-** La utilización de procedimientos, sustancias, máquinas o materiales -- que serán especificados por la autoridad competente -- que entrañen la exposición de los trabajadores a los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo deberá ser notificada a la autoridad competente, la cual podrá, según los casos, autorizarla con arreglo a modalidades determinadas o prohibirla.

**Artículo 13.-** Todas las personas interesadas:

(a) deberán ser apropiada y suficientemente informadas acerca de los riesgos profesionales que pueden originarse en el lugar de trabajo debido a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones;

(b) deberán recibir instrucciones suficientes y apropiadas en cuanto a los medios disponibles para prevenir y limitar tales riesgos, y protegerse contra los mismos.

**Artículo 14.-** Deberán adoptarse medidas, habida cuenta de las condiciones y los recursos nacionales, para promover la investigación en el campo de la prevención y

limitación de los riesgos debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo.

#### **PARTE IV. MEDIDAS DE APLICACIÓN**

**Artículo 15.-** Según las modalidades y en las circunstancias que fije la autoridad competente, el empleador deberá designar a una persona competente o recurrir a un servicio especializado, exterior o común a varias empresas, para que se ocupe de las cuestiones de prevención y limitación de la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo.

**Artículo 16.-** Todo Miembro deberá:

(a) adoptar, por vía legislativa o por cualquier otro método conforme a la práctica y a las condiciones nacionales, las medidas necesarias, incluido el establecimiento de sanciones apropiadas, para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio;

(b) proporcionar servicios de inspección apropiados para velar por la aplicación de las disposiciones del presente Convenio o cerciorarse de que se ejerce una inspección adecuada.

**Artículo 17.-** Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

**Artículo 18.-**

Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

1. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

2. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

**Artículo 19.-**

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá, a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, denunciar el Convenio en su conjunto o respecto de una o varias de las categorías de riesgos a que se refiere el artículo 2, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

**Artículo 20.-**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

**Artículo 21.-** El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

**Artículo 22.-** Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre

la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

### **Artículo 23.-**

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 19, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

**Artículo 24.-** Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Este convenio menciona tanto la descripción sobre las empresas al exponer a los trabajadores a afecciones que pueden tener, siendo su lugar de trabajo o las maquinarias que se involucran al realizar sus actividades por lo que se explica en detalle las medidas que deben aplicar los miembros del comité y los empleadores para reducir el riesgo del personal siendo con una revisión y con la reunión del consejo además se recalca sobre las disposiciones legales adaptadas según las leyes donde se desarrolle el caso.

## **ACUERDO DE CARTAGENA**

### **CAPITULO II**

#### **Política De Prevención De Riesgos Laborales**

**Art. 4.-** En el marco de sus Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Países Miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de

seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo. Para el cumplimiento de tal obligación, cada País Miembro elaborará, pondrá en práctica y revisará periódicamente su política nacional de mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Dicha política tendrá los siguientes objetivos específicos:

a) Propiciar y apoyar una coordinación interinstitucional que permita una planificación adecuada y la racionalización de los recursos; así como de la identificación de riesgos a la salud ocupacional en cada sector económico;

b) Identificar y actualizar los principales problemas de índole general o sectorial y elaborar las propuestas de solución acordes con los avances científicos y tecnológicos;

c) Definir las autoridades con competencia en la prevención de riesgos laborales y delimitar sus atribuciones, con el propósito de lograr una adecuada articulación entre las mismas, evitando de este modo el conflicto de competencias;

d) Actualizar, sistematizar y armonizar sus normas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo propiciando programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, orientado a la creación y/o fortalecimiento de los Planes Nacionales de Normalización Técnica en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo;

e) Elaborar un Mapa de Riesgos;

f) Velar por el adecuado y oportuno cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, mediante la realización de inspecciones u otros mecanismos de evaluación periódica, organizando, entre otros, grupos específicos de inspección, vigilancia y control dotados de herramientas técnicas y jurídicas para su ejercicio eficaz;

g) Establecer un sistema de vigilancia epidemiológica, así como un registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se utilizará con fines estadísticos y para la investigación de sus causas;

h) Propiciar la creación de un sistema de aseguramiento de los riesgos profesionales que cubra la población trabajadora;

i) Propiciar programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, con el propósito de contribuir a la creación de una cultura de prevención de los riesgos laborales;

j) Asegurar el cumplimiento de programas de formación o capacitación para los trabajadores, acordes con los riesgos prioritarios a los cuales potencialmente se expondrán, en materia de promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo;

k) Supervisar y certificar la formación que, en materia de prevención y formación de la seguridad y salud en el trabajo, recibirán los profesionales y técnicos de carreras afines. Los gobiernos definirán y vigilarán una política en materia de formación del recurso humano adecuada para asumir las acciones de promoción de la salud y la prevención de los riesgos en el trabajo, de acuerdo con sus reales necesidades, sin disminución de la calidad de la formación ni de la prestación de los servicios. Los gobiernos impulsarán la certificación de calidad de los profesionales en la materia, la cual tendrá validez en todos los Países Miembros; y,

l) Asegurar el asesoramiento a empleadores y trabajadores en el mejor cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades en materia de salud y seguridad en el trabajo.

**Art. 5.-** Los Países Miembros establecerán servicios de salud en el trabajo, que podrán ser organizados por las empresas o grupos de empresas interesadas, por el sector público, por las instituciones de seguridad social o cualquier otro organismo competente o por la combinación de los enunciados.

**Art. 6.-** El desarrollo de las políticas nacionales gubernamentales de prevención de riesgos laborales estará a cargo de los organismos competentes en cada País Miembro. Los Países Miembros deberán garantizar que esos organismos cuenten con personal estable, capacitado y cuyo ingreso se determine mediante sistemas transparentes de calificación y evaluación.

Dichos organismos deberán propiciar la participación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores, a través de la consulta con sus organizaciones más representativas.

**Art. 7.-** Con el fin de armonizar los principios contenidos en sus legislaciones nacionales, los Países

Miembros de la Comunidad Andina adoptarán las medidas legislativas y reglamentarias necesarias, teniendo como base los principios de eficacia, coordinación y participación de los actores involucrados, para que sus respectivas legislaciones sobre seguridad y salud en el trabajo contengan disposiciones que regulen, por lo menos, los aspectos que se enuncian a continuación:

a) Niveles mínimos de seguridad y salud que deben reunir las condiciones de trabajo;

b) Restricción de operaciones y procesos, así como de utilización de sustancias y otros elementos en los centros de trabajo que entrañen exposiciones a agentes o factores de riesgo debidamente comprobados y que resulten nocivos para la salud de los trabajadores. Estas restricciones, que se decidirán a nivel nacional, deberán incluir el establecimiento de requisitos especiales para su autorización;

c) Prohibición de operaciones y procesos, así como la de utilización de sustancias y otros elementos en los lugares de trabajo que resulten nocivos para la salud de los trabajadores;

d) Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos;

e) Establecimiento de normas o procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional u otros procedimientos similares;

f) Procedimientos para la calificación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, así como los requisitos y procedimientos para la comunicación e información de los accidentes, incidentes, lesiones y daños derivados del trabajo a la autoridad competente;

g) Procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laborales de los trabajadores con discapacidad temporal o permanente por accidentes y/o enfermedades ocupacionales;



h) Procedimientos de inspección, de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo;

i) Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de salud atendiendo a las particularidades de cada lugar de trabajo; y,

j) Procedimientos para asegurar que el empleador, previa consulta con los trabajadores y sus representantes, adopte medidas en la empresa, de conformidad con las leyes o los reglamentos nacionales, para la notificación de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los incidentes peligrosos. La notificación a la autoridad competente, al servicio de inspección del trabajo, a la institución aseguradora, o a cualquier otro organismo, deberá ocurrir: i) inmediatamente después de recibir el informe en el caso de accidentes que son causa de defunción; y, ii) dentro de los plazos prescritos, en el caso de otros accidentes del trabajo.

**Art. 8.-** Los Países Miembros desarrollarán las medidas necesarias destinadas a lograr que quienes diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo:

a) Velen porque las máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro ni pongan en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores;

b) Cumplan con proporcionar información y capacitación sobre la instalación, así como sobre la adecuada utilización y mantenimiento preventivo de la maquinaria y los equipos; el apropiado uso de sustancias, materiales, agentes y productos físicos, químicos o biológicos, a fin de prevenir los peligros inherentes a los mismos, y la información necesaria para monitorizar los riesgos;

c) Efectúen estudios e investigaciones o se mantengan al corriente de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con lo establecido en los incisos a) y b) del presente artículo;

d) Traduzcan al idioma oficial y en un lenguaje sencillo y preciso, las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en

los equipos y maquinarias, así como cualquier otra información vinculada a sus productos que permita reducir los riesgos laborales; y,

e) Velen porque las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

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

**Art. 10.-** Los Países Miembros deberán adoptar las medidas necesarias para reforzar sus respectivos servicios de inspección de trabajo a fin de que éstos orienten a las partes interesadas en los asuntos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, supervisen la adecuada aplicación de los principios, las obligaciones y derechos vigentes en la materia y, de ser necesario, apliquen las sanciones correspondientes en caso de infracción.

### **CAPITULO III**

## **GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN LOS CENTROS DE TRABAJO**

### **Obligaciones De Los Empleadores**

**Art. 11.-** En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial. Para tal fin, las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos que comprenderán al menos las siguientes acciones:

a) Formular la política empresarial y hacerla conocer a todo el personal de la empresa. Prever los objetivos, recursos, responsables y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo;

b) 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;

d) Programar la sustitución progresiva y con la brevedad posible de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador;

e) Diseñar una estrategia para la elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores;

f) Mantener un sistema de registro y notificación de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales y de los resultados de las evaluaciones de riesgos realizadas y las medidas de control propuestas, registro al cual tendrán acceso las autoridades correspondientes, empleadores y trabajadores;

g) Investigar y analizar los accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo, con el propósito de identificar las causas que los originaron y adoptar acciones correctivas y preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares, además de servir como fuente de insumo para desarrollar y difundir la investigación y la creación de nueva tecnología;

h) Informar a los trabajadores por escrito y por cualquier otro medio sobre los riesgos laborales a los que están expuestos y capacitarlos a fin de prevenirlos, minimizarlos y eliminarlos. Los horarios y el lugar en donde se llevará a cabo la referida capacitación se establecerán previo acuerdo de las partes interesadas;

i) Establecer los mecanismos necesarios para garantizar que sólo aquellos trabajadores que hayan recibido la capacitación adecuada, puedan acceder a las áreas de alto riesgo;

j) Designar, según el número de trabajadores y la naturaleza de sus actividades, un trabajador delegado de seguridad, un comité de seguridad y salud y establecer un servicio de salud en el trabajo; y,

k) Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.

El plan integral de prevención de riesgos deberá ser revisado y actualizado periódicamente con la participación de empleadores y trabajadores y, en todo caso, siempre que las condiciones laborales se modifiquen.

**Art. 12.-** Los empleadores deberán adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, entre otros, a través de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

**Art. 13.-** Los empleadores deberán propiciar la participación de los trabajadores y de sus representantes en los organismos paritarios existentes para la elaboración y ejecución del plan integral de prevención de riesgos de cada empresa. Asimismo, deberán conservar y poner a disposición de los trabajadores y de sus representantes, así como de las autoridades competentes, la documentación que sustente el referido plan.

**Art. 14.-** Los empleadores serán responsables de que los trabajadores se sometan a los exámenes médicos de pre empleo, periódicos y de retiro, acorde con los riesgos a que están expuestos en sus labores. Tales exámenes serán practicados, preferentemente, por médicos especialistas en salud ocupacional y no implicarán ningún costo para los trabajadores y, en la medida de lo posible, se realizarán durante la jornada de trabajo.

**Art. 15.-** Todo trabajador tendrá acceso y se le garantizará el derecho a la atención de primeros auxilios en casos de emergencia derivados de accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina. En los lugares de trabajo donde se desarrollen actividades de alto riesgo o en donde lo determine la legislación nacional, deberá garantizarse la atención por servicios médicos, de servicios de salud en el trabajo o mediante mecanismos similares.

En el acuerdo de Cartagena se establecen normas generales tanto para los empleados como los empleadores para garantizar el desarrollo de las actividades laborales sin poner en riesgo la vida de los trabajadores. Este acuerdo es en conjunto con varios países miembros en el cual está Ecuador, que forma parte de los países latinoamericanos con este acuerdo.

## **REGLAMENTO DEL INSTRUCTIVO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **CAPITULO I**

#### **Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo**

**Art. 2.-** Siempre que dos o más empresas o cooperativas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, los empleadores serán solidariamente responsables por la aplicación de las medidas de prevención y protección frente a los riesgos del trabajo. Dichas medidas serán equitativa y complementariamente asignadas y coordinadas entre las empresas, de acuerdo a los factores de riesgo a que se encuentren expuestos los trabajadores y las trabajadoras. Igual procedimiento se seguirá con contratistas, subcontratistas, enganchadores y demás modalidades de Intermediación laboral existentes en los Países Miembros.

#### **Del Servicio De Salud En El Trabajo**

**Art. 3.-** Con base al artículo 5 de la Decisión 584 los Países Miembros se comprometen a adoptarlas medidas que sean necesarias para el establecimiento de los Servicios de Salud en el Trabajo, los cuales podrán ser organizados por las empresas o grupos de empresas interesadas, por el sector público, por las instituciones de seguridad social o cualquier otro tipo de organismo competente o por la combinación de los enunciados. La adopción de esas medidas, por parte de los Países Miembros y/o de las empresas, podría ser:

- a) Por vía legislativa o administrativa, de conformidad con la práctica de cada País Miembro;
- b) Por convenios colectivos u otros acuerdos entre los empleadores y los trabajadores interesados; o,

- c) De cualquier otra manera que acuerde la Autoridad competente, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados.

**Art. 4.-** El Servicio de Salud en el Trabajo tendrá un carácter esencialmente preventivo y podrá conformarse de manera multidisciplinaria. Brindará asesoría al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa en los siguientes rubros:

a) Establecimiento y conservación de un medio ambiente de trabajo digno, seguro y sano que favorezca la capacidad física, mental y social de los trabajadores temporales y permanentes;

b) Adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud físico y mental.

**Art. 6.-** El personal que preste servicios de seguridad y salud en el trabajo, deberá gozar de independencia profesional, respecto del empleador así como de los trabajadores y de sus representantes.

**Art. 7.-** La autoridad competente en cada País Miembro determinará periódicamente las certificaciones y calificaciones exigibles al personal que haya de prestar Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, según la naturaleza de las funciones a desempeñar y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

**Art. 8.-** Los Países Miembros procurarán que la vigilancia de la salud de los trabajadores no implique ningún costo para los trabajadores y, en la medida de lo posible, se realice durante las horas de trabajo.

**Art. 9.-** El Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo, tomando en consideración las legislaciones laborales nacionales y en coordinación con el Consejo Asesor de Ministros de Trabajo, propondrá a la Secretaría General de la Comunidad Andina los criterios para el gradual perfeccionamiento de los Servicios de Salud en el Trabajo.

### **Del Comité De Seguridad Y Salud En El Trabajo**

**Art. 10.-** Según lo dispuesto en el literal p) del artículo 1 de la Decisión 584, el Comité de Seguridad Salud en el Trabajo es un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacionales. Dicho Comité actuará como instancia de consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos y apoyo al desarrollo de los programas de seguridad y salud en el trabajo.

**Art. 11.-** El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

a) Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales:

b) Considerar las circunstancias y colaborar con la investigación de las causas de todos los accidentes, enfermedades profesionales e incidentes que ocurran en el lugar de trabajo;

c) Hacer recomendaciones pertinentes para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales;

d) Hacer inspecciones periódicas del lugar de trabajo y de sus instalaciones, maquinarias y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva;

e) Hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, velar porque se lleven a cabo las medidas adoptadas y examinar su eficiencia;

f) Vigilar el cumplimiento de la legislación, normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo;

g) Procurar el compromiso, colaboración y participación activa de todos los trabajadores en el fomento de la prevención de riesgos en el lugar de trabajo;

h) Promover que todos los nuevos trabajadores reciban una formación sobre prevención de riesgos, instrucción y orientación adecuada;

i) Garantizar que todos los trabajadores estén informados y conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones técnicas de trabajo, avisos y demás materiales escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo;

j) Supervisar los servicios de salud en el trabajo y la asistencia y asesoramiento al empleador y al trabajador;

k) Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso;

l) Conocer y aprobar la Memoria y Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estas funciones deberán desarrollarse de conformidad con la Decisión 584 y la legislación y prácticas de cada País Miembro.

**Art. 12.-** Los Países Miembros adoptarán disposiciones legislativas o administrativas, que determinen el marco para la participación de representantes, tanto del empleador como de los trabajadores, que formarán parte del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, en función del tamaño de las empresas. El Comité será creado sólo en aquellas empresas que alcancen el número mínimo de trabajadores establecido para este fin en las legislaciones nacionales.

### **Del Delegado De Seguridad Y Salud En El Trabajo**

**Art. 13.-** En aquellas empresas que no cuenten con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido para este fin en la legislación nacional correspondiente, se designará un Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dicho Delegado será elegido democráticamente por los trabajadores, de entre ellos mismos.

**Art. 14.-** El Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, como representante de los trabajadores, colaborará al interior de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

## **CAPITULO II**

### **Medidas De Protección A Los Trabajadores**



**Art. 15.-** En observancia de las legislaciones nacionales, los trabajadores no deberán sufrir perjuicio alguno cuando:

a) Hayan formulado una queja por lo que considera ser una infracción a las disposiciones reglamentarias o una deficiencia grave en las medidas tomadas por el empleador en el campo de la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo;

b) Emprendan medidas justificadas por el o los trabajadores de acuerdo a la legislación nacional establecida en cada País Miembro;

c) Juzguen necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que existe un peligro inminente que pone en riesgo su seguridad y salud o la de otros trabajadores. En este caso deberá informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los delegados de seguridad y salud en el trabajo. Mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuera necesario, no podrá exigir a los trabajadores que reanuden sus actividades cuando subsista dicho peligro;

d) Notifiquen un accidente de trabajo, una enfermedad profesional, un incidente, un suceso peligroso, un accidente de trayecto o un caso de enfermedad cuyo origen profesional sea sospechoso.

**Art. 16.-** Con el fin de proteger a los trabajadores, se conservará de manera confidencial la información de la salud de los mismos. Esta será consignada en una historia médica ocupacional en los Servicios de Salud en el Trabajo o en las instituciones médicas que consideren la legislación o las disposiciones de la empresa. Los trabajadores y empleadores que formen parte de los Servicios de Salud en el Trabajo sólo tendrán acceso a dicha información si tiene relación con el cumplimiento de sus funciones. En caso de información personal de carácter médico confidencial, el acceso debe limitarse al personal médico.

**Art. 17.-** Los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales serán comunicados por escrito al trabajador y constarán en su historia médica. El empleador conocerá de los resultados de estas evaluaciones con el fin exclusivo de establecer acciones de prevención, ubicación, reubicación o adecuación de su puesto de trabajo, según las condiciones de salud de la persona, el perfil del cargo y la exposición a los

factores de riesgo. La legislación nacional de los Países Miembros podrá establecer los mecanismos para el acceso a la información pertinente por parte de los organismos competentes y de otras instituciones.

En estos artículos se definen las actividades de los encargados de la seguridad y salud en el trabajo siendo estos el concejo que lo conforma y el delegado que tendrá el trabajo de supervisar las actividades de los trabajadores velando por su bienestar aunque en ciertos casos el trabajador puede tomar acciones si un incidente atenta contra su salud deteniendo sus actividades e informando a su superior, para promover una cultura preventiva se crean áreas para atender adecuadamente alguna enfermedad producida siendo esto establecido por el acuerdo interandino.

## **CODIGO DEL TRABAJO**

### **Capítulo III**

#### **De los efectos del contrato del trabajo**

**Art. 38.-** Riesgos provenientes del trabajo. - Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El empleador se hará responsable si algún empleado a cargo sufre daño en el desarrollo de las actividades, por lo que se implementan las SGSST para reducir el riesgo y evitar lesiones laborales.

**Art. 42.-** Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;

3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;

4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;

6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;

31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con

discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código.

35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

Este conjunto de numerales seleccionados destacan las responsabilidades del empleador hacia el trabajador en ámbitos de seguridad (contrato, materiales y equipo de protección) y salud (afiliación y alimentación)

**Art. 45.-** Obligaciones del trabajador. - Son obligaciones del trabajador:

a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;

b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, nivel ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los

intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;

f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;

g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;

i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades;  
y,

j) Las demás establecidas en este Código.

En este inciso se indican las responsabilidades que tiene el trabajador tanto como en seguridad (equipo peligroso y el uso adecuado del equipo de trabajo proporcionado) y salud (regirse a las medidas de salubridad que la empresa impone).

## **Capítulo V**

### **De la duración máxima de la jornada del trabajo, de los descansos obligatorios y vacaciones**

#### **Párrafo 1ro**

#### **De las jornadas y descansos**

**Art. 47.-** De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

**Art. 48.-** Jornada especial.- Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo determinarán las industrias en que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor. La jornada de trabajo para los adolescentes, no podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana.

**Art. 50.-** Límite de jornada y descanso forzosos.- Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro

tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

**Art. 51.- Duración del descanso.-** El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas.

**Art. 62.- Trabajo en días y horas de descanso obligatorio.-** En los días y horas de descanso obligatorio el empleador no podrá exigir al trabajador labor alguna, ni aun por concepto de trabajo a destajo, exceptuándose los casos contemplados en el artículo 52 de este Código.

En los artículos del 47 al 62 hacen referencia a la jornada laboral que debe ser adecuada para que el trabajador pueda realizar sus actividades y recuperarse del desgaste físico para que pueda continuar cuando reanude sus responsabilidades laborales.

## **Capítulo VII**

### **Del trabajo de mujeres y menores**

**Art. 149.-** Accidentes o enfermedades de adolescentes atribuidos a culpa del empleador.- En caso de accidente o enfermedad de una mujer o de un varón menor de edad, si se comprobare que han sido ocasionados por un trabajo de los prohibidos para ellos o que el accidente o enfermedad se han producido en condiciones que signifiquen infracción de las disposiciones de este capítulo o del reglamento aprobado o lo prescrito en el TITULO V del LIBRO I del Código de la Niñez y Adolescencia, se presumirá de derecho que el accidente o enfermedad se debe a culpa del empleador. En estos casos, la indemnización por riesgos del trabajo, con relación a tales personas, no podrá ser menor del doble de la que corresponde a la ordinaria.

Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006.

Las enfermedades laborales son diferentes para los trabajos de los menores de edad (pasantes de colegios) los cuales tienen que realizar actividades poli funcionales que deben estar regularizados en las políticas internas de la empresa

**Art. 154.-** Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.- En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

**Art. 155.-** Guardería infantil y lactancia.- En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

Al tratarse de una labor de parto se la trata como una enfermedad externa, aplicándose un plazo de recuperación por la seguridad de la trabajadora, para la atención y cuidado del recién nacido, junto a la aplicación de una guardería para lograr mantener el desempeño de la madre en las actividades de la empresa.

## **Capítulo IX**

### **De la terminación del contrato del trabajo**

**Art. 175.-** Caso de enfermedad no profesional del trabajador.- El empleador no podrá desahuciar ni despedir intempestivamente al trabajador durante el tiempo que éste padeciere de enfermedad no profesional que lo inhabilite para el trabajo, mientras aquélla no exceda de un año.

En el caso que el empleado sufriese un imprevisto fuera del área de trabajo y que este afecte a su desarrollo laboral que lo ponga en un estado vulnerable se puede salvaguardar en este artículo, cabe recalcar que también depende de las políticas de la empresa en base a las remuneraciones,

**Art. 178.-** Comprobación de la enfermedad no profesional del trabajador.- El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional la comprobará con un certificado médico, de preferencia de un facultativo de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del IESS.

El empleador tendrá derecho, en cualquier tiempo, a comprobar la enfermedad no profesional del trabajador, mediante un facultativo por él designado. Si hubiere discrepancia, el inspector del trabajo decidirá, el caso, debiendo nombrar un tercer facultativo, a costa del empleador.

La afiliación de los empleados para ofrecerles un servicio médico también ayuda a la comprobación de las enfermedades del trabajador por profesionales que por medio de un certificado médico harán valido la ausencia del empleado.

## **TITULO....**

### **DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**Art...-** De la prevención.- Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.

Las personas con discapacidad tienen otro tipo de enfoque con lo que respecta las SST por lo que involucra regulaciones más estrictas que permitan asegurar que la persona con capacidad reducida (parcial) pueda ejercer sus labores y que goce de los beneficios de estar afiliado

## **TITULO IV**

### **DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO**

#### **Capítulo I**

#### **Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador**



**Art. 347.-** Riesgos del trabajo.- Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

**Art. 348.-** Accidente de trabajo.- 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.

**Art. 349.-** Enfermedades profesionales.- 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.

**Art. 350.-** Derecho a indemnización.- El derecho a la indemnización comprende a toda clase de trabajadores, salvo lo dispuesto en el artículo 353 de este Código.

**Art. 353.-** Indemnizaciones a cargo del empleador.- El empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este Título, en todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por éste, salvo los casos contemplados en el artículo siguiente.

**Art. 354.-** Exención de responsabilidad.- El empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes del trabajo:

1. Cuando hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima o se produjere exclusivamente por culpa grave de la misma;
2. Cuando se debiere a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por tal la que no guarda ninguna relación con el ejercicio de la profesión o trabajo de que se trate; y,
3. Respecto de los derechohabientes de la víctima que hayan provocado voluntariamente el accidente u ocasionándolo por su culpa grave, únicamente en lo que a esto se refiere y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

**Art. 355.-** Imprudencia profesional.- La imprudencia profesional, o sea la que es consecuencia de la confianza que inspira el ejercicio habitual del trabajo, no exime al empleador de responsabilidad.

**Art. 356.-** Seguro facultativo.- El empleador en el caso de trabajadores no sujetos al régimen del Seguro Social Obligatorio de Riesgos, podrá contratar un seguro facultativo a su cargo, constituido a favor de sus trabajadores, en la propia institución o

en una compañía o cualquier institución similar legalmente establecida, siempre que las indemnizaciones no sean inferiores a las que prescribe este Código.

**Art. 357.-** Responsabilidad de terceros.- Sin perjuicio de la responsabilidad del empleador, la víctima del accidente o quienes tengan derecho a la indemnización, podrán reclamarla en forma total de los terceros causantes del accidente, con arreglo al derecho común.

## **Capítulo II**

### **De los accidentes**

**Art. 359.-** Indemnizaciones por accidente de trabajo.- Para el efecto del pago de indemnizaciones se distinguen las siguientes consecuencias del accidente de trabajo:

1. Muerte;
2. Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo;
3. Disminución permanente de la capacidad para el trabajo; y,
4. Incapacidad temporal.

**Art. 360.-** Incapacidad permanente y absoluta.- Producen incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo las lesiones siguientes:

1. La pérdida total, o en sus partes esenciales, de las extremidades superiores o inferiores; de una extremidad superior y otra inferior o de la extremidad superior derecha en su totalidad.
2. La pérdida de movimiento, equivalente a la mutilación de la extremidad o extremidades en las mismas condiciones indicadas en el numeral anterior;
3. La pérdida de la visión de ambos ojos, entendida como anulación del órgano o pérdida total de la fuerza visual;
4. La pérdida de un ojo, siempre que el otro no tenga acuidad visual mayor del cincuenta por ciento después de corrección por lentes;
5. La disminución de la visión en un setenta y cinco por ciento de lo normal en ambos ojos, después de corrección por lentes;

6. La enajenación mental incurable;
7. Las lesiones orgánicas o funcionales de los sistemas cardiovascular, digestivo, respiratorio, etc., ocasionadas por la acción mecánica de accidente o por alteraciones bioquímicas fisiológicas motivadas por el trabajo, que fueren declaradas incurables y que, por su gravedad, impidan al trabajador dedicarse en absoluto a cualquier trabajo; y,
8. La epilepsia traumática, cuando la frecuencia de la crisis y otros fenómenos no permitan al paciente desempeñar ningún trabajo, incapacitándole permanentemente.

**Art. 361.-** Disminución permanente.- Producen disminución permanente de la capacidad para el trabajo las lesiones detalladas en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo.

**Art. 362.-** Incapacidad temporal.- Ocasiona incapacidad temporal toda lesión curada dentro del plazo de un año de producida y que deja al trabajador capacitado para su trabajo habitual.

### **Capítulo III**

#### **De las enfermedades profesionales**

**Art. 363.-** Clasificación.- Son enfermedades profesionales las siguientes:

1. ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS:

- a. CARBUNCO: curtidores, cardadores de lana, pastores y peleteros, manipuladores de crin, cerda y cuernos;
- b. MUERMO: cuidadores de ganado caballar;
- c. ANQUILOSTOMIASIS: mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros y areneros;
- d. ACTINOMICOSIS: panaderos, molineros de trigo, cebada, avena, centeno y campesinos;
- e. LEISHMANIOSIS: leñadores de las regiones tropicales;
- f. SIFILIS: sopladores de vidrio (accidente primitivo: chancro bucal), médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (en las manos);

- g. ANTRACOSIS: carboneros, fogoneros del carbón mineral;
- h. TETANOS: caballerizos, carniceros y cuidadores de ganado;
- i. SILICOSIS: mineros (de las minas de minerales y metales), canteros, caleros, obreros de las fábricas de cemento, afiladores y albañiles, areneros, trabajadores de fábricas de porcelana;
- j. TUBERCULOSIS: médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, carniceros, mineros, trabajadores del aseo de calles y saneamiento del municipio; de los servicios asistenciales de tuberculosis; de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares; de la industria textil y de las apiladoras;
- k. SIDEROSIS: trabajadores del hierro;
- l. TABACOSIS: trabajadores en la industria del tabaco;
- ll. OTRAS CONIOSIS: carpinteros, obreros de la industria del algodón, lana, yute, seda, pelo y plumas, limpiadores al soplete, pintores y aseadores que usan aire a presión;
- m. DERMATOSIS: cosecheros de caña, vainilleras, hiladores de lino, jardineros;
- n. DERMITIS CAUSADA POR AGENTES FISICOS: CALOR: herreros, fundidores, obreros del vidrio; FRIO: obreros que trabajan en cámaras frías; Radiaciones solares: trabajador al aire libre; Radiaciones eléctricas: rayos X;  
Radiaciones minerales: radio;
- ñ. OTRAS DERMITIS: manipuladores de pinturas de colorantes vegetales a base de sales metálicas y de anilinas; cocineras, lavaplatos, lavanderas, mineros, blanqueadores de ropa; especieros, fotógrafos, albañiles, canteros, manipuladores de cemento, ebanistas, barnizadores, desengrasadores de trapo, bataneros, blanqueadores de tejido por medio de vapores de azufre, curtidores de pieles en blanco, hiladores y colectores de lana, fabricantes de cloro por

descomposición eléctrica del cloruro de sodio, manipuladores del petróleo y de la gasolina;

**o. INFLUENCIA DE OTROS AGENTES FISICOS EN LA PRODUCCION DE ENFERMEDADES:**

Humedad: en los individuos que trabajan en lugares que tengan mucha agua, por ejemplo, los sembradores de arroz;

El aire comprimido y confinado: buzos, mineros, trabajadores en lugares mal ventilados, independientemente de aquellos lugares donde se producen gases nocivos;

**p. FIEBRE TIFOIDEA, TIFUS EXANTEMATICO, VIRUELA, PESTE BUBONICA, FIEBRE AMARILLA Y DIFTERIA,** para los empleados de sanidad y médicos y enfermeros de Salud Pública.

**2. ENFERMEDADES DE LA VISTA Y DEL OIDO:**

**a. OFTALMIA ELECTRICA:** trabajadores en soldaduras autógena, electricistas;

**b. OTRAS OFTALMIAS PRODUCIDAS:** trabajadores en altas temperaturas, hojalateros, herreros, etc.;

**c. ESCLERORIS DEL OIDO MEDIO:** Limadores de cobre, trituradores de minerales.

**3. OTRAS AFECCIONES:**

**a. HIGROMA DE LA RODILLA:** trabajadores que laboran habitualmente hincados;

**b. CALAMBRES PROFESIONALES:** escribientes, pianistas, violinistas y telegrafistas;

**c. DEFORMACIONES PROFESIONALES:** zapateros, carpinteros, albañiles;

**d. AMONIACO:** letrineros, mineros, fabricantes de hielo y estampadores;

- e. ACIDO FLUORHIDRICO: grabadores;
- f. APORES CLOROSOS: preparación del cloruro de calcio, trabajadores en el blanqueo, preparación de ácido clorhídrico, del cloruro, de la sosa;
- g. ANHIDRIDO SULFUROSO: fabricantes de ácido sulfúrico, tintoreros, papeleros de colores y estampadores;
- h. OXIDO DE CARBONO: caldereros, fundidores de minerales y mineros;
- i. ACIDO CARBONICO: los mismos obreros que para el óxido de carbono, y además, poceros y letrineros;
- j. ARSENICO: arsenicismo: obreros de las plantas de arsénico, de las fundiciones de minerales, tintoreros y demás manipuladores del arsénico;
- k. PLOMO: saturnismos: pintores que usan el albayalde, impresores y manipuladores del plomo y sus derivados;
- l. MERCURIO: hidrargirismo: mineros de las minas de mercurio y demás manipuladores del mismo metal;
- ll. HIDROGENO SULFURADO: mineros, aljiberos, albañaleros, los obreros que limpian los hornos y las tuberías industriales, las retortas y los gasómetros, viñateros;
- m. VAPORES NITROSOS: estampadores;
- n. SULFURO DE CARBONO: vulcanizadores de caucho, extracción de grasas y aceites;
- ñ. ACIDO CIANHIDRICO: mineros, fundidores de minerales, fotógrafos, tintoreros en azul;
- o. ESENCIAS COLORANTES, HIDROCARBUROS: fabricantes de perfumes;
- p. CARBURO DE HIDROGENO: destilación del petróleo, preparación de barnices y todos los usos del petróleo y sus derivados: mineros de las minas de carbón, petroleros, choferes, etc.;

q. CROMATOS Y BICROMATOS ALCALINOS: en las fábricas de tinta y en las tintorerías, en la fabricación de explosivos, pólvora, fósforos suecos, en la industria textil para la impermeabilidad de los tejidos; y,

r. CANCER EPITELIAL: provocado por la parafina, alquitrán y sustancias análogas.

**Art. 364.-** Otras enfermedades profesionales.- Son también enfermedades profesionales aquellas que así lo determine la Comisión Calificadora de Riesgos, cuyo dictamen será revisado por la respectiva Comisión Central. Los informes emitidos por las comisiones centrales de calificación no serán susceptibles de recurso alguno.

## **Capítulo IV**

### **De las indemnizaciones**

#### **Parágrafo 1ro.**

#### **De las indemnizaciones en caso de accidente**

**Art. 365.-** Asistencia en caso de accidente.- En todo caso de accidente el empleador estará obligado a prestar, sin derecho a reembolso, asistencia médica o quirúrgica y farmacéutica al trabajador víctima del accidente hasta que, según el dictamen médico, esté en condiciones de volver al trabajo o se le declare comprendido en alguno de los casos de incapacidad permanente y no requiera ya de asistencia médica

**Art. 369.-** Muerte por accidente de trabajo.- Si el accidente causa la muerte del trabajador y ésta se produce dentro de los ciento ochenta días siguientes al accidente, el empleador está obligado a indemnizar a los derechohabientes del fallecido con una suma igual al sueldo o salario de cuatro años.

**Art. 370.-** Indemnización por incapacidad permanente.- Si el accidente hubiere ocasionado incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, la indemnización consistirá en una cantidad igual al sueldo o salario total de cuatro años, o en una renta vitalicia equivalente a un sesenta y seis por ciento de la última renta o remuneración mensual percibida por la víctima.

**Art. 371.-** Indemnización por disminución permanente.- Si el accidente ocasionare disminución permanente de la capacidad para el trabajo, el empleador estará obligado a indemnizar a la víctima de acuerdo con la proporción establecida en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo.

**Art. 374.-** Accidente en trabajo ocasional.- Si el accidente se produjere en la persona de un trabajador llamado a ejecutar un trabajo ocasional que por su índole debe realizarse en menos de seis días, el empleador podrá obtener del juez una rebaja de la indemnización que en este caso no podrá exceder del cincuenta por ciento.

### **Parágrafo 2do**

#### **De las indemnizaciones en caso de enfermedades profesionales**

**Art. 376.-** Indemnización por enfermedad profesional.- Cuando un trabajador falleciere o se incapacitare absoluta y permanentemente para todo trabajo, o disminuyere su aptitud para el mismo a causa de una enfermedad profesional, él o sus herederos tendrán derecho a las mismas indemnizaciones prescritas en el parágrafo anterior, para el caso de muerte, incapacidad absoluta o disminución de capacidad por el accidente, de acuerdo con las reglas siguientes:

1. La enfermedad debe ser de las catalogadas en el artículo 363 de este Código para la clase de trabajo realizado por la víctima, o la que determine la Comisión Calificadora de Riesgos. No separará la indemnización si se prueba que el trabajador sufría esa enfermedad antes de entrar a la ocupación que tuvo que abandonar a consecuencia de ella, sin perjuicio de lo dispuesto en la regla tercera de este artículo;

2. La indemnización será pagada por el empleador que ocupó a la víctima durante el trabajo por el cual se generó la enfermedad; y,

3. Si la enfermedad por su naturaleza, pudo ser contraída gradualmente, los empleadores que ocuparon a la víctima en el trabajo o trabajos a que se debió la enfermedad, estarán obligados a pagar la indemnización, proporcionalmente al tiempo durante el que cada cual ocupó al trabajador.

### **Parágrafo 3ro**

#### **Disposiciones comunes relativas a las indemnizaciones**

**Art. 377.-** Derecho a indemnización por accidente o enfermedad profesional.- En caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia del accidente o enfermedad profesional, tendrán derecho a las indemnizaciones los herederos del fallecido en el orden, proporción y límites fijados en las normas civiles que reglan la sucesión intestada, salvo lo prescrito en el artículo siguiente.



**Art. 378.-** Falta de derecho a indemnización.- No tendrán derecho a la indemnización:

1. El varón mayor de dieciocho años, a no ser que por incapacidad total y permanente para el trabajo y que por carecer de bienes se halle en condiciones de no poder subsistir por sí mismo. La incapacidad y la carencia de bienes posteriores a la muerte del trabajador, no dan derecho a la indemnización.

Toda persona que pasa de sesenta años se entenderá incapacitada para el trabajo en los términos del numeral anterior;

2. Las descendientes casadas a la fecha del fallecimiento de la víctima;

3. La viuda que por su culpa hubiere estado separada de su marido durante los tres últimos años, por lo menos, a la fecha de la muerte;

4. La madre que hubiere abandonado a su hijo en la infancia;

5. Las hermanas casadas, así como las solteras, que no hubieren vivido a cargo del trabajador cuando menos el año anterior a la fecha de su fallecimiento; y,

6. Los nietos que subsistieren a expensas de su padre.

Del artículo 347 al 378 son un conjunto de artículos que abarcan los daños, indemnizaciones y los tipos de riesgos que el trabajador se puede ver expuesto, indiferentemente del área del trabajo y las funciones que realiza por lo que estipulan que tanto el registro del trabajador es fundamental en la empresa y señala la cuantía asumirla el empleador debido al daño sea por enfermedad laboral o fatalidad laboral.

## **Capítulo V**

### **De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo**

#### **Parágrafo 4to**

#### **De las comisiones calificadoras de riesgo**

**Art. 410.-** Obligaciones respecto de la prevención de riesgos. - Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

**Art. 412.-** Preceptos para la prevención de riesgos. - El Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo y los inspectores del trabajo exigirán a los propietarios de talleres o fábricas y de los demás medios de trabajo, el cumplimiento de las órdenes de las autoridades, y especialmente de los siguientes preceptos:

1. Los locales de trabajo, que tendrán iluminación y ventilación suficientes, se conservarán en estado de constante limpieza y al abrigo de toda emanación infecciosa;

2. Se ejercerá control técnico de las condiciones de humedad y atmosféricas de las salas de trabajo;

3. Se realizará revisión periódica de las maquinarias en los talleres, a fin de comprobar su buen funcionamiento;

4. La fábrica tendrá los servicios higiénicos que prescriba la autoridad sanitaria, la que fijará los sitios en que deberán ser instalados;

5. Se ejercerá control de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y de la provisión de ficha de salud. Las autoridades antes indicadas, bajo su responsabilidad y vencido el plazo prudencial que el Ministerio de Trabajo y Empleo concederá para el efecto, impondrán una multa de conformidad con el artículo 628 de este Código al empleador, por cada trabajador carente de dicha ficha de salud, sanción que se la repetirá hasta su cumplimiento.

La resistencia del trabajador a obtener la ficha de salud facilitada por el empleador o requerida por la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo, siempre que hubieren ocurrido treinta días desde la fecha en que se le notificare al trabajador, por medio de la inspección del trabajo, para la obtención de la ficha;

6. Que se provea a los trabajadores de mascarillas y más implementos defensivos, y se instalen, según dictamen del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, ventiladores, aspiradores u otros aparatos mecánicos propios para prevenir las enfermedades que pudieran ocasionar las emanaciones del polvo y otras impurezas susceptibles de ser aspiradas por los trabajadores, en proporción peligrosa, en las fábricas en donde se produzcan tales emanaciones; y,

7. A los trabajadores que presten servicios permanentes que requieran de esfuerzo físico muscular habitual y que, a juicio de las comisiones calificadoras de

riesgos, puedan provocar hernia abdominal en quienes los realizan, se les proveerá de una faja abdominal.

**Art. 413.-** Prohibición de fumar.- Se prohíbe fumar en los locales de trabajo de las fábricas.

**Art. 414.-** Medios preventivos.- Los trabajadores que, como picapedreros, esmeriladores, fotograbadores, marmolistas, soldadores, etc., estuvieren expuestos a perder la vista por la naturaleza del trabajo, si lo hicieren independientemente, deberán usar, por su cuenta, medios preventivos adecuados. Si trabajaren por cuenta de un empleador, será asimismo obligatorio dotarles de ellos.

**Art. 415.-** Condición de los andamios.- Los andamios de altura superior a tres metros, que se usen en la construcción o reparación de casas u otros trabajos análogos, estarán provistos, a cada lado, de un pasamano de defensa de noventa centímetros o más de altura.

**Art. 416.-** Prohibición de limpieza de máquinas en marcha.- Prohíbese la limpieza de máquinas en marcha. Al tratarse de otros mecanismos que ofrezcan peligro se adoptarán, en cada caso, los procedimientos o medios de protección que fueren necesarios.

**Art. 417.-** Límite máximo del transporte manual.- Queda prohibido el transporte manual, en los puertos, muelles, fábricas, talleres y, en general, en todo lugar de trabajo, de sacos, fardos o bultos de cualquier naturaleza cuyo peso de carga sea superior a 175 libras.

**Art. 418.-** Métodos de trabajo en el transporte manual.- A fin de proteger la salud y evitar accidentes de todo trabajador empleado en el transporte manual de cargas, que no sean ligeras, el empleador deberá impartirle una formación satisfactoria respecto a los métodos de trabajo que deba utilizar.

**Art. 419.-** Aptitud física para trabajo en barco de pesca.- Ninguna persona podrá ser empleada a bordo de un barco de pesca, en cualquier calidad, si no presenta un certificado médico que pruebe su aptitud física para el trabajo marítimo en que vaya a ser empleado.

**Art. 423.-** Limpiezas de canales y pozos negros.- Para la construcción, limpieza o realización de cualquier otra clase de trabajos en el interior de canales, pozos negros, etc., se procederá, previamente, a una ventilación eficaz.

**Art. 424.-** Vestidos adecuados para trabajos peligrosos.- Los trabajadores que realicen labores peligrosas y en general todos aquellos que manejen maquinarias, usarán vestidos adecuados.

**Art. 425.-** Orden de paralización de máquinas.- Antes de usar una máquina el que la dirige se asegurará de que su funcionamiento no ofrece peligro alguno, y en caso de existir dará aviso inmediato al empleador, a fin de que ordene se efectúen las obras o reparaciones necesarias hasta que la máquina quede en perfecto estado de funcionamiento.

**Art. 426.-** Advertencia previa al funcionamiento de una máquina.- Antes de poner en marcha una máquina, los obreros serán advertidos por medio de una señal convenida de antemano y conocida por todos.

**Art. 427.-** Trabajadores que operen con electricidad.- Los trabajadores que operen con electricidad serán aleccionados de sus peligros, y se les proveerá de aisladores y otros medios de protección.

**Art. 428.-** Reglamentos sobre prevención de riesgos.- La Dirección Regional del Trabajo, dictarán los reglamentos respectivos determinando los mecanismos preventivos de los riesgos provenientes del trabajo que hayan de emplearse en las diversas industrias.

**Art. 430.-** Asistencia médica y farmacéutica.- Para la efectividad de las obligaciones de proporcionar sin demora asistencia médica y farmacéutica establecidas en el artículo 365; y, además, para prevenir los riesgos laborales a los que se encuentran sujetos los trabajadores, los empleadores, sean éstos personas naturales o jurídicas, observarán las siguientes reglas:

1. Todo empleador conservará en el lugar de trabajo un botiquín con los medicamentos indispensables para la atención de sus trabajadores, en los casos de emergencia, por accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina. Si el empleador tuviera veinticinco o más trabajadores, dispondrá, además de un local destinado a enfermería;

2. El empleador que tuviere más de cien trabajadores establecerá en el lugar de trabajo, en un local adecuado para el efecto, un servicio médico permanente, el mismo que, a más de cumplir con lo determinado en el numeral anterior, proporcionará a todos los trabajadores, medicina laboral preventiva. Este servicio contará con el personal

médico y paramédico necesario y estará sujeto a la reglamentación dictada por el Ministerio de Trabajo y Empleo y supervisado por el Ministerio de Salud; y,

3. Si en el concepto del médico o de la persona encargada del servicio, según el caso, no se pudiera proporcionar al trabajador la asistencia que precisa, en el lugar de trabajo, ordenará el traslado del trabajador, a costo del empleador, a la unidad médica del IESS o al centro médico más cercano del lugar del trabajo, para la pronta y oportuna atención.

**Art. 432.-** Normas de prevención de riesgos dictadas por el IESS.- En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en este capítulo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

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

**Art. 436.-** Suspensión de labores y cierre de locales.- El Ministerio de Trabajo y Empleo podrá disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentare o afectare a la salud y seguridad e higiene de los trabajadores, o se contraviere a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales. Tal decisión requerirá dictamen previo del Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Las normativas que la empresa debe aplicar para prevenir riesgos siendo esto una de las funciones que las SST implementan para una cultura de prevención aunque estos artículos se limitan a las actividades laborales con respecto a labores de alto riesgo.

# CAPÍTULO III

## METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1. Metodología

#### 3.1.1. Método Deductivo-inductivo

Estos métodos permiten al investigador establecer estrategias de razonamiento lógico, donde el inductivo establece premisas necesarias para llegar a una conclusión general, el deductivo por su parte utiliza principios generales para llegar a una conclusión específica. Esa combinación de métodos facilita la construcción de un conocimiento más sólido.

#### 3.1.2. Métodos Estadísticos

Los procedimientos a utilizar los datos cuantitativos y cualitativos mediante la recolección, representación, la descripción y el análisis de la investigación sobre la gestión de Salud Seguridad en el trabajo para demostrar la relación en la presente investigación.

### 3.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación que hemos desarrollado es la descriptiva porque nos permite describir propiedades y características del problema en estudio, refiriéndonos al diseño de la investigación, en la creación de preguntas y el análisis de los datos que llevaremos sobre el tema y recopilamos información cuantificable para ser analizada en los datos estadísticos en la muestra de población.

Además, la presente investigación según la fuente de conocimiento también es:

- **Tipo de investigación de campo:** el cual la aplicamos extrayendo datos e información directa de la realidad a través del uso de las técnicas de recolección (como lo es entrevista o encuestas), con la finalidad de dar las respuestas a la situación del problema planteado.
- **Tipo de investigación bibliográfica:** haciendo uso de datos secundarios proporcionados como fuentes de información. Con el objetivo de encontrar soluciones o problemas planteados por una doble vía. Relacionados datos ya existentes que proceden de diferentes fuentes.

- **Tipo de investigación documental:** Se aplicó información de fuentes primarias proporcionadas por el Canal de televisión sobre las actividades relacionadas para realizar un análisis más profundo.

### **3.3. Enfoque**

La presente investigación tiene un enfoque mixto es una combinación de los datos cualitativos y cuantitativos que se fundamentan en la investigación.

Utilizamos el enfoque cuantitativo para conocer en base a los datos numéricos, los resultados obtenidos en la aplicación de un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo y como este influye en los trabajadores, y cualitativa para saber las características de la motivación de los colaboradores en las empresas.

### **3.4. Técnica e instrumentos**

Las técnicas utilizadas para obtener la información fueron las siguientes:

- La observación.- se realizará de manera puntual en base a la ficha de observación además de evidencia que permita constatar las puntuaciones resaltadas.
- La Entrevista.- la entrevista nos permitirá obtener información por medio del diálogo por lo que se realizará un enfoque a los encargados de la seguridad y salud de los trabajadores y/o jefes inmediatos.
- La Encuesta.- Se hará uso de herramientas online que permitan a los trabajadores la facilidad para proporcionarnos información ya que la mayoría está realizando teletrabajo permitiendo tener un mayor alcance al momento de recabar datos impersonales.

### **3.5. Población y Muestra**

Según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) la población es un universo donde se encuentran las especies con las características que se quieren estudiar, la delimitación de la población es el resultado sobre la población en la que se realizara el estudio en el cual se recolectara información para analizar los resultados. Al determinar la muestra para la presente investigación, no se realizó ningún cálculo estadístico debido a que se extrajo una proporción específica de la Población. El personal del área del Departamento del Noticiero fue el elemento de estudio dentro de la investigación, que

determino explorar falencias y causas que afectan a la ejecución eficiente de la empresa. Se recolecto información que proviene de los colaboradores de Departamento del Noticiero, los cuales fueron evaluados mediante entrevista, encuesta, observación para elaborar un Manual de Procesos en Seguridad Salud en el Trabajo y cómo influye con la motivación de los trabajadores para satisfacer sus necesidades dentro de la organización. La muestra está detallada en la siguiente tabla

**Tabla 1.** *Población del canal de televisión - RCV*

<i>Puesto</i>	<i>Cantidad</i>
<b><i>Camarógrafos</i></b>	<b><i>26</i></b>
<i>-Camarógrafos noticiero y producción</i>	<i>10</i>
<i>-Camarógrafos de estudio y exteriores</i>	<i>16</i>
<b><i>Reporteros</i></b>	<b><i>20</i></b>
<i>-Reporteros para noticias locales</i>	<i>9</i>
<i>-Reporteros para noticias provinciales</i>	<i>11</i>
<b><i>Presentadores</i></b>	<b><i>14</i></b>
<i>-Presentadores noticiero</i>	<i>9</i>
<i>-Presentadores Matinales</i>	<i>5</i>
<b><i>Total</i></b>	<b><i>60</i></b>

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

**Encuestas:** Esta provista por una encuesta para contener datos cuantitativos para confeccionar nuestros gráficos estadísticos.

### **3.6. Análisis de resultados**

#### **3.6.1. Encuesta a los trabajadores sobre la aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en su trabajo**

El objetivo de este estudio es evaluar sobre el conocimiento de los trabajadores de sistemas de salud y seguridad laboral en las áreas en la que labora en los diferentes canales en los que se aplicará la encuesta, en la que debido al factor de pandemia optamos por realizar la encuesta online para no afectar a las actividades laborales realizadas por los trabajadores.



### 3.6.1.1. Edad de los encuestados

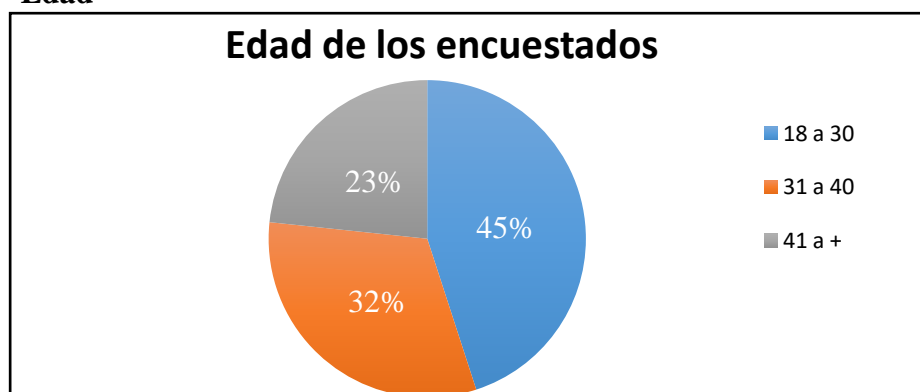
**Tabla 2.** *Edad de los encuestados*

Edad	Frecuencia	%
18 a 30	27	45%
31 a 40	24	32%
41 a	12	23%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Realizada (2020)

**Elaborado por:** Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

#### 1. Edad



**Figura 5.** Edad de los encuestados

**Fuente:** Encuesta Realizada (2020)

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

#### Análisis

Para el análisis de los resultados presentados, de los 60 trabajadores se puede evidenciar entre el límite de 18 a 30 años de edad, identificamos que son la mayoría con los demás rango obteniendo el 45 %. Por otro lado, existe fundamento importante en la tabla y consiste la proporción menor de entre el límite 41 años en adelante, con un total de 23 % de los encuestados. Así mismo, existe un 32 % que posee entre el límite de 31 a 40 años. Cabe recalcar que las edades entre el personal del departamento de Noticias es personal joven en partes de las funciones de camarógrafos y reporteros

### 3.6.1.2. Manual de procedimientos

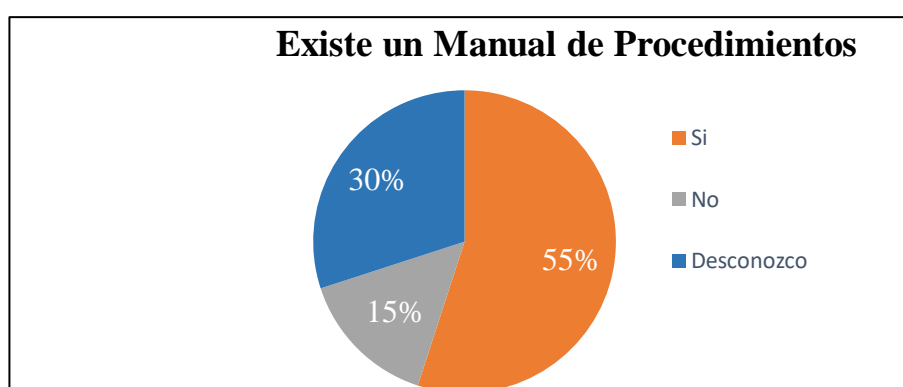
**Tabla 3.** *Manual de procedimientos*

Manual Procedimientos	Frecuencia	%
Si	33	55%
No	9	15%
Desconozco	18	30%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Realizada (2020)

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

## 2. ¿En su trabajo existe algún manual de procedimientos donde se indica sus obligaciones y responsabilidades?



**Figura 6.** Existe un Manual de procedimientos

**Fuente:** Encuesta Realizada (2020)

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

### Análisis

Para el presente análisis se puede evidenciar que existe una gran proporción de los 60 trabajadores encuestados que sí disponen de un manual de procedimientos. Por otro lado está fundamentado con un porcentaje 55 %. Cabe recalcar que el 30 % desconoce de las obligaciones y responsabilidades que se indica en un manual de procesos, reflejando que si existe un desconocimiento por parte del departamento entre camarógrafos y reporteros.

### 3.6.1.3. Revisión del Manual de procedimientos

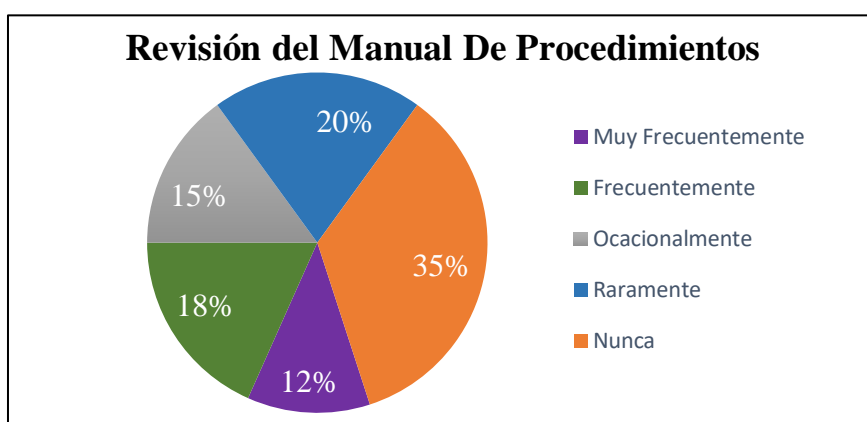
**Tabla 4.** *Manual de procedimientos*

Frecuencia Manual de procedimientos	Frecuencia	%
Muy frecuente	7	12%
Frecuentemente	11	18%
Ocasionalmente	9	15%
Raramente	12	20%
Nunca	21	35%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta Realizada (2020)

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

### 3. En un mes ¿Con que frecuencia usted revisa su Manual de procedimientos?



**Figura 7.** Revisión del Manual de Procedimientos

Fuente: Encuesta Realizada (2020)

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

#### Análisis

Para el presente análisis, se puede evidenciar que el mayor porcentaje del 35 % de los 60 trabajadores encuestados nunca revisa el manual de procedimientos de la organización, por otro lado en la tabla se evidencia 18 % es frecuentemente, Ocasionalmente refleja la tabla con 15 %, Raramente con el 20 % representado que es el segundo indicador con mayor porcentaje lo que no genera un equilibrio en la revisión del manual de procedimientos en la empresa.

### 3.6.1.4. Frecuencia de motivación en Actividades

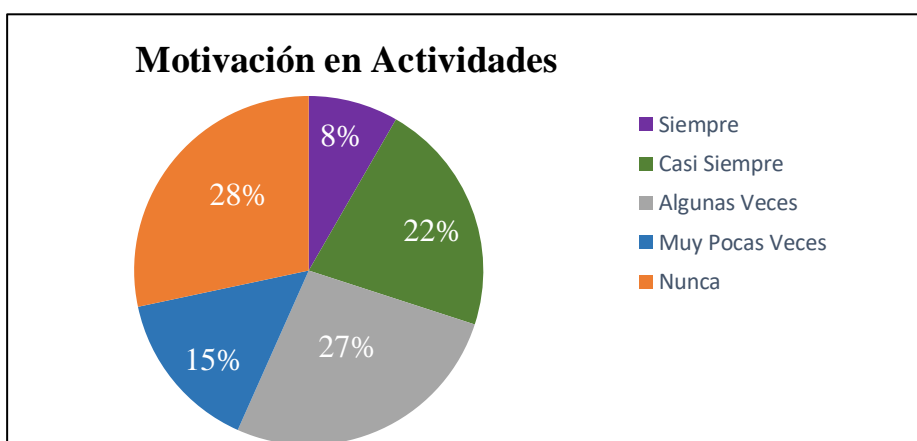
**Tabla 5.** Motivación en actividades

Frecuencia de Motivación en Actividades	Frecuencia	%
Siempre	5	8%
Casi Siempre	13	22%
Algunas Veces	16	27%
Muy Pocas Veces	9	15%
Nunca	17	28%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Realizada (2020)

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

#### 4. ¿Se siente motivado para realizar sus actividades?



**Figura 8.** Motivación en Actividades

**Fuente:** Encuesta Realizada (2020)

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

#### Análisis

Para el presente análisis se evidencia que el porcentaje 28 % de los encuestados de 60 trabajadores Nunca están motivados en la organización que el 22 % dice Casi Siempre mientras que los que reflejan la tabla de Algunas Veces representan el 27 % y el porcentaje del 15 % en la tabla Muy Pocas Veces, obteniendo estos datos. Cabe destacar que se necesita realizar estrategias para motivar al personal de camarógrafos y reporteros de la organización para que fomente en los colaboradores una motivación en sus desempeños.

### 3.6.1.5. Comunicación Interna

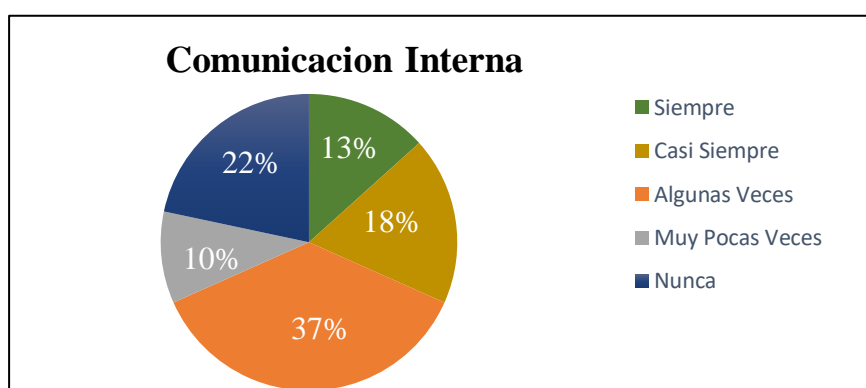
**Tabla 6.** *Comunicación Interna*

Comunicación Interna	Frecuencia	%
Siempre	8	13%
Casi Siempre	11	18%
Algunas Veces	22	37%
Muy Pocas Veces	6	10%
Nunca	13	22%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Realizada (2020)

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

#### 5. ¿Hay equilibrio en la comunicación dentro del Canal?



**Figura 9.** Comunicación Interna

**Fuente:** Encuesta Realizada (2020)

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

#### Análisis

Para el presente análisis, los resultados de los encuestados dejan evidencia que el mayor porcentaje del 37 % de los trabajadores corresponde Algunas Veces, y que el 22 % siendo este el segundo indicador como mayor porcentaje Nunca, 18 % Casi siempre que el 13 % Siempre, y el 10 % Muy pocas veces. Cabe destacar que la comunicación del canal no es muy buena lo que no permite que exista un buen vínculo entre los colaboradores en la organización.

### 3.6.1.6. Opinión Personal

Tabla 7. Opinión del Personal

Opinión del Personal	Frecuencia	%
Siempre	11	18%
Casi Siempre	15	25%
Algunas Veces	13	22%
Muy Pocas Veces	9	15%
Nunca	12	20%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta Realizada (2020)

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

### 6. ¿Se siente con libertad al momento de expresar sus opiniones?

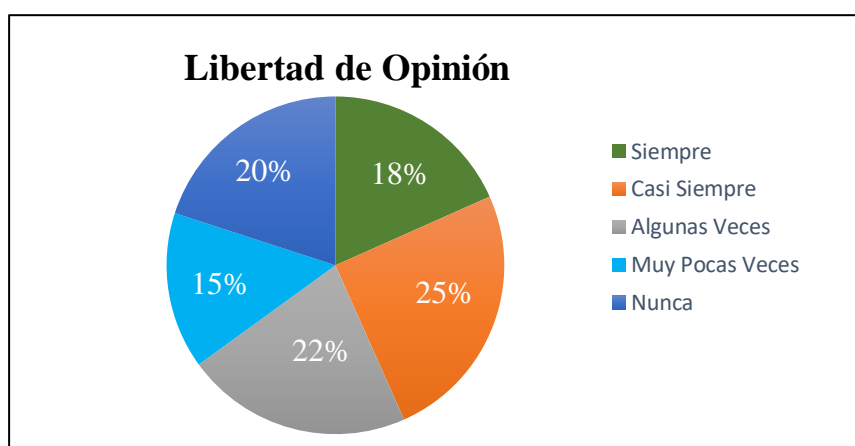


Figura 10. Libertad de Opinión

Fuente: Encuesta Realizada (2020)

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

### Análisis

Para el siguiente análisis, de acuerdo con los resultados obtenidos por los encuestados se puede evidenciar que el 25 % Casi siempre de los 60 trabajadores expresa sus opiniones, el 22 % la tabla nos indica que Algunas Veces, 20 % nos representa que Nunca y el 15 % Muy pocas veces, 18 % es Siempre. Por lo cual se identifica que no se mantiene un equilibrio al fomentar expresar sus opiniones a los colaboradores en la organización.

### 3.6.1.7. Estabilidad Laboral

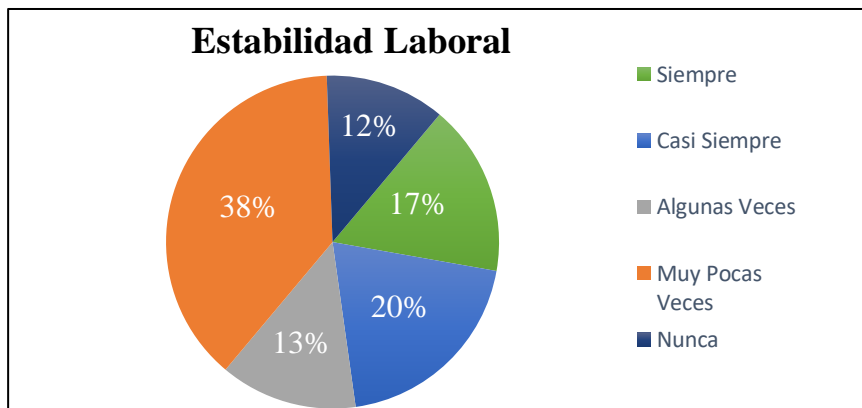
**Tabla 8.** Estabilidad Laboral

Estabilidad Laboral	Frecuencia	%
Siempre	10	17%
Casi Siempre	12	20%
Algunas Veces	8	13%
Muy Pocas Veces	23	38%
Nunca	7	12%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Realizada (2020)

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

### 7. ¿Se siente seguro y estable en su trabajo?



**Figura 11.** Estabilidad Laboral

**Fuente:** Encuesta Realizada (2020)

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

### Análisis

Dentro del presente análisis , según los resultados evidenciamos que los datos obtenidos por los encuestados 25 % Casi siempre , que el 22 % representa Algunas Veces, el 20 % representa Nunca , 18 % de los datos representa Siempre y el 15 % Muy Pocas Veces. Lo cual se evidencia que el personal en la organización no mantiene un equilibrio en seguridad y estabilidad en el trabajo por lo cual no cumplen con un buen desempeño en la empresa.

### 3.6.1.8. Programa de Prevención

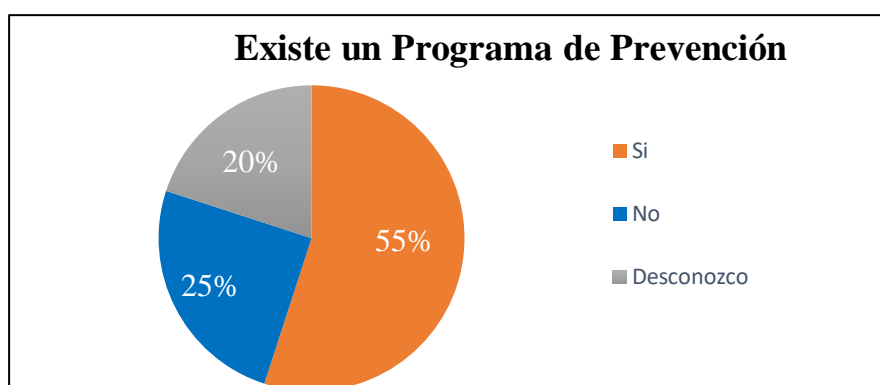
**Tabla 9.** Programa de Prevención

Programa de Prevención	Frecuencia	%
Si	33	55%
No	15	25%
Desconozco	12	20%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Realizada (2020)

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

### 8. ¿La organización donde usted labora tiene algún programa de prevención sobre seguridad y salud?



**Figura 12.** Programa de Prevención

**Fuente:** Encuesta Realizada (2020)

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

### Análisis

Dentro del presente análisis, según los datos obtenidos de los encuestados, se puede dejar en evidencia que si se cuenta con un programa de prevención representado 55 % SI. El 25 % se evidencia en el NO en datos de los 60 trabajadores encuestados. Por lo cual es fundamental un programa de prevención pero lo relacionamos con el manual que sugerimos que aporte en la motivación a los trabajadores con gratificaciones o reconocimientos al departamento.



### 3.6.1.9. Sistema de Gestión en la motivación laboral

**Tabla 10.** *Sistema de gestión en la motivación laboral*

Sistema de Gestión en la motivación laboral	Frecuencia	%
Si	43	72%
No	7	11%
Desconozco	10	17%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Realizada (2020)

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

### 9. ¿La aplicación de un Sistema de Seguridad y salud en el trabajo influye en la motivación de los trabajadores?



**Figura 13.** *Influencia de un Sistema de gestión en la motivación laboral*

**Fuente:** Encuesta Realizada (2020)

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

#### **Análisis**

En el presente análisis, según los resultados obtenidos de los encuestados se puede evidenciar que el 72 % indica que Sí. El 17 % Desconoce, el 11 % No. Siendo el 17 % que desconoce con respecto al grupo de los encuestados por lo que los trabajadores no perciben que la motivación no va de la mano con las actividades en las que se encuentran envueltos/as y esto puede deberse a una aplicación ineficiente de las técnicas de motivación por parte del Departamento de Recursos Humanos y que repercute en las actividades de la organización.

### 3.6.1.10. Motivación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo

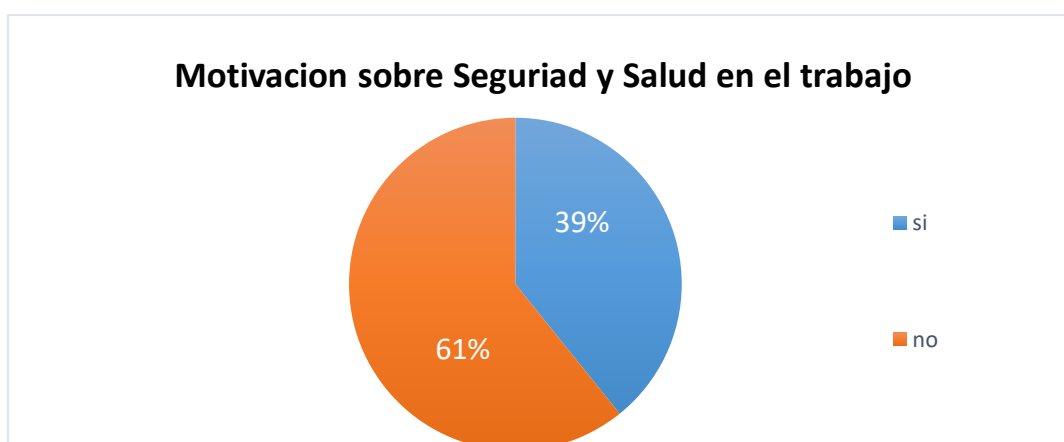
**Tabla 11.** *Motivación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo*

Motivación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	Frecuencia	%
Si	23	39%
No	37	61%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Realizada (2020)

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

#### 10. ¿La empresa motiva a los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo?



**Figura 14.** Motivación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo

**Fuente:** Encuesta Realizada (2020)

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

#### Análisis

En el presente análisis según los resultados obtenidos se puede evidenciar que el 39% indica que SI, el 61% indica que NO se motiva en la empresa sobre temas de la Seguridad y Salud en el trabajo, en la investigación vamos a fomentar bajo nuestro manual un Sistema de Seguridad en el trabajo que sugiere o recomienda motivaciones por parte del departamento de Talento Humano para que se motive al colaborador para que realice un mejor desempeño en sus labores a través de gratificaciones o reconocimientos.

### 3.6.1.11. Peligro de los Trabajadores

Tabla 12. Peligro de los trabajadores

Peligro de los Trabajadores	Frecuencia	%
Siempre	29	48%
Casi Siempre	11	18%
Algunas Veces	9	15%
Muy Pocas Veces	4	7%
Nunca	7	12%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta Realizada (2020)

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

#### 11. ¿Existen peligros para los trabajadores al realizar sus actividades laborales?

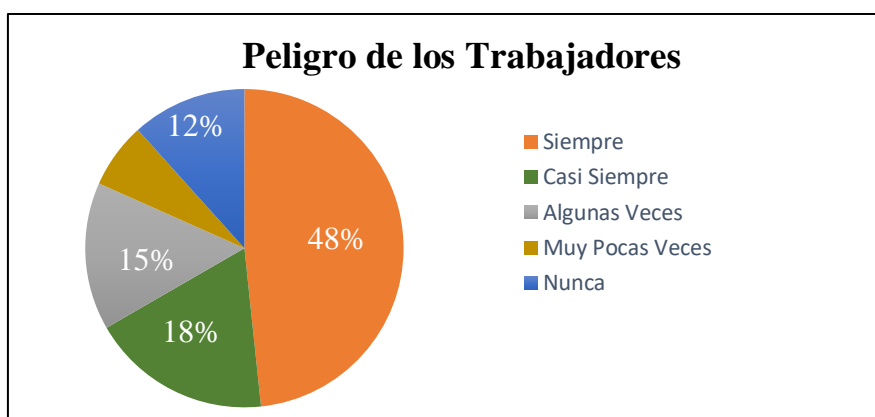


Figura 15. Peligro de los trabajadores

Fuente: Encuesta Realizada (2020)

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

#### Análisis

Para los resultados obtenidos de los encuestados se evidencia que existe el 48 % Siempre, el 18 % Casi Siempre, el 15 % Algunas Veces, 12 % Nunca, 7 % Muy Pocas Veces, lo cual indica que el mayor porcentaje evidencia que hay peligros para los colaboradores. Cabe destacar que no tener capacitado al personal del buen manejo de los E.P.P pueden presentar un alto índice en accidentes en la organización.

### 3.6.1.12. Crecimiento Profesional

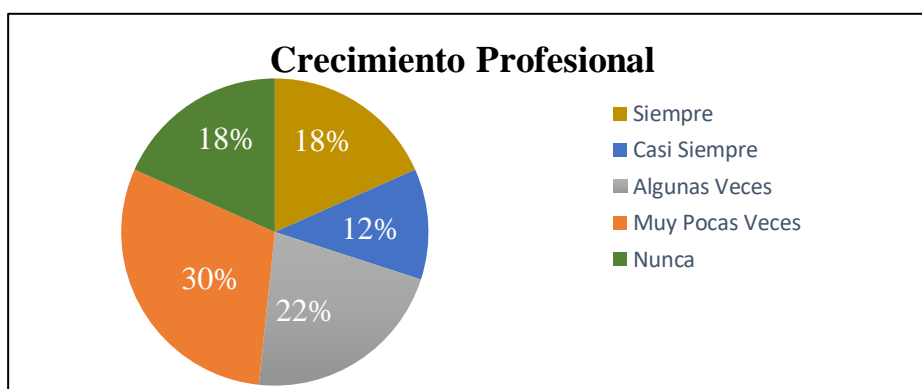
**Tabla 13.** *Crecimiento Profesional*

Crecimiento Profesional	Frecuencia	%
Siempre	11	18%
Casi Siempre	7	12%
Algunas Veces	13	22%
Muy Pocas Veces	18	30%
Nunca	11	18%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Realizada (2020)

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

## 12. ¿Su trabajo le da oportunidad de crecimiento tanto económico como profesional?



**Figura 16.** Crecimiento profesional

**Fuente:** Encuesta Realizada (2020)

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

### Análisis

Para el presente análisis, los resultados obtenidos con el 30 % Muy pocas veces, con el 18 % Nunca, con el 22 % Algunas Veces, 12 % Casi Siempre manteniendo un equilibrio entre la escala de Siempre y Nunca. Cabe resaltar que al no dar oportunidad a nuestros colaboradores al crecimiento económico o como profesional lo limitamos y no fomentamos motivación para que el obtenga el éxito, influye en el desempeño de sus tareas en la empresa para obtener el éxito en común en el departamento.

### 3.6.1.13. Frecuencia de Accidentes

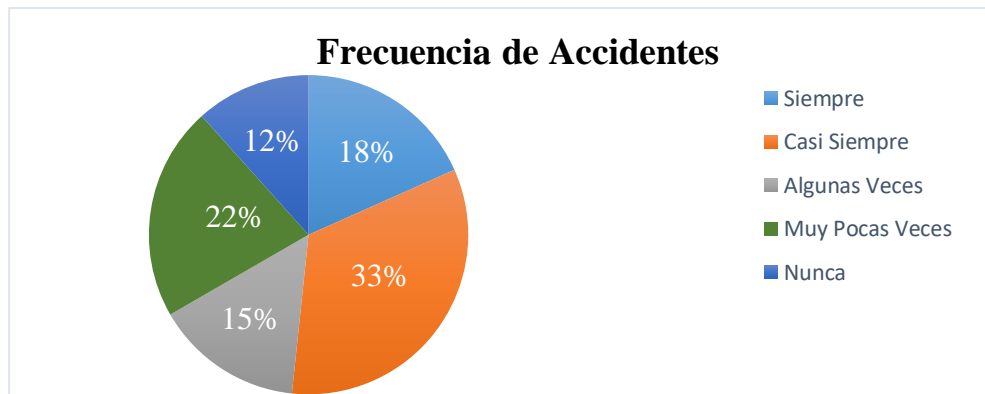
**Tabla 14.** *Frecuencia de Accidentes*

Frecuencia de Accidentes	Frecuencia	%
Siempre	11	18%
Casi Siempre	20	33%
Algunas Veces	9	15%
Muy Pocas Veces	13	22%
Nunca	7	12%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Realizada (2020)

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

### 13. En un mes ¿Con que frecuencia ocurren accidentes laborales en su organización?



**Figura 17.** Frecuencia de accidentes

**Fuente:** Encuesta Realizada (2020)

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

#### Análisis

Dentro del presente análisis, según los resultados obtenidos se puede evidenciar que el 33 % Casi Siempre, el 22 % Muy Pocas Veces, 18 % Siempre, 15 % refleja Algunas Veces, 12 % Nunca, Cabe resaltar que existe un alto índice de accidentes en la empresa siendo lo normal la ocurrencia de 20 accidentes en el mes.

### 3.6.1.14. Frecuencia de Capacitaciones

Tabla 15. Frecuencia de Capacitaciones

Frecuencia de Capacitaciones	Frecuencia	%
Mensualmente	5	8%
Trimestralmente	27	45%
Semestralmente	12	20%
Anualmente	16	27%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta Realizada (2020)

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

#### 14. ¿Con que frecuencia se realizan capacitaciones sobre SST en la organización?

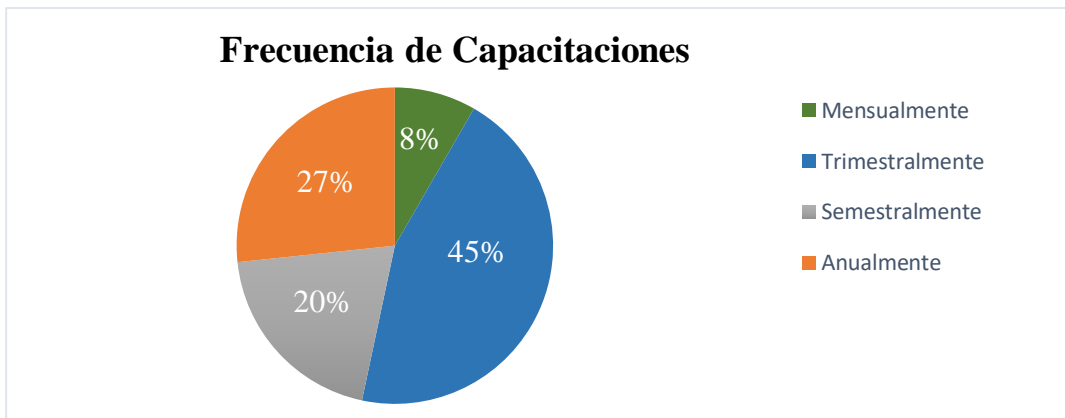


Figura 18. Frecuencia de Capacitaciones

Fuente: Encuesta Realizada (2020)

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

#### Análisis

Para el análisis, se puede evidenciar que el 45 % Trimestralmente, el 27 % anual, 20 % semestralmente, 8 % Mensualmente. Cabe destacar que las capacitaciones influyen en que el trabajador tenga un buen conocimiento de los diferentes riesgos que puedan ocurrir en la empresa y esto influye en la motivación a nuestros colaboradores mejoramos el desempeño.

### 3.6.1.15. Motivación para los trabajadores

Tabla 16. Motivación para los trabajadores

Frecuencia de Capacitaciones	Frecuencia	%
Placas	7	12%
Gratificaciones	14	23%
Bonos	29	48%
Mural	10	17%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

#### 15. ¿Cómo le gustaría que la empresa motive a los trabajadores que destacan en materia de Seguridad y Salud en el trabajo?



Figura 19. Motivación para los trabajadores destacados

Fuente: Encuesta Realizada (2020)

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

#### Análisis

Se evidencia en la gráfica que dentro del departamento el 48% tienen una preferencia a recibir bonos para sentirse motivados, el 23% prefiere recibir gratificaciones, el 17% les gustaría estar en el mural de notificaciones destacando su desempeño y sugiere el 12% recibir placas conmemorativas, esto indica que un sistema de premiaciones sería factible para motivar a los trabajadores en la organización como lo plantea nuestra propuesta.

**Entrevistas:** Hemos elaborados una entrevista estructurada para recoger información por los trabajadores y gerentes por su grado de información e implicación en el problema consideramos pertinentes entrevistarlos, además hemos elaborado una guía de observación de campo porque visitaremos con la autorización de la empresa y ver sus manifestaciones y proponer una solución adecuada. En los cuales tuvimos las opiniones de cada uno de ellos:

**Entrevista Gerencial sobre El Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional que aplica la empresa RCV**

**Cargo:** Gerente de la Seguridad Ocupacional

---

**1.- ¿En qué aspecto se vería afectada la entidad sin el personal desconoce del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo?**

Si, el personal y los líderes de la entidad desconoces del tema en cuanto a prevención de riesgo no solo provocaría pérdidas o daños humano sino también materiales, entonces la idea es que todo el personal tenga conocimiento en materia de prevención de riesgo, ya que eso ayuda a que la empresa tenga un tipo de formación y adiestramiento para cualquier evento que se presentará dentro de la misma.

---

-¿Cree usted que es un punto crítico que se realicen capacitaciones al personal sobre los riesgos en el trabajo?

No tanto sería un punto crítico sino todo lo contrario sería un punto de mejora y de punto favorable ante la entidad porque el personal que es capacitado adiestrado, formado y que ha sido de alguna manera difundido en temas de socialización en materia de prevención de riesgos ayuda ante cualquier tipo de problema o situaciones ante eventos de accidente o incidentes dentro de la institución a como poder salvaguardar la integridad física del trabajador.

---

**2.- ¿Realizan evaluaciones a los trabajadores para comprobar si están cumpliendo con las normas y los procesos de seguridad y salud ocupacional, implementando la mejora continua?**

Si, se realizan evaluaciones a los trabajadores de acuerdo a su condición, espacio y actividad laboral cada determinado tiempo para observar su desarrollo de actividades en su área de trabajo

---



---

### **3.- ¿Cuáles son las obligaciones del encargado de la seguridad y salud en el trabajo?**

El encargado de seguridad tiene como obligación llevar un control operativo integral en las cual se debe hacer una identificación, medición, evaluación y vigilancia ambiental ante la salud los trabajadores. La misma también tiene que diseñar un programa preventivo ante cualquier tipo o evento que se puedan presentar en cada área de trabajo.

---

-¿Qué piensa sobre la comunicación de información sobre la seguridad y salud en el trabajo al personal interno como externo?

De acuerdo a la comunicación de información en tanto al personal interno y externo que pueden haber dentro de la empresa tienen resultados muy favorables ya que por medio de ella se puede identificar una política integral tanto de seguridad y de calidad de todo el sistema que se está implementando dentro de la institución, para que cualquier persona tanto interna como externa tenga conocimientos de los riesgos o eventos posibles dentro de la institución como áreas seguras e inseguras y áreas que solo pueden ingresar personal altamente capacitado y autorizado

---

### **4.- ¿Cómo contribuye el coaching al aprendizaje y al crecimiento de otras personas en su departamento?**

Queremos llegar con la idea que se quiere plasmar, el mensaje o la instrucción en la persona por medio de un aprendizaje focalizado para que el aprendizaje le sirva de no solo de forma personal sino manera profesional ya sea de manera individual y colectiva.

---

### **5.- ¿Según su experiencia en el campo cree usted que la aplicación de las medidas preventivas y de salud fomenten un estímulo en el trabajador?**

Si llegan a tener un fortalecimiento en el estímulo del trabajador ya que por medio de una gestión también llega haberse un tipo de incentivo laboral para que el trabajador se comprometa con la institución y desarrolle una cultura y disciplina que debe existir en cuánto a prevención de riesgo en las entidades tanto pública y privada o en este caso en la empresa.

---

---

## **6- ¿Mantiene motivados a sus trabajadores? ¿De qué forma?**

En el departamento Operativo se da libertad bajo ciertos lineamientos establecidos para que desarrolle su creatividad, incentivando la idea de que la profesión que escogieron les gusta y trabajan en esa área, promoviendo un acercamiento directo con la persona involucrada manteniendo el respeto mutuo.

---

*Fuente: Autorizado por el Canal RCV(2020); Elaborado por Mora Y Villacis(2020)*

---

---

## **Entrevista Gerencial sobre El Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional que aplica la empresa**

**Cargo:** Gerente de Operaciones/Delegado del Comité de Seguridad y salud en el Trabajo

### **1.- ¿En qué aspecto se vería afectada la entidad sin el personal desconoce del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo?**

Puede afectar que, por desconocimiento, el colaborador rompa algún protocolo de seguridad y quede expuesto a peligros que afecten a su integridad.

---

-¿Cree usted que es un punto crítico que se realicen capacitaciones al personal sobre los riesgos en el trabajo?

Es de vital importancia que exista un buen canal de comunicación de todos los posibles riesgos a que se exponen al no seguir los protocolos de seguridad.

---

### **2.- ¿Realizan evaluaciones a los trabajadores para comprobar si están cumpliendo con las normas y los procesos de seguridad y salud ocupacional, implementando la mejora continua?**

Es una acción periódica que se realiza trimestralmente con el fin de mejorar los sistemas de seguridad.

---

### **3.- ¿Cuáles son las obligaciones del encargado de la seguridad y salud en el trabajo?**

Revisar cada uno de los posibles riesgos y en base a eso diseñar e implementar todas las medidas necesarias para precautelar la salud de los colaboradores de la entidad.

---

-¿Qué piensa sobre la comunicación de información sobre la seguridad y salud en el trabajo al personal interno como externo?

Que es fundamental, para que todos estén en la misma sintonía

---

#### **4.- ¿Cómo contribuye el coaching al aprendizaje y al crecimiento de otras personas en su departamento?**

Además de fomentar un desarrollo autónomo en la/s personas que se quiere transmitir el mensaje mejorando sus competencias profesionalmente y que este evolucione a nivel personal

---

-¿Cree usted que es un punto crítico que se realicen capacitaciones al personal sobre los riesgos en el trabajo?

Es de vital importancia que exista un buen canal de comunicación de todos los posibles riesgos a que se exponen al no seguir los protocolos de seguridad.

---

#### **5.- ¿Según su experiencia en el campo cree usted que la aplicación de las medidas preventivas y de salud fomenten un estímulo en el trabajador?**

Por supuesto, estas acciones van de la mano para genera un mejor ambiente laboral, desarrollando empatía de parte de los colaboradores y además de crear un con la empresa al sentir que hay un departamento que siempre está preocupado por su bienestar.

---

#### **6- ¿Mantiene motivados a sus trabajadores? ¿De qué forma?**

Se mantiene una comunicación asertiva con el personal para transmitir el mensaje de manera eficiente, se le da libertad de desarrollo de sus actividades siendo estas dentro del marco de sus responsabilidades y manteniendo una ambiente de respeto entre todo el equipo.

---

*Fuente: Autorizado por el Canal RCV(2020); Elaborado por Mora Y Villacis(2020)*

---

**Observación:** Para aplicar esta herramienta tenemos que realizar una cita previa en la entidad que se hará la investigación de campo para comprobar el desarrollo de sus actividades y de la aplicación de las herramientas proporcionadas por la empresa al momento de desempeñar sus actividades.

#### **OBSERVACIÓN EN EL CAMPO DE INVESTIGACIÓN**

Se realizó una visita a la organización para observar aplicando las herramientas pudimos identificar varias observaciones sobre las señales que indican los diferentes tipos de riesgos que se puedan exponer las personas dentro del área designada como

riesgoso o de descanso de cafetería, también identificamos señalética del Equipo de Protección para el uso adecuado en ciertas áreas que requieren el equipo, el espacio para las personas que se encuentra en el periodo de lactancia y se identifica las señales también adecuaciones viales para personas con discapacidad , contiene el departamento de Seguridad Industrial enfocado para los trabajadores.

## **GUÍA DE OBSERVACIÓN DE CAMPO**

Para la guía de observación se tomaron en cuenta dos puntos importantes siendo estos la salud y la seguridad ocupacional. En la que cada uno de ellos cuenta con sus indicadores desglosados (el grafico se encuentra en anexos)

En la salud en el trabajo se tomó en cuenta las aplicaciones de la empresa por servicios médicos siendo estos de seguimiento y que afecten directa e indirectamente físicamente y psicológicamente:

- Por lo que el primer indicador es el control sobre la salud de los trabajadores incluyendo a los pasantes por lo que en la investigación observamos que solo se realiza en la etapa inicial para conocer la condición del trabajador no obstante existe una falta de seguimiento en el periodo en la que el trabajador realiza sus actividades y hasta el término.
- En el segundo indicador se hace referencia hacia las notificaciones a los trabajadores sobre los exámenes en grupos (departamentos) con el objetivo de conocer si alguno de sus trabajadores tiene alguna dolencia.
- El tercer indicador es sobre los exámenes a personas individualmente siendo estos los/as personas que presentan signos de malestar o algún tipo de dolencia durante el desarrollo de sus actividades dentro de la empresa lo cual lo realizan de inmediato dentro del departamento médico de la entidad.
- En la empresa se realiza la debida notificación y promoción sobre el trabajador, aunque en el caso de los accidentes laborales se tarda debido a que realizan un seguimiento de la enfermedad/accidente solo si llegase a ser grave sino no se realiza.
- La entidad cuenta con un departamento médico para cualquier eventualidad y dentro de este departamento médica se cuenta con una sala de espera, con un

médico profesional, una enfermera, equipamiento médico para chequeos insumos médicos para enfermedades comunes, así como una camilla médica.

- La empresa consta con una cafetería en la que se ofrecen desde snacks hasta desayunos y almuerzos saludables además con la facilidad de que los empleados puedan pagar descontando directamente de sus sueldos y si llegan a ser personas que trabajan en horario nocturno tienen el acceso a almuerzo/merienda pagada por la empresa.
- La empresa cuenta también con un lugar para la recreación de sus empleados para que puedan desestresarse de las actividades que impidan que desarrollen bien sus actividades con hasta de un máximo de 15 minutos.
- En los diferentes departamentos que tiene la empresa los trabajadores cuentan con luces a su alrededor para que el trabajador pueda continuar con sus actividades sin que su vista se vea afectada.

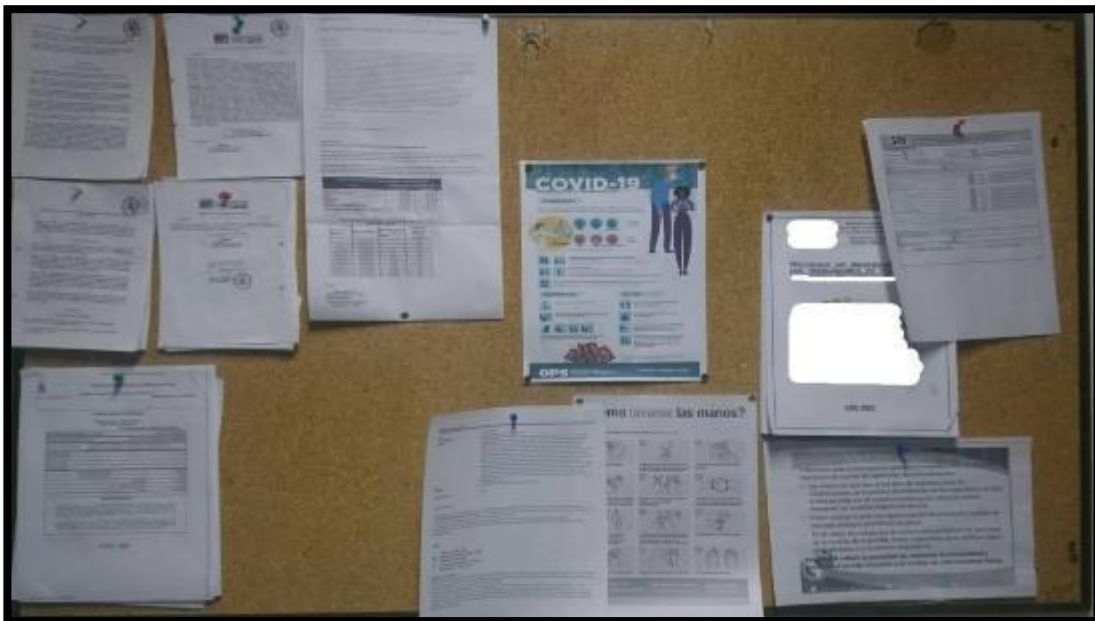
En la seguridad en el trabajo se tomó en cuenta las aplicaciones de la empresa sobre equipos, accesorios, capacitaciones a los empleados en materia de seguridad ocupacional que afecten físicamente al empleado al momento del desarrollo de las actividades:

- La empresa tiene normas de seguridad que los empleados tienen que cumplir tales como el uso de equipo de seguridad dependiendo de la actividad que realicen.
- Los gerentes y encargados de la seguridad y salud en el trabajo cuentan con un panel de control sobre las acciones realizadas por el trabajador siendo los accidentes, las herramientas usadas, mantenimiento de equipos y con un registro del personal que usó equipos.
- Los gerentes tienen en cuenta los resultados individuales de los exámenes médicos para crear los horarios semanales si el personal está disponible o no disponible teniendo en cuenta los certificados médicos.
- En el momento que en la empresa ocurre un accidente se registra la/s actividad/es en las que se produjo el accidente para evaluar y tomar en cuenta tanto el factor del accidente como una investigación del departamento con la investigación y el registro el gerente/ encargado SST crea un protocolo de seguridad para el departamento.

- Alrededor de la empresa tanto dentro de la empresa como sus alrededores (parqueaderos, garita, etc.) consta de señaléticas de donde están y donde se encuentran que permiten acceder con facilidad a extintores de incendios en el caso de que ocurra el siniestro.
- En la empresa existe un mapa en la que consta de varias rutas de escape para que las personas puedan salir con facilidad y evitando aglomeraciones ante una catástrofe, además de ello constan de señaléticas de rutas de evacuación que indican las diferentes salidas en la empresa.
- La empresa consta de un panel de notificaciones en la que se constó de reuniones de trabajo, comunicados, capacitaciones abiertas para el personal, aunque no se constó de alguna notificación de accidentes por lo que los trabajadores no tienen conocimiento sobre el accidente que ocurrió y cómo lidiarlo.

### **Panel de notificaciones**

En el pasillo dentro del canal cuenta con un panel en la que se colocan datos relevantes en los que incluyen datos importantes del covid-19 e información sobre la prevención del virus covid-19 para los trabajadores.



**Figura 20.** Panel de notificaciones

**Fuente:** Foto autorizada por la Gerencia de la entidad y tomada por los autores en el canal (2020)

## Sala de Recreación/ Cafetería

En el Canal pudimos observar que tienen una cafetería con aire acondicionado y que permite a los trabajadores elegir entre las diferentes comidas que están en el menú, desde desayunos hasta almuerzos, aunque también tienen bebidas y refrigerios para llevar ofrecidas por cocineros los cuales están contratados por la misma entidad. Además, hay que recalcar que en la entrada se encuentran señaléticas que indican que tienen que tener las medidas para entrar al establecimiento según lo que indica la ley.



**Figura 21.** Sala de Recreación/ Cafetería

**Fuente:** Foto autorizada por la Gerencia de la entidad y tomada por los autores en el canal (2020)

## Medidas contra Incendios

En el canal encontramos señaléticas que indicaban donde se encontraban los extintores e incluso las instrucciones de cómo se debería usar.



**Figura 22.** Medidas contra Incendios

**Fuente:** Fotos autorizadas por la Gerencia de las entidades y tomada por los autores en el canal (2020)

### **Medidas Preventivas ante alguna eventualidad**

Se nos permitió tomar una foto del mapa de evacuación que se encuentra distribuida en los diferentes pisos del mismo permitiendo a los trabajadores conocer detalladamente las diferentes rutas que pueden usar en caso de una catástrofe.



**Figura 23.** Medidas Preventivas ante alguna eventualidad

**Fuente:** Foto autorizada por la Gerencia de la entidad y tomada por los autores en el canal (2020)



Además de contar también con señaléticas individuales que se encuentran distribuidas alrededor del canal tanto afuera como adentro del canal indicando la ruta de la salida de emergencia.



**Figura 24. Señaléticas de emergencia**

**Fuente:** Foto autorizada por la Gerencia de la entidad y tomada por los autores en el canal (2020)



**Figura 25. Señaléticas de emergencia garaje**

**Fuente:** Foto autorizada por la Gerencia de la entidad y tomada por los autores en el canal (2020)

## Departamento Médico y Salas Especiales

En dentro de las instalaciones pudimos constatar salas especiales que permiten a las madres tener sus 2 horas de lactancia según lo establecido por la ley además de que se encuentran cerca del departamento médico del canal.



**Figura 26.** Departamento Médico y Salas Especiales

Fuente: Fotos autorizadas por la Gerencia de las entidades y tomada por los autores en el canal (2020)

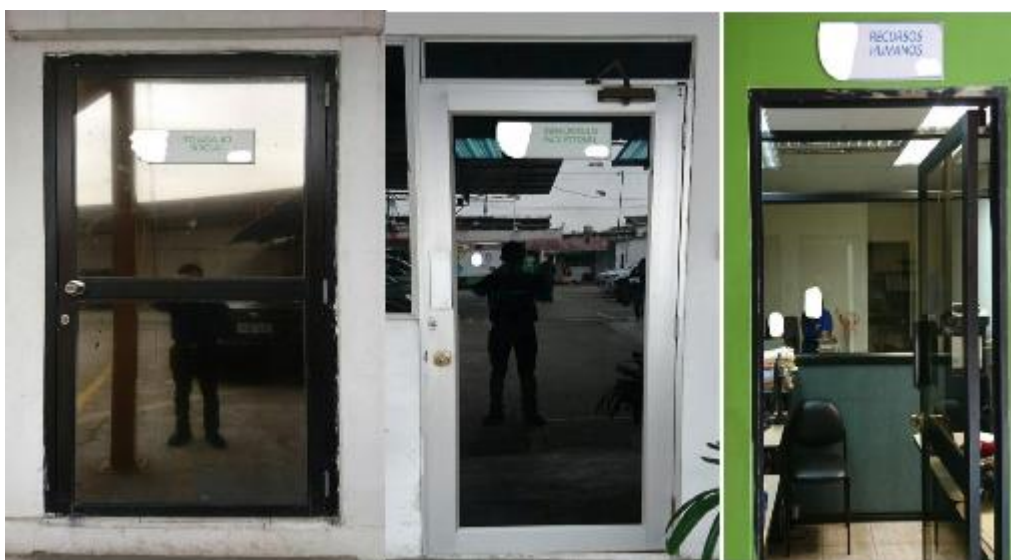


**Figura 27.** Departamento médico

Fuente: Fotos autorizadas por la Gerencia de las entidades y tomada por los autores en el canal (2020)

## Departamentos de soporte al Trabajador

Una entidad nos autorizó tomar fotos de los departamentos operativos los cuales se encargan tanto de la seguridad del trabajador, como la ayuda social que se les pueda ofrecer además de contar con departamento amplio de recursos humanos.



**Figura 28.** Departamentos de soporte al Trabajador

**Fuente:** Fotos autorizadas por la Gerencia de la entidad y tomada por los autores en el canal (2020)

# **CAPÍTULO IV**

## **PROPUESTA**

### **4.1. Título:**

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS EN MATERIA DE SST SEGÚN LAS NORMAS ISO 45001

### **4.2. Justificación**

Del análisis que observamos en determinado Canal de televisión estadísticamente encontramos problemáticas de gran envergadura en la Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo en la organización, que además afecta en el desempeño del talento humano, decrece la productividad de la compañía.

Profundiza la problemática, se pudo apreciar que los trabajadores no están utilizando los equipos de protección personal con la frecuencia requerida, por ello se exponen considerablemente a los efectos negativos de gran exposición de riesgos físicos tales como el ruido, calor, humedad, caídas, lesiones.

Por esta razón se justifica con la totalidad la elaboración de un manual de procedimientos en la materia de SGSST Normas ISO 45001-2018, para minimizar el impacto de estos factores de riesgos físicos, mecánicos y ergonómicos en las actividades diarias que se desempeñan los trabajadores en la organización, se garantice un buen desempeño laboral.

### **4.3. Fundamentación**

#### **4.3.1. Programas de Seguridad y Salud del trabajo**

Esto fomenta entornos de trabajo seguro y estable además ofrece a la organización indicaciones para poder precisar y controlar satisfactoriamente los riesgos, para evitar y disminuir los accidentes de trabajo.

##### **4.3.1.1.La Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo**

La gestión de la seguridad y la salud forma parte de la gestión de una empresa. Las empresas deben hacer una evaluación de los riesgos para conocer cuáles son los

peligros y los riesgos en sus lugares de trabajo, y adoptar medidas para controlarlos con eficacia, asegurando que dichos peligros y riesgos no causen daños a los trabajadores.

Siendo un sistema de gestión siempre sus principios tienen que estar enfocado al ciclo:

- Planificar
- Hacer
- Verificar
- Actuar

La seguridad y la salud en el trabajo, incluyendo el cumplimiento de los requisitos en materia de SST con arreglo a las legislaciones nacionales, son responsabilidad y deber del empleador. El empleador debería dar muestras de un liderazgo y compromiso firmes respecto de las actividades de SST en la organización, y adoptar las disposiciones necesarias para el establecimiento de un sistema de gestión de la SST que incluya los principales elementos de política, organización, planificación y aplicación, evaluación y acción.

#### **4.3.1.2.Finalidad de la Gestión de Implementación Norma ISO 45001-2018**

Las empresas deben garantizar la seguridad y salud en el trabajo. El propósito de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo proporciona un marco de referencia para gestionar los riesgos y las oportunidades para la seguridad y salud en el trabajo. El objetivo y los resultados que se obtienen son para la prevención de lesiones y deterioro de la salud que se relaciona con el trabajo y proporciona lugares de trabajo seguro y saludable. Es muy importante para la empresa eliminar los peligros y minimizar los riesgos de la seguridad y salud en el trabajo según las medidas de prevención y protección eficaces. Cuando una empresa aplica todas estas medidas mediante un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, todo esto mejora el desempeño. Puede que sea mucho más eficaz y eficiente cuando toma acciones tempranas para poder abordar oportunidades de mejora del desempeño de seguridad y salud en el trabajo. Es necesario que se implementa un sistema de gestión según el documento de la norma ISO 45001-2018, facilitando la mejora del desempeño. El sistema de gestión ayuda a la empresa a cumplir con todos los requisitos legales y otros requisitos.

## **4.4. Objetivos de la Propuesta**

### **4.4.1. Objetivo general**

Motivar a los trabajadores a partir de la implementación de un SGSST según la norma ISO 45001.

### **4.4.2. Objetivos Específicos**

- Controlar el cumplimiento de los Equipos de Protección Personal
- Desarrollar un programa de capacitación para el personal de la empresa
- Establecer los lineamientos exigidos para la elaboración del Manual de Procedimientos
- Evaluar al personal se cumple con la gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la organización.

### **4.4.3. Importancia**

No cabe duda de la importancia de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo; ya que es un factor preponderante en el mejorar la calidad del trabajador y el ambiente laboral, es un aspecto de gran importancia para incremento de la productividad, porque los accidentes de trabajo y enfermedades generan horas improductivas y pérdidas económicas para las organizaciones.

La elaboración y ejecución del manual de procedimientos para la aplicación de estas técnicas y medidas de Seguridad y Salud en el trabajo, tiene que ser un factor determinante para mejorar la productividad en el desempeño de los trabajadores, asegurando el bienestar de los empleados, cumpliendo en el marco legal vigente en el ámbito laboral y en la Constitución de la Republica.

### **4.4.4. Factibilidad**

En la propuesta se fundamenta en los principios constitucionales, de la legislación laboral que manifiesta e indispensable la obligatoriedad de las organizaciones mejoren las condiciones y ambiente de trabajo para garantizar la aplicación de un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. Además, la organización cuenta con un recurso económico suficiente para implementar la propuesta, debido que la elaboración de un Manual de Procedimientos es una de las opciones que se visualizan, para mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales

#### 4.5. Propuesta

**Tabla 17.** Propuesta de manual de procedimientos  
*Propuesta de manual de procedimientos*

ISO 45001	FECHA:		18 Agosto del 2020	
Manual de Procedimientos	PAGINA:		1	De: 38
<p><b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA ISO 45001 EN UN CANAL DE TELEVISIÓN</b></p>				
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:	
Richard Andrés Mora Menejildo Abel Andrés Villacís Heredia		Gerencia General		
Fecha:	Fecha:	Fecha:		
Firma:	Firma:	Firma:		

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

<b>ISO 45001</b>	FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>	PAGINA:	2	De: 38
<p><b>PRESENTACION:</b></p> <p>En el presente documento se incluye en detalle los diferentes procedimientos que debe realizar un canal de televisión que quiera aplicar para obtener un certificado avalado por las ISO siendo este manual una estructura sobre los diferentes requisitos basados en los estándares de las Normas de la ISO 45001.</p>			
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Menejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	



**Tabla 18.** Contenido de la propuesta  
*Contenido de la propuesta*

<b>ISO 45001</b>	FECHA:		18 Agosto del 2020	
	<b>Manual de Procedimientos</b>	PAGINA:	3	De: 38
<b>Contenido</b>				<b>Pag.</b>
Antecedentes				4
Marco Normativo				5
Objetivo de la Propuesta				6
Alcance				8
Contexto de la Organización				11
Liderazgo y participación de los trabajadores				14
Planificación				16
Evaluación de Riesgos				17
Evaluación de Oportunidades				18
Apoyo				19
Evaluación de Rendimiento				22
Mejora				23
Descripción de Puestos - Área Administrativa				24
Descripción de Puestos - Área Operativa				27
Flujo de procesos de Área Operativa				34
Descripción del Flujo de Procesos - Área Operativa				35
Flujo de procesos de Área Administrativa (contratación de personal)				36
Descripción del Flujo de Procesos - Área Administrativa				37
Flujo de procesos de Área Administrativa (capacitación de personal)				38
Descripción del Flujo de Procesos - Área Administrativa				39
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:	
Richard Andrés Mora Menejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General		
Fecha:	Fecha:	Fecha:		
Firma:	Firma:	Firma:		

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 19.** Antecedentes previa a la propuesta  
*Antecedentes previa a la propuesta*

<b>ISO 45001</b>	FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>	PAGINA:	4	De: 38
<p><b>Antecedentes</b></p> <p>Educación asistida por investigación inicio sus actividades en el Agosto del 2020</p> <p>Actualmente ofrece servicios de asesorías de Seguridad y Salud en el trabajo en que se handistribuido las funcionasen control y auditoría de las Normas de Seguridad ISO 45001</p> <p>Las razones por la cual motivaron a realizar este manual fueron por aplicar los procedimientos dela Norma ISO 45001</p>			
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Menejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 20.** Marco normativo*Marco normativo*

<b>ISO 45001</b>	FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>	PAGINA:	5	De: 38
<p><b>Marco Normativo</b></p> <p>Las Normas que fundamenta este manual son un entorno laboral seguro y saludable para reducir la probabilidad de accidentes y demostrar que.</p> <p>Están gestionando los riesgos de forma activa. La ISO 45001, la norma Internacional en materia de Seguridad y salud laboral, ofrecerá un marco aceptado internacionalmente ayudara a proteger los trabajadores.</p> <p>Además de proteger la longevidad y la salud de las organizaciones.</p> <p>La guía se ha diseñado para ofrecerle un resumen de las características mejoradas por las ISO 45001 a partir de OHSAS 18001 a fin de que pueda empezar la actualización a la versión más reciente.</p>			
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 21.** Objetivos de la propuesta  
*Objetivos de la propuesta*

<b>ISO 45001</b>	FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>	PAGINA:	6	De: 38
<p><b>Objetivo de la propuesta</b></p> <p>El objetivo del manual es la reducción de accidentes laborales o enfermedades que se relacionan con el trabajo, que nos permita comprender las dimensiones de la situación de la Seguridad y Salud en el trabajo, con lo proporcionado se entiende la necesidad de que existe de disponer de procesos sólidos y eficientes que permitan prevenir incidentes o accidentes.</p> <p>La finalidad del manual es una herramienta de ayuda a establecer la mejora continua en el entorno de trabajo en materia de Seguridad y Salud.</p>			
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 22.** Importancia de la normativa  
*Importancia de la normativa*

<b>ISO 45001</b>	FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>	PAGINA:	7	De: 38
<p><b>¿Porque es necesarios las nueva Norma Internacional?</b></p> <p>Hay una necesidad mundial de armonizar los sistemas de gestión de salud y seguridad mediante el uso de una Norma internacional y compartir las buenas prácticas, se lo puede aplicar tanto en países en desarrollo o desarrollados. Si contamos con esta Norma servirá como un referentes además con la infraestructura y la formación adecuada, las organizaciones podrán afrontar riesgos de un mejor en el futuro.</p>			
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

#### **4.6. Plan de Capacitación**

Las actividades para el cumplimiento de la formación y capacitación del personal e materia de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Diseño del programa de capacitación
- Selección de áreas donde se va a capacitar, riesgos físicos o ergonómicos.
- Asignación de facilitadores para la capacitación
- Adecuación del área donde se capacitará el personal
- Aviso al personal de fechas y horarios de la capacitación. (3 o 4 veces al año)
- Ejecución de la capacitación
- Evaluación de la capacitación

#### **4.7. EVALUACIONES**

Luego de las capacitaciones realizadas conformadas por los **Cuatro cursos** que se evaluarán para comprobar los conocimientos adquiridos de forma individual durante las horas en la que se impartió el tema de **“Del Sistema de seguridad y salud en el trabajo”** a los participantes en la que se recomienda realizar el seguimiento al departamento de recursos humanos.

Y que como objetivo principal no es el de un despido sino la de observación en relación a los aciertos y los errores, además del desarrollo de un aprendizaje autónomo como lo menciona (Pajares, 1996) que menciona que la autoeficacia se basa en las habilidad de la persona para organizarse y actuar sobre situaciones estimadas o en la clasificación del rendimiento, y que por medio de la aplicación del manual de procedimientos se desarrolle una cultura de prevención por parte de la organización y quienes la conforman.

## PROGRAMA DE CAPACITACION EN SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Tabla 23.** Plan de capacitación  
*Plan de capacitación*

Ord	Nombre del Curso	Horas	8	15	22	29	5	12	19	26	5	12	19	26	2
	<b>Primer Curso</b>														
1	Introducción a Seguridad y Salud en el trabajo	5													
2	Normas Iso 45001-2018	8													
	<b>Segundo Curso</b>														
3	Inspección investigación accidentes laborales	10													
4	Uso de Equipos de Protección Personal (E.P.P)	10													
	<b>Tercer Curso</b>														
5	Riesgos Físicos	8													
6	Riesgos Ergonómicos	5													
7	Riesgos mecánicos	6													
	<b>Cuarto Curso</b>														
8	Prevención Incendios	5													
9	Manejo de Extintores y Equipos contra incendios	5													
	<b>Total</b>	<b>62</b>													

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

### 4.8. PLAN DE GRATIFICACIONES

Para optimizar la captación de información durante el transcurso de los cursos por los trabajadores que participen en la evaluación de conocimientos se recomienda la aplicación de un plan de gratificaciones, que de acuerdo a (Montufar, 2004) se debe satisfacer al personal por medio de una recompensa y que esta satisfaga una necesidad, siendo otorgadas de manera equitativa. Por lo que el sistema de premiaciones tiene que ser desarrollado no solo de acuerdo a las necesidades de los individuos.

Para que la aplicación sistema sea eficaz y para mejorar la satisfacción del empleado menciona (Montufar, 2004) esquemas de pago según

- Pago basado en las habilidades
- Pago a la fuerza laboral
- Incremento de Salario
- Sistema de Pago basado en el desempeño
- Participación en las Ganancias

#### **4.9. INVESTIGACION DE ACCIDENTES**

##### **• Propósito**

Averiguar las causas que provocan los accidentes, para eliminarlas, para establecer con la mayor precisión posible, cuáles fueron los actos y condiciones subestándares que permitieron que el accidente ocurra.

##### **• Alcance**

Este documento se aplicará para las actividades de operaciones en la organización.

##### **• Responsables**

Supervisor de Seguridad de Salud en el trabajo.

##### **• Desarrollo**

El procedimiento para realizar la investigación es el siguiente:

1. Determinación de quien es el accidentado, incluyendo datos personales tales como edad, años de experiencia laboral en el puesto de trabajo, si el accidente se ha repetido anteriormente, etc. Investigando por supuesto quien era el responsable de la línea en el momento en que dicha persona se accidento.
2. Determinar el lugar donde ocurrió el accidente, con un detalle explícito que indique el área, sección, lugar específico e identificación de los límites en el sitio si esto la amerita.
3. Determinar cuándo ocurrió el accidente, en referencia fecha, hora trabajo en que desempeñaba la persona en el momento del accidente.
4. Determinar cómo ocurrió el accidente, investigando en que forma la persona hizo contacto con su ambiente, si algo del ambiente fue al individuo, o si el individuo se movió hacia el objeto del ambiente, si la lesión produjo por el contacto o sino hubo contacto sobre él, determinando además que tipo de lesión tiene el accidentado y si existe la relación entre el objeto y el tipo de lesión.



5. Determinar el porqué de la ocurrencia del accidente, detectando los actos y las condiciones inseguras que han contribuido para que el accidente tuviera lugar, esos factores quedan definidos para que la acción correctiva sea eficiente, así también como la acción preventiva

6. Determinar de cuáles fueron las causas del accidente, si fueron actos inseguros producidos por el trabajador o el entorno del trabajo, en cuyo caso se debe a una condición insegura, bajo el principio de la causalidad que manifiesta que los accidentes tienen origen causal.

7. Elaborar listado de los testigos de accidente, debido a que representan fuente de información del accidente. Las fuentes deben ser registradas a través de entrevista (registro para entrevista y testigo) y la reconstitución del accidente en el lugar de los hechos.

• **Recursos**

Materiales de oficina, equipos de protección personal, estadísticas de accidente.

**REGISTRO PARA ESTADISTICAS ACCIDENTES**

**Tabla 24.** Registro de accidentes

*Registro para accidentes*

<b>Nombre Técnico</b>	<b>Cod. Tec</b>	<b>Días Perdido/s</b>	<b>Frecuencia</b>	
<b>Total</b>				

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 25.** Características de la ISO 45001  
*Características de la ISO 45001*

<b>ISO 45001</b>	FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>	PAGINA:	8	De: 38
<p>La ISO 45001 se basa en la estructura de alto nivel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aumento de resiliencia organizacional mediante una prevención de riesgo innovación, mejora continua proactivas</li> <li>✓ Fortalecimiento del cumplimiento normativo y legal a la vez se reducen las pérdidas económicas</li> <li>✓ Demuestra las responsabilidades de marca mediante el compromiso con un trabajo seguro, saludable y sostenible</li> <li>✓ Un sistema de salud y seguridad laboral global para todas las empresas de todos los tamaños</li> </ul>			
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 26.** Alcance de la ISO 45001*Alcance de la ISO 45001*

<b>ISO 45001</b>	FECHA:	18 Agosto del 2020	
	<b>Manual de Procedimientos</b>	PAGINA:	9 De: 38
<p><b>Alcance</b></p> <p>Esta cláusula establece los requisitos para el sistema de gestión y los resultados previstos. La ISO 45001 está destinada no solo a ofrecer un marco para los sistemas de gestión de salud y seguridad laboral (SG de SSL) sino también a la prevención explícita de las lesiones y problemas de salud laborales y a proporcionar lugares de trabajos seguros y saludables. En esto se diferencia fundamentalmente de la norma OHSAS 18001, cuyo objetivo es respaldar y fomentar las buenas prácticas en materia de SSL y que ofrecía a las organizaciones los «Elementos» de un sistema de gestión de SSL eficiente.</p>			
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 27.** Contexto de la organización  
*Contexto de la organización*

<b>ISO 45001</b>	FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>	PAGINA:	10	De: 38
<p><b>Contexto de la Organización</b></p> <p>Esta cláusula, nueva con respecto a OHSAS 18001 pero parte de la estructura de alto nivel, «sienta las bases» de la organización y el alcance y los límites del sistema de gestión de seguridad y salud laboral. Es importante que la ISO 45001 esté en consonancia con la dirección estratégica de la organización mediante la incorporación de la gestión de SSL en el núcleo de las funciones de la empresa, en lugar de tratarla como una disciplina independiente.</p> <p>En el ámbito de esta cláusula, la organización tiene que determinar los factores internos y externos que podrían afectar a su capacidad de conseguir los resultados esperados de su SG de SSL. Externamente, podría tratarse de problemas como la inestabilidad socioeconómica y política; internamente podrían ser problemas como la reestructuración, las adquisiciones o los nuevos productos.</p>			
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 28.** Consideraciones de la ISO 45001  
*Consideraciones de la ISO 45001*

<b>ISO 45001</b>	FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>	PAGINA:	11	De: 38
<p>La mayoría de organizaciones habrá resuelto los dos aspectos como parte de su gestión global de riesgos y oportunidades (y/o si tienen otras normas ISO), pero para la ISO 45001 es importante que estas cuestiones se contrasten de forma expresa con los resultados esperados del SG de SSL. ¿De qué fórmula inseguridad política o la reestructuración de una organización podrían suponer un riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores? ¿U ofrecer una oportunidad para mejorar el lugar de trabajo?</p>			
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 29.** Alcance final de la ISO 45001  
*Alcance final de la ISO 45001*

<b>ISO 45001</b>	FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>	PAGINA:	12	De: 38
<p>El alcance final del SG de SSL debe documentarse; esto ayudará a demostrar la integridad del SG. Sería inaceptable excluir a una parte en concreto de la empresa o de las instalaciones a causa de los malos resultados en materia de seguridad y salud. Recuerde el objetivo del SG de SSL: evitar las lesiones y los problemas de salud y proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable. La exclusión de una parte concreta de la empresa socavaría la credibilidad global de la organización.</p>			
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 30.** Liderazgo y participación de los trabajadores  
*Liderazgo y participación de los trabajadores*

<b>ISO 45001</b>	FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>	PAGINA:	13	De: 38
<p><b>Liderazgo y participación de los trabajadores</b></p> <p>En OHSAS 18001 la alta dirección era la responsable de la SSL y tenía que «designar» a un miembro del equipo de dirección con una responsabilidad específica de la SSL. En ISO 45001 la alta dirección es responsable de la prevención de lesiones y enfermedades laborales además de proporcionar lugares de trabajos seguros y saludables (no solo simplemente respaldar el sistema de gestión). Esto exige que la alta dirección se tenga que implicar personalmente a fin de crear, dirigir y fomentar una cultura que respalde la SSL. Además, se debe tener en cuenta que el liderazgo y la cultura se identifican como un posible riesgo posteriormente en la norma</p>			
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 31.** Garantías la alta dirección  
*Garantías la alta dirección*

<b>ISO 45001</b>	FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>	PAGINA:	14	De: 38
<p><b>Además, la alta dirección tiene que garantizar que:</b></p> <p>Se establece un proceso de consulta y participación con los trabajadores. Esto podría implicar la creación de una comisión de seguridad y salud. Además, la alta dirección es responsable de establecer, aplicar y mantener la política de seguridad y salud. Los contenidos necesarios para la política se han mejorado con respecto a OHSAS 18001 e incluyen elementos como un compromiso de consulta y participación de los trabajadores. Es importante destacar que la consulta con los trabajadores sobre la política de seguridad y salud se incluye posteriormente en esta cláusula. Se ha mejorado de forma significativa la consulta y participación de los trabajadores con respecto a OHSAS18001 en la que la participación quedaba limitada la identificación y consulta de peligros en materia de cambios. En ISO 45001</p>			
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)



**Tabla 32. Planificación**  
*Planificación*

<b>ISO 45001</b>	FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>	PAGINA:	15	De: 38
<p><b>Planificación</b></p> <p>La armonización con la estructura de alto nivel ha hecho que la planificación se divida de una forma ligeramente poco habitual. Hay todavía elementos que se podrían esperar y saber de la OHSAS 18001 como la identificación de peligros, evaluación, control, requisitos legales y determinación de objetivos, pero los requisitos de riesgos y oportunidades de la estructura de alto nivel supusieron una dificultad para el comité de expertos que redactó la ISO 45001. A fin de incorporar la estructura de alto nivel y al objetivo de gestión del SSL, los riesgos y las oportunidades se han dividido en dos elementos:</p>			
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 33.** Evaluación de riesgos de SSL y otros riesgos del Sistema de gestión.  
*Evaluación de riesgos de SSL y otros riesgos del Sistema de gestión.*

<b>ISO 45001</b>	FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>	PAGINA:	16	De: 38
<p><b>Evaluación de riesgos de SSL y otros riesgos del Sistema de gestión.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los riesgos de SSL continúan siendo las «tradicionales» probabilidad y gravedad.</li> <li>✓ Los riesgos del sistema de gestión son los que tradicionalmente están más relacionados con el riesgo empresarial (efecto de incertidumbre) como picos en el flujo de trabajo, reestructuración cuestiones externas como los cambios económicos.</li> </ul>			
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 34.** Evaluación de las oportunidades de SSL y otras oportunidades del sistema de gestión de SSL

*Evaluación de las oportunidades de SSL y otras oportunidades del sistema de gestión de SSL*

<b>ISO 45001</b>	FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>	PAGINA:	17	De: 38
<p><b>Evaluación de las oportunidades de SSL y otras Oportunidades del sistema de gestión de SSL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las oportunidades de SSL son circunstancias que pueden llevar a la mejora del rendimiento de la SSL. Esto incluye la adaptación del trabajo a los trabajadores, la eliminación de peligros y otras oportunidades de mejorar el sistema de gestión de SSL como la aplicación de la norma ISO 45001. Es importante determinarlos riesgos y las oportunidades antes de los cambios Planificados.</li> <li>Además, se hace mucho hincapié en identificar los peligros relativos a la salud mental (enfermedades mentales o cognitivas adversas) como la carga de trabajo, el acoso y el liderazgo y la cultura de la Organización.</li> </ul>			
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 35. Apoyo***Apoyo*

<b>ISO 45001</b>	FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>	PAGINA:	18	De: 38
<p><b>Apoyo</b></p> <p>Esta cláusula empieza con la obligación por parte de las organizaciones de determinar y ofrecer los recursos necesarios para establecer, mantener y mejorar de forma continua el sistema de gestión de SSL. Estos incluyen los recursos humanos, los recursos naturales, las infraestructuras y los recursos financieros. Dicho llanamente, es un requisito muy potente que cubre todas las necesidades de recursos de SSL. El elemento de competencia de esta cláusula es muy similar al de la OHSAS 18001, pero en la ISO 45001 la comunicación se divide en concienciación, comunicación, Comunicación interna y externa. La ISO 45001 utiliza el término «información documentada», en lugar de los términos «documentos» y «registros» que se utilizaban en la OHSAS 18001</p>			
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 36.** Cualidades de la OHSAS  
*Cualidades de la OHSAS*

<b>ISO 45001</b>	FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>	PAGINA:	19	De: 38
<p>Esta cláusula se ha mejorado de forma significativa con respecto a OHSAS 18001. No solo elimina la «opción» de utilizar la jerarquía de controles, haciendo que su uso sea un requisito específico, sino que introduce nuevas Subcláusulas con respecto a la contratación y al cambio.</p> <p>Una de las cualidades destacadas de la OHSAS 18001 era el reconocimiento explícito de que era necesario tener en cuenta el cambio durante la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos. No obstante «tener en cuenta» el cambio y gestionarlo de forma activa son cosas muy diferentes. El cambio presenta riesgos y oportunidades reales para las organizaciones. La ISO 45001 reconoce esta cuestión e incluye ahora una cláusula dedicada a la gestión del cambio</p>			
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 37.** Subcláusulas  
*Subcláusulas*

<b>ISO 45001</b>	FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>	PAGINA:	20	De: 38
<p>La nueva Subcláusulas en materia de contratación reconoce que los riesgos relativos a la cadena de suministro se gestionan de forma más eficiente si se tienen en cuenta en las primeras etapas del proceso de contratación: antes de la licitación y durante la licitación. La experiencia ha demostrado que intentar gestionar los riesgos introducidos por la cadena de suministro cuando ya está en marcha es extremadamente caro y además tiene una eficacia limitada. Con la ISO 45001, las organizaciones tienen que establecer procesos de contratación conformes al SG de SSL, como los criterios que definen la SSL para la selección de los contratistas.</p> <p>Estas actividades de contratación tienen que coordinarse con esos contratistas. En este apartado la subcontratación externa representa una novedad. Volviendo al «contexto» de una organización ya su credibilidad, el grupo de expertos expresó su preocupación de que ciertas actividades. Esos procesos con altos riesgos para la SSL se estaban subcontratando sin tener la debida consideración que esto representaba para la SSL.</p>			
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 38.** Evaluación del Rendimiento  
*Evaluación del Rendimiento*

<b>ISO 45001</b>	FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>	PAGINA:	21	De: 38
<p><b>Evaluación del Rendimiento</b></p> <p>Muy parecida a OHSAS 18001 en los detalles, el cambio fundamental es que lo que en OHSAS 18001 se denominada «procedimiento», en ISO 45001 se denomina «proceso». Este es uno de los cambios fundamentales entre OHSAS 18001 e ISO 45001. Si bien la introducción de los «procesos» es un reflejo de la armonización con la estructura de alto nivel, refleja además que un SG de SSL eficiente es un sistema que está mejorando continuamente. Un proceso es un ciclo, debería reflejar un ciclo de PHVA (planificar, hacer, verificar, actuar) y no ser estático. Por lo tanto, ISO 45001 requiere procesos de consulta y participación, planificación, identificación de peligros, evaluación de riesgos y control operativo. Las revisiones de la gestión tienen que tener en cuenta los riesgos y las oportunidades, además de las tendencias de aspectos como la consulta y la participación de los trabajadores para garantizar que suceden de forma efectiva, lo que forma parte de la responsabilidad de liderazgo.</p>			
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 39. Mejora**  
*Mejora*

<b>ISO 45001</b>	FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>	PAGINA:	22	De: 38
<p><b>Mejora</b></p> <p>De ISO 45001 se ha eliminado el requisito relativo a las «medidas preventivas» que se encontraba en OHSAS 18001. Esto se debe a que la totalidad de ISO 45001 trata sobre la prevención. Además, en esta cláusula encontramos el requisito de eliminarla(s) causa(s) de fondo de los incidentes y las no conformidades que reflejan el objetivo general de la norma de prevenir lesiones y problemas de salud y de proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables. La norma termina haciendo hincapié en el hecho de que la gestión eficiente de la SSL no es estática y debería mejorar de forma continua y estar respaldada por una cultura proactiva.</p>			
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)



**Tabla 40.** Descripción de las operaciones del área administrativa  
*Descripción de las operaciones del área administrativa*

<b>ISO 45001</b>	<b>FECHA:</b>	<b>18 Agosto del 2020</b>	
<b>Manual de Procedimientos</b>	<b>PAGINA:</b>	<b>23</b>	<b>De: 38</b>
<b>DESCRIPCIÓN DE LAS OPERACIONES DEL AREA ADMINISTRATIVA</b>			
N° de actividad	Responsables	Actividad	Descripción
1	ASISTENTE/AYUDANTE/ AUXDE LIMPIEZA	Limpieza de las diferentes Áreas de trabajo dentro del canal de televisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limpiar las áreas asignadas.</li> <li>• Mantenimiento de mobiliario.</li> <li>• Realizar la de pisos de pisos y mobiliario de oficinas</li> <li>• Reposición de materiales como: PH, toallas Z, y jabón líquido de los baños.</li> </ul>
2	ASISTENTE/AYUDANTE/A UXSERVICIOS GENERALES	Personal designado hacia el encargo de actividades de apoyo en el canal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mensajería general del canal</li> <li>• Conocimiento de los vehículos del canal.</li> <li>• Realizar funciones básicas de mantenimiento general.</li> </ul>
3	ASISTENTES DE COMPRAS	Colaborador en las compras de equipo para el canal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar órdenes de compra.</li> <li>• Atención al cliente.</li> <li>• Cotización de equipos electrónicos.</li> <li>• Archivar documentos.</li> <li>• Tramites de importaciones.</li> <li>• Digitalización de documentos y archivarlos en el sistema.</li> <li>• Revisión de equipos importados.</li> </ul>
<b>Elaborado:</b>	<b>Revisado:</b>	<b>Autorizado por:</b>	<b>Publicado:</b>
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
<b>Fecha:</b>	<b>Fecha:</b>	<b>Fecha:</b>	
<b>Firma:</b>	<b>Firma:</b>	<b>Firma:</b>	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 41.** Descripción de las operaciones del área administrativa II  
*Descripción de las operaciones del área administrativa II*

<b>ISO 45001</b>		FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>		PAGINA:	24	De: 38
<b>DESCRIPCIÓN DE LAS OPERACIONES DEL AREA ADMINISTRATIVA</b>				
N° de actividad	Responsables	Actividad	Descripción	
4	JEFE DE VENTAS	Gestor y coordinador Del departamento de ventas	<p>*Desarrollo de estrategias comerciales, paquetes o negociaciones adhoc para los clientes de agencias o directos.            *aprobación desarrollo y control del presupuesto anual de ventas para la oficina quito.            *gestionar las relaciones comerciales y públicas con clientes y agencias de publicidad.            *desarrollo de políticas comerciales para los productos publicitarios de tv.            *informar y coordinar junto con el departamento Financiero sobre negociaciones, canjes o autorizaciones especiales de facturación o plazos de pago.</p>	
5	EJECUTIVO DE VENTAS	Analista de Marketing	<p>*Proyección de ventas            *promover y comercializar los servicios que ofrece el canal.            *mantener efectivas relaciones con clientes actuales y potenciales.            *ofertar la programación habitual y programas especiales a todos los clientes directos y agencias de publicidad            *realizar monitoreo de la competencia para implementar tácticas y estrategias que permitan cerrar negocios.</p>	
Elaborado:		Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia		Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:		Fecha:	Fecha:	
Firma:		Firma:	Firma:	

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 42.** Descripción de las operaciones del área administrativa III  
*Descripción de las operaciones del área administrativa III*

<b>ISO 45001</b>		FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>		PAGINA:	25	De: 38
<b>DESCRIPCIÓN DE LAS OPERACIONES DEL AREA ADMINISTRATIVA</b>				
N° de actividad	Responsables	Actividad	Descripción	
6	REVISOR OPERADOR DE VIDEO	Encargado de la Edición del material del canal	<p>*revisión y edición de programas antes de salir al aire.            *archivo de material correspondiente a su responsabilidad.            *recepción de material a través del áspera o por disco físico y otros.</p>	
7	TECNICO	Responsable de los equipos electrónicos interno y externo del canal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisar y corregir, de ser necesario, el correcto funcionamiento de todos los equipos de la estación.</li> <li>• Control de calidad de señal del aire, producción, y cualquier otro tipo de señal de video y audio que requiera retransmisión posterior al aire. Así como supervisar que todas las redes broadcast existentes estén operativas.</li> <li>• Planificar, diseñar o modificar instalaciones existentes o de nuevas tecnologías.</li> <li>• Soporte operativo en situaciones emergentes.</li> <li>• Informar actividades diarias y mantener la bitácora de equipos. Movilización fuera del canal para inspecciones de factibilidad técnica para transmisiones o, búsqueda de repuestos o equipos.</li> </ul>	
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:	
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General		
Fecha:	Fecha:	Fecha:		
Firma:	Firma:	Firma:		

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 43.** Descripción de las operaciones del área administrativa IV  
*Descripción de las operaciones del área administrativa IV*

<b>ISO 45001</b>		FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>		PAGINA:	26	De: 38
<b>DESCRIPCIÓN DE LAS OPERACIONES DEL AREA OPERATIVA</b>				
N° de actividad	Responsables	Actividad	Descripción	
8	ASISTENTE DE ARCHIVO	Encargado de documentos archivados	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Archivar todo el material en bruto del presidente.</li> <li>*grabar y archivar todas las emisiones de los noticieros.</li> <li>*archivar todas las notas de los reporteros.</li> <li>*archivar material que le indique el productor general o los productores.</li> <li>*entregar material que le soliciten.</li> </ul>	
9	ASISTENTE DE OPERACIONES	Auxiliar del manejo de equipos operativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>*responsables del almacenamiento adecuado y traslado de escenografías</li> <li>*operar teleprompter, manejo de aplicación y puesta</li> <li>*operación de consola de luces y apoyo en iluminación de ser requerido</li> </ul>	
Elaborado:		Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia		Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:		Fecha:	Fecha:	
Firma:		Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 44.** Descripción de las operaciones del área administrativa V  
*Descripción de las operaciones del área administrativa V*

<b>ISO 45001</b>		FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>		PAGINA:	27	De: 38
<b>DESCRIPCIÓN DE LAS OPERACIONES DEL AREA OPERATIVA</b>				
Nº de actividad	Responsables	Actividad	Descripción	
10	ASISTENTE DE PRODUCCION	Auxiliar en el desarrollo de las actividades de la programación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener facilidad de palabra</li> <li>• Realizar las peticiones del material audiovisual, vehículos, alojamientos, equipos para post producción y demás necesidades materiales para la realización de grabaciones o enlaces en vivo.</li> <li>• Asistir en programa en vivo o en las grabaciones colaborando en todo lo necesario con el productor.</li> <li>• Prevé y verifica las actividades programadas según el plan de producción.</li> <li>• Cualquier otra actividad que la empresa requiera y que se relacione con funciones productivas.</li> </ul>	
11	CAMAROGRAFO	Responsable de los accesorios Y satisfacer las necesidades de los equipos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener conocimientos profesionales de camarógrafa.</li> <li>• Tener criterios de producción, iluminación,microfónica.</li> <li>• Emplear adecuadamente todos los accesorios relacionados con la cámara.</li> <li>• Cumplir las reglas y procedimientos establecidos.</li> <li>• Tener predisposición y colaborar con su entorno para mantener un buen ambiente de trabajo dentro y fuera del canal.</li> </ul>	
Elaborado:		Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia		Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:		Fecha:	Fecha:	
Firma:		Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 45.** Descripción de las operaciones del área administrativa VI*Descripción de las operaciones del área administrativa VI*

ISO 45001	FECHA:	18 Agosto del 2020	
Manual de Procedimientos	PAGINA:	28	De: 38
<b>DESCRIPCIÓN DE LAS OPERACIONES DEL AREA OPERATIVA</b>			
Nº de actividad	Responsables	Actividad	Descripción
12	ESTILISTA	Responsable de la imagen del personal en pantalla	<p>* Maquillar y peinar a los talentos de pantalla, reporteros e invitados de los diferentes programas de producción incluyendo noticieros y deportes.</p> <p>Orden y limpieza del camerino</p> <p>* adecuar el maquillaje y estilos de peinados manteniendo un formato establecido por la jefatura.</p> <p>* optimizar el uso de los productos necesarios para realizar sus labores.</p> <p>* cuidar y mantener en óptimas condiciones los instrumentos y herramientas de trabajo, darle el adecuado mantenimiento preventivo.</p> <p>Atención al cliente.</p>
13	INTERPRETE LENGUAS DE SEÑAS	Auxiliar de idiomas y señas del canal	Traducir los reportajes, comentarios y salidas en microondas de todas las emisiones de los noticieros y programas deportivos.
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 46.** Descripción de las operaciones del área administrativa VII  
*Descripción de las operaciones del área administrativa VII*

<b>ISO 45001</b>		FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>		PAGINA:	29	De: 38
<b>DESCRIPCIÓN DE LAS OPERACIONES DEL AREA OPERATIVA</b>				
N° de actividad	Responsables	Actividad	Descripción	
14	CONDUCTOR ANIMADOR	desarrollo de las actividades de la programación	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Tener facilidad de palabra</li> <li>*tener desenvolvimiento escénico, carisma y tino.</li> <li>*cumplir con las tareas encomendada durante el programa en vivo y/o enlaces.</li> <li>*generar conexión con el público televidente, saber dirigir y redirigir situaciones.</li> <li>*cumplir con las tareas que fueren necesarias fuera del programa en vivo tales como: reuniones de contenido, grabaciones, etc.</li> </ul>	
15	COORDINADORA	Responsable de las funciones de información de los reporteros del canal	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Presentar temas para coberturas.</li> <li>*coordinar enlaces</li> <li>*coordinar coberturas con reporteros</li> <li>*coordinar coberturas con camarógrafos</li> <li>*realizar cualquier actividad que el informativo requiere y se relacione con sus funciones.</li> </ul>	
Elaborado:		Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia		Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:		Fecha:	Fecha:	
Firma:		Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 47.** Descripción de las operaciones del área administrativa VIII  
*Descripción de las operaciones del área administrativa VIII*

<b>ISO 45001</b>		FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>		PAGINA:	30	De: 38
<b>DESCRIPCIÓN DE LAS OPERACIONES DEL AREA OPERATIVA</b>				
N° de actividad	Responsables	Actividad	Descripción	
16	EDITOR	Encargado de la edición de programación del canal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edición de notas.</li> <li>• Realización de notas.</li> <li>• Corregir imágenes.</li> <li>• Graficar con coherencia.</li> </ul>	
17	ESCENOGRAFO	Responsable de los diseños y temáticas de los programas del canal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar, basados en un diseño (boceto). La manera de construir los temáticos, escenografías y demás elementos para las necesidades de un evento o programa.</li> <li>• Calcular, elaborar y evaluar la lista de materiales, tiempo de trabajo a fin de optimizar recursos y costos de implementación.</li> <li>• Construir, modificar reparar basado en el conocimiento de construcción, la escenografía, juego, temático u otra necesidad de elementos decorativos que requiera la producción u otro departamento a relajarse.</li> <li>• Mantener su habilidad en conocimiento de carpintería, ebanistería, pintada, metalmecánica o cualquier otra destreza relacionada con su actividad.</li> </ul>	
Elaborado:		Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia		Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:		Fecha:	Fecha:	
Firma:		Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)



**Tabla 48.** Descripción de las operaciones del área administrativa IX  
*Descripción de las operaciones del área administrativa IX*

<b>ISO 45001</b>		FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>		PAGINA:	31	De: 38
<b>DESCRIPCIÓN DE LAS OPERACIONES DEL AREA OPERATIVA</b>				
N° de actividad	Responsables	Actividad	Descripción	
18	POST PRODUCTOR	Responsable del control de la información audiovisual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Editar las notas del informativo</li> <li>• realización de los avances de noticias</li> <li>• edición de videos para fechas especiales.</li> <li>• recibir notas de los corresponsales, corregirlas, chequearlas y ponerlas a punto para rodarlas al aire</li> <li>• realizar post producción de notas</li> <li>• reeditar las notas que sean necesarias o que le indiquen los productores.</li> <li>• chequear que las notas tengan la calidad audiovisual que se requiere.</li> <li>• enviar las notas al sistema y asegurarse de que estén bien enviados.</li> </ul>	
19	PRODUCTOR	Responsable de la Gestión Presupuestaria de los programas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de tareas de coordinación y planificación</li> <li>• Presupuestación</li> <li>• Grabación y producción, para la elaboración de un programa o serie.</li> <li>• Gestiona y facilita los recursos humanos y técnicos necesarios para la consecución de los objetivos marcados.</li> </ul>	
Elaborado:		Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia		Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:		Fecha:	Fecha:	
Firma:		Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 49.** Descripción de las operaciones del área administrativa X  
*Descripción de las operaciones del área administrativa X*

<b>ISO 45001</b>		FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>		PAGINA:	32	De: 38
<b>DESCRIPCIÓN DE LAS OPERACIONES DEL AREA OPERATIVA</b>				
N° de actividad	Responsables	Actividad	Descripción	
20	REALIZADOR	Encargado de los diseños y grabaciones de los segmentos musicales del canal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edición y realización segmentos del programa.</li> <li>• Musicalización</li> <li>• Eventualmente realiza diseño para</li> <li>• Producción de grabaciones en exteriores.</li> <li>• Realización de segmentos.</li> </ul>	
21	REDACTORA	Responsable del control de redacción de las presentaciones y programas del canal	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Ingresar las presentaciones de los corresponsales</li> <li>*revisar y corregir las presentaciones</li> <li>*revisar que las notas tengan sintaxis</li> <li>*todas las presentaciones y sobreimposiciones deben estar bien escritas con excelente ortografía.</li> </ul>	
Elaborado:		Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia		Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:		Fecha:	Fecha:	
Firma:		Firma:	Firma:	

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

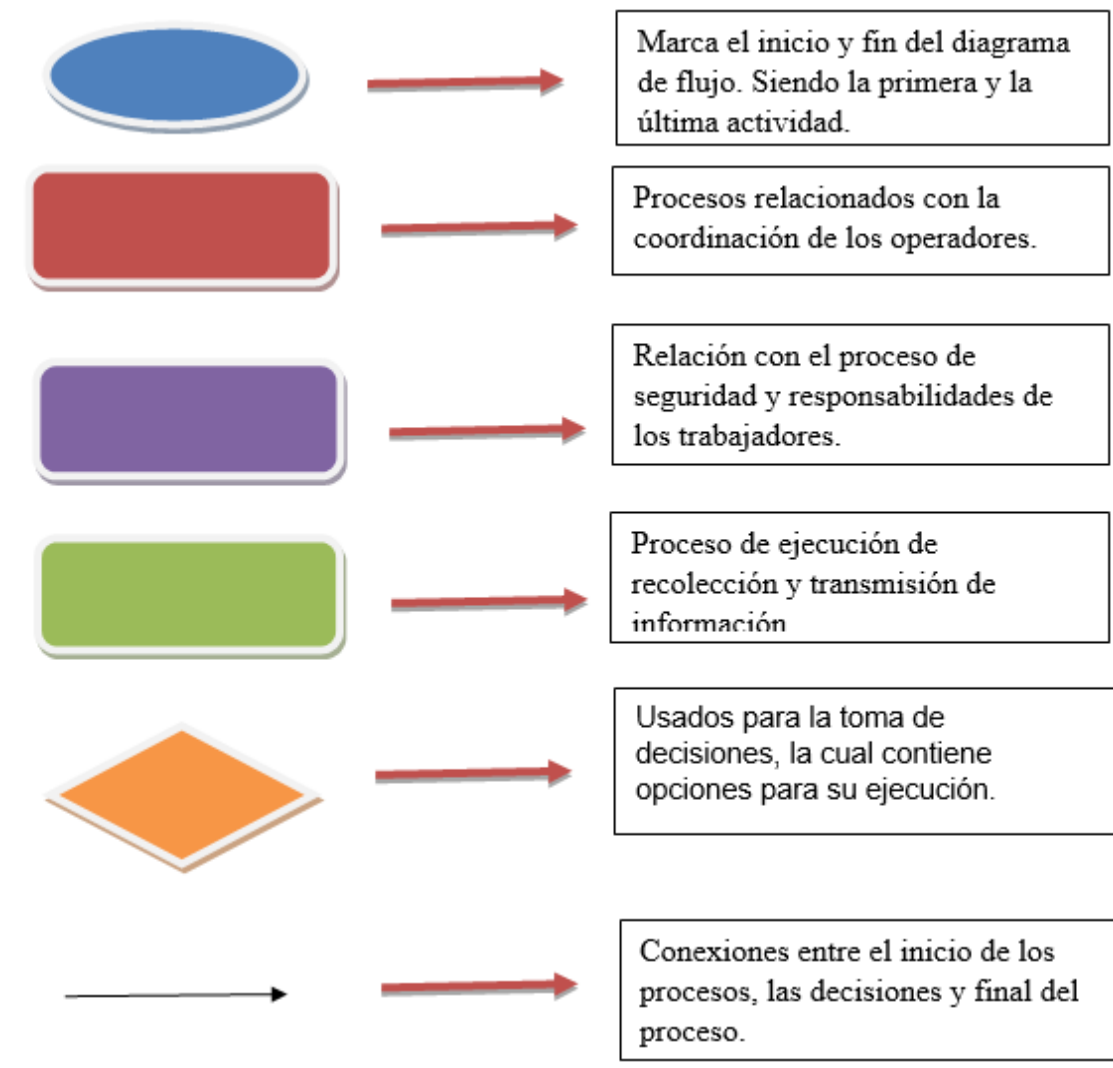
**Tabla 50.** Flujo de procesos de las áreas operativas Noticiero

*Flujo de procesos de las áreas operativas Noticiero*

<b>ISO 45001</b>		FECHA:	18 Agosto del 2020		
<b>Manual de Procedimientos</b>		PAGINA:	33	De: 38	
<b>FLUJO DE PROCESOS DE LAS AREAS OPERATIVA - NOTICIERO</b>					
Dirección y Producción	Coordinador/a	Camarógrafos y Reporteros	Departamento de Edición	Personal del Noticiero	Videoteca
<pre> graph TD     INICIO([INICIO]) --&gt; A[Se notifica al personal Operativo sobre las disposiciones del Productor]     A --&gt; B[Recolección de datos de algún acontecimiento]     B --&gt; C{Autorización de Producción}     C -- NO --&gt; D{La información es relevante}     C -- SI --&gt; E[Coordinación Del Personal Operativo Camarógrafos y Reporteros]     E --&gt; F[Registro de salida equipos y vehículos que estarán fuera de las instalaciones con el personal]     F --&gt; G[Registro de ingreso de equipos y vehículos usado en las coberturas]     G --&gt; H[Una vez realizada la cobertura y se entrega la información al coordinador/a]     H --&gt; I{La información es relevante}     I -- NO --&gt; J{¿Se archiva la información?}     I -- SI --&gt; K[Edición de la información recolectada]     K --&gt; L[Se realiza un libreta, para los presentadores de noticias y al intérprete de lenguas]     L --&gt; M[Se notifica a los operadores, escenógrafos, camarógrafos y estilistas para la transmisión de la noticia]     M --&gt; J     J -- NO --&gt; N[Se descarta la información]     J -- SI --&gt; O[Se archiva la nota informativa para futuras referencias]     N --&gt; FIN([FIN])     O --&gt; FIN     </pre>					
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:		
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General			
Fecha:	Fecha:	Fecha:			
Firma:	Firma:	Firma:			

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 51.** Flujo de procesos de las áreas operativas Noticiero II  
*Flujo de procesos de las áreas operativas Noticiero II*

<b>ISO 45001</b>	FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>	PAGINA:	34	De: 38
<b>FLUJO DE PROCESOS DE LAS AREAS OPERATIVA - NOTICIERO</b>			
			
Elaborado:		Revisado:	Autorizado por:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia		Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General
Fecha:		Fecha:	Fecha:
Firma:		Firma:	Firma:

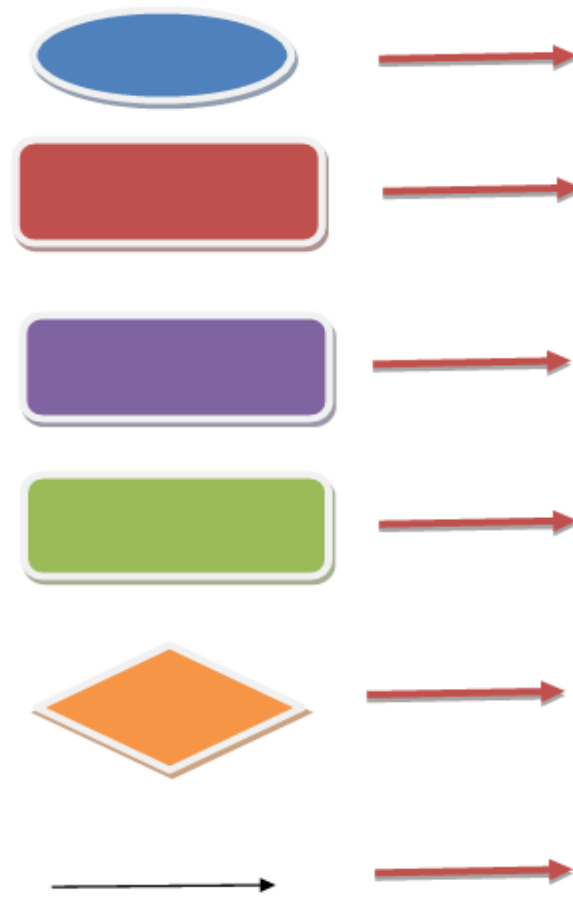
Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 52.** Flujo de procesos de las áreas administrativa Contratación  
*Flujo de procesos de las áreas administrativa Contratación*

ISO 45001	FECHA:	18 Agosto del 2020	
Manual de Procedimientos	PAGINA:	35	De: 38
<b>FLUJO DE PROCESOS DE LAS AREAS ADMINISTRATIVA- CONTRATACIÓN</b>			
Departamento que requiere personal	Recursos Humanos	Head-Hunters	Departamento Médico
<pre> graph TD     INICIO([INICIO]) --&gt; Detalla[Detalla perfil para búsqueda de personal]     Detalla --&gt; CV{¿Se tiene CV de personal que se adapte al perfil de búsqueda?}     CV -- SI --&gt; Selección[Se realiza la selección de personal que se crea adecuado para el puesto]     Selección --&gt; Evaluación[Evaluación psicologica y de conocimientos]     Evaluación --&gt; Examen{¿Pasan el examen?}     Examen -- SI --&gt; Condiciones{¿Cumplen con las condiciones?}     Condiciones -- SI --&gt; Contratados[Contratado:s]     Contratados --&gt; FIN([FIN])     CV -- NO --&gt; Solicitud[Se realiza la solicitud en base al perfil de búsqueda]     Solicitud --&gt; Entrega[Se entrega documentación con los candidatos basados en el perfil de búsqueda]     Entrega --&gt; Selección     Examen -- NO --&gt; Eliminados[Son eliminados del proceso]     Condiciones -- NO --&gt; Eliminados     </pre>			
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 53.** Flujo de procesos de las áreas administrativa Contratación II  
*Flujo de procesos de las áreas administrativa Contratación II*

<b>ISO 45001</b>	FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>	PAGINA:	36	De: 38
<b>FLUJO DE PROCESOS DE LAS AREAS ADMINISTRATIVA-CONTRATACION</b>			
			
			<p>Marca el inicio y fin del diagrama de flujo. Siendo la primera y la última actividad.</p>
			<p>Procesos relacionados con actividades ejecutados por terceros.</p>
			<p>Relación con el proceso de filtro de perfiles que mejor se adecuen en el puesto.</p>
			<p>Proceso de solicitud formal de personal al departamento de Recursos Humanos</p>
			<p>Usados para la toma de decisiones, la cual contiene opciones para su ejecución.</p>
			<p>Conexiones entre el inicio de los procesos, las decisiones y final del proceso.</p>
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	

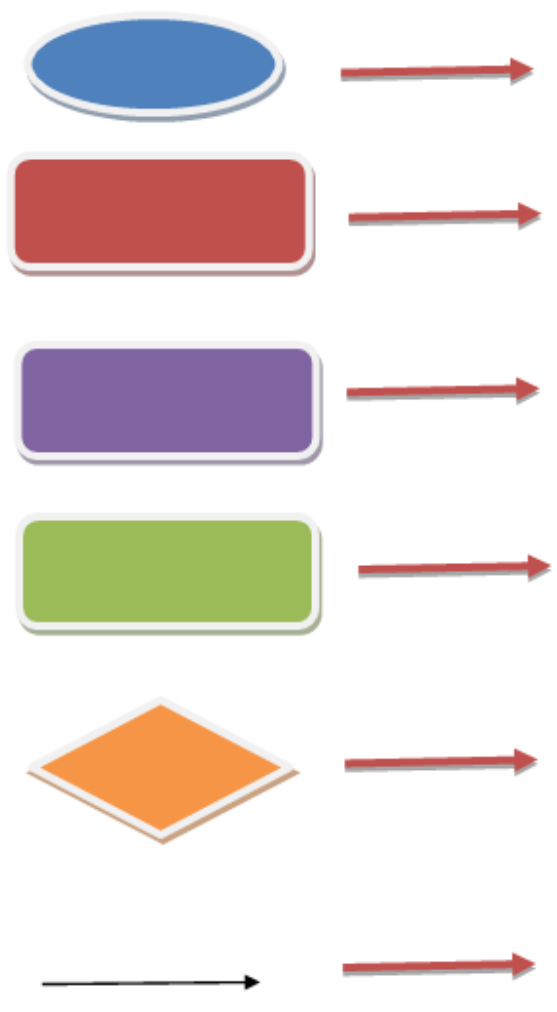
**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 54.** Flujo de procesos de las áreas administrativa Capacitación  
*Flujo de procesos de las áreas administrativa Capacitación*

<b>ISO 45001</b>	FECHA:	18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>	PAGINA:	37	De: 38
<b>FLUJO DE PROCESOS DE LAS AREAS ADMINISTRATIVA – CAPACITACIÓN</b>			
<pre> graph TD     subgraph Talent_Humano [Talent Humano]         INICIO([INICIO]) --&gt; Plan[Plan de Capacitación]         Plan --&gt; Recon[Reconocimientos Gratificaciones Bonos]         Recon --&gt; FIN([FIN])     end      subgraph Administrativos [Administrativos]         Plan --&gt; Capacitaciones[Capacitaciones]         Capacitaciones --&gt; Normas1["Normas ISO 45001-2018 • Sinistros • Rutas de Evacuación"]         Normas1 --&gt; Eval1[Evaluación de Capacitación]         Capacitaciones --&gt; Normas2["Normas ISO 45001-2018 • Equipo Protección Personal (E.P.P) • Manejo de Extintores"]         Normas2 --&gt; Eval2[Evaluación de Capacitación]         Eval1 --&gt; Dec{Si cumplen con Norma ISO 45001-2018}         Eval2 --&gt; Dec     end      subgraph Operativos [Operativos]         Dec -- NO --&gt; Reval[Se indican revaluaciones en las próximas capacitaciones]         Reval --&gt; Capacitaciones     end      Dec -- SI --&gt; Recon     </pre>			
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 55.** Flujo de procesos de las áreas administrativa Capacitación II  
*Flujo de procesos de las áreas administrativa Capacitación II*

<b>ISO 45001</b>		FECHA: 18 Agosto del 2020	
<b>Manual de Procedimientos</b>		PAGINA: 38	De: 38
		<p>Marca el inicio y fin del diagrama de flujo. Siendo la primera y la última actividad.</p> <p>Procesos relacionados con la coordinación de operaciones para la evaluación del personal</p> <p>Relación con el proceso de las actividades del capacitador hacia el personal</p> <p>Proceso de ejecución de recolección y transmisión de información.</p> <p>Usados para la toma de decisiones, la cual contiene opciones para su ejecución.</p> <p>Conexiones entre el inicio de los procesos, las decisiones y final del proceso.</p>	
Elaborado:	Revisado:	Autorizado por:	Publicado:
Richard Andrés Mora Merejildo Abel Andrés Villacís Heredia	Departamento de Seguridad Ocupacional	Gerencia General	
Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Firma:	Firma:	Firma:	

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)



#### 4.10. Análisis Situacional FODA

Tabla 56. Análisis Situacional FODA

Análisis Situacional FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esta aplicación ayuda a los colaboradores a cumplir con las tareas brindando la información necesaria y la optimización del tiempo en los procesos</li> <li>• Disminuye el control empírico que se tiene con el personal operativo y no incurrir en costos innecesarios.</li> <li>• La aplicación no requiere gran inversión Monetaria</li> <li>• Mejora la comunicación y el ambiente laboral en la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incrementa la eficiencia en la organización</li> <li>• Contar con un aplicativo es considerado una innovación en la organización</li> <li>• Aplicado el manual se considera la posibilidad de la crear manuales para diferentes organizaciones y encontrar una sinergia en los diferentes departamentos</li> <li>• Oportunidad de identificación de riesgos en los empleados</li> </ul>
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insuficiente apoyo de parte de la gerencia para el control de inversiones.</li> <li>• Existirá resistencia y descontentos a los cambios en los colaboradores acostumbrados a laboral sin el manual.</li> <li>• Posible fragmentación de los miembros de los departamentos en la organización, crean individualismo en sus labores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fuga de información</li> <li>• Sabotaje por parte de los colaboradores de la organización</li> </ul>

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

#### 4.11. Presupuesto para la elaboración de Manual de procedimientos

Tabla 57. Presupuesto de Equipo

Presupuesto de Equipo

Detalle	Cantidad	C. Unitario	Total
Laptop	2	\$ 480.00	\$ 960.00
Impresora	1	\$ 290.00	\$ 290.00
<b>Total</b>			<b>\$ 1,250.00</b>

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 58.** Materiales de Suministros*Materiales de Suministros*

<b>Detalle</b>	<b>Cantidad</b>	<b>C. Unitario</b>	<b>Total</b>
Resma de Hojas	3	\$ 2.90	\$ 8.70
Tinta de colores	3	\$ 12.00	\$ 36.00
Copias	2600	\$ 0.03	\$ 78.00
<b>Total</b>			<b>\$ 122.70</b>

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 59.** Presupuesto de Capacitadores*Presupuesto de Capacitadores*

<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Total</b>
Honorarios Profesionales	2	\$ 1,180.00
Alimentación	10 días	\$ 67.30
<b>Total</b>		<b>\$ 1,247.30</b>

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 60.** Presupuestos Inducción al Personal*Presupuestos Inducción al Personal*

<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Total</b>
Materiales e Insumos	15	\$ 100.00
Refrigerio	15	\$ 30.00
<b>Total</b>		<b>\$ 130.00</b>

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 61.** Presupuesto Total de Elaboración del Manual*Presupuesto Total de Elaboración del Manual*

<b>Descripción</b>	<b>Total</b>
<b>Equipos</b>	\$ 1,250.00
<b>Suministro</b>	\$ 122.70
<b>Servicios Profesionales</b>	\$ 1,247.30
<b>Inducción al Personal</b>	\$ 130.00
<b>Total</b>	<b>\$ 2,750.00</b>

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 62.** Equipo de Protección Personal (E.P.P)  
*Equipo de Protección Personal (E.P.P)*

Detalle	Cantidad	C. Unitario	C. Total
<b>Botas</b>	15	\$30,00	\$ 450,00
<b>Casco</b>	15	\$6,00	\$90,00
<b>Gafas</b>	15	\$3,00	\$45,00
<b>Guantes</b>	15	\$3,00	\$45,00
<b>Arnés Seguridad</b>	4	\$30,00	\$120,00
<b>Total</b>			\$750,00

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

**Tabla 63.** Costo Total  
*Costo Total*

Inversión fija	Costo	Porcentaje
<b>Equipos</b>	\$1.250,00	
<b>Suministros</b>	\$122,70	
<b>Servicios Profesionales</b>	\$1.247,30	
<b>Inducción Personal</b>	\$130,00	
<b>Subtotal</b>	<b>\$2750.00</b>	<b>65,25%</b>
<b>Costo Operaciones</b>		
<b>Capacitación Operadores</b>	\$714,69	
<b>E.P.P</b>	\$750,00	
<b>Subtotal</b>	<b>\$1.514.69</b>	<b>34,75%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>\$4.264.69</b>	<b>100,00%</b>

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

La propuesta será financiada a través de los recursos propios de la organización, debido a la que la inversión inicial es baja, es decir, que no se requerirá de ningún tipo de crédito externo.

Bajo estos parámetros conociendo que el costo por hora improductiva es igual a \$5.00 de acuerdo con la información de los directivos de comunicación de empresa televisiva y perdieron 109 días, entonces el beneficio a obtener es el siguiente:

- **Beneficio a obtener** = Costo de hora improductiva x días perdido x 8 horas
- **Beneficio obtener** = \$ 5.00 x 109 días x 8 horas
- **Beneficio obtener**= \$4360.00

Con esta información elaboramos a calcular el balance económico de flujo de caja en el siguiente cuadro.

## 4.12. Balance Económico del Flujo de Caja

**Tabla 64.** Balance Económico del Flujo de Caja  
*Balance Económico del Flujo de Caja*

Descripción	Periodos					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Ahorro de las pérdidas		\$4.360,00	\$4.490,80	\$4.625,52	\$4.764,29	\$4.907,22
Inversión Fija Inicial	<b>\$2.750,00</b>					
Capacitación de Operadores		\$714,69	\$750,42	\$787,94	\$827,34	\$868,71
E.P.P		\$750,00	\$825,00	\$907,50	\$998,25	\$1.098,08
Costo Operación Anual		\$1.464,69	\$1.575,42	\$1.695,44	\$1.825,59	\$1.966,79
Flujo de Caja	<b>-\$2.750,00</b>	<b>\$2.895,31</b>	<b>\$2.915,38</b>	<b>\$2.930,08</b>	<b>\$2.938,70</b>	<b>\$2.940,43</b>
TIR	<b>102,69%</b>					
<b>VAN</b>	<b>\$4.075,67</b>					

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

### 4.12.1. Fuente: Inversión Requerida 2020

Una vez que se elaboró el cuadro de flujo de caja, se procedió con la verificación de la Tasa Interna de Retorno (TIR) y la determinación del Valor Actual Neto (VAN) y del periodo de recuperación de la inversión, se detalla en el siguiente cuadro.

**Tabla 65.** TIR y VAN  
*TIR y VAN*

Años	n	Inv. Inicial	Flujos	TIR	P	I	P (Van)	VAN
								Acumulado
2020	0	<b>\$2.750,00</b>						
2021	1		\$2.895,31	102,69%	\$1.428,44	14%	\$2.539,75	\$2.539,75
2022	2		\$2.915,38	102,69%	\$709,63	14%	\$2.243,29	4.783,04
2023	3		\$2.930,08	102,69%	\$351,87	14%	\$1.977,72	6.760,76
2024	4		\$2.938,70	102,69%	\$174,11	14%	\$1.739,95	8.500,70
2025	5		\$2.940,43	102,69%	\$85,95	14%	\$1.527,17	<b>10.027,87</b>
<b>Total</b>				<b>Total</b>	<b>\$2.750,00</b>	<b>Total</b>	<b>\$10.027,87</b>	

Elaborado por: Mora, R y Villacís, A (2020)

### 4.12.2. Fuente: Flujo de Caja 2020

Se comprobó que la tasa del TIR es 102.69 %, por superar la tasa de descuento del 14 % se evidencia la factibilidad de la inversión, así como el VAN de \$ 4075.67 que también supera la inversión inicial, apreciando su recuperación de la inversión en 2 años, menor a la vida útil de la propuesta de 5 años y un coeficiente B/C igual a:

Costo Beneficio  
 \$4075.67/ \$2.750.00  
 Coeficiente beneficio / Costo  
 \$1.48

#### 4.12.3. Determinación del Costo/Beneficio en Implementación del Manual

**Tabla 66.** Determinación de los costos y beneficios de la implementación  
*Determinación de los costos y beneficios de la implementación*

Beneficio	Costo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La implementación del manual mejora los procesos en las diferentes áreas de la Organización, al definir las funciones y procesos en las áreas Operativas y Administrativas se minimizan gastos innecesarios.</li> <li>• La satisfacción del cliente por el servicio ofrecido, nos desplegara a nuevos clientes, el control respectivo de las diferentes actividades, contribuye a la mejora continua y al clima organizacional, dar a conocer el manual a el personal de la organización , contribuye en las funciones que realiza el personal, mejora su eficiencia en la organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El costo total de la elaboración del Manual asciende \$2750.00</li> <li>• El monto señalado es factible para una organización y no se considera elevado comparando la inversión con los resultados que esperados, sin dudar el Manual de Procesos genera excelentes resultados, para la organización y la rentabilidad de la misma.</li> </ul>

**Elaborado por:** Mora, R y Villacís, A (2020)

## CONCLUSIONES

El análisis de los referentes teóricos de la investigación permitió identificar que la implementación de un SGSST en las empresas es un estímulo necesario para el buen desempeño de los colaboradores y el mejoramiento de la calidad de vida de estos y de su familia.

El diagnóstico nos permitió establecer que el desarrollo de una cultura de prevención en la empresa incentiva al trabajador para adoptar actitudes responsables, evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La implementación de un manual de procedimiento sobre la base de la ISO 45001, desarrolla la cultura de la prevención y estimula al trabajador en el cumplimiento de las normativas en materia de SST. Podemos manifestar que los sistemas de Gestión en las empresas son un pilar fundamental que nos permite desarrollar las actividades mientras se prima la integridad del trabajador en los diferentes departamentos asignados por la organización.

Debemos de notar que es un factor que no solo reduce riesgos, sino que también previene a uno invisible que es la percepción del trabajador sobre la empresa y el compromiso de la organización que puede tener con el trabajador.

Por lo que la aplicación de un sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo es una inversión a futuro porque esto puede atraer una mayor cantidad personal con ello personal más capacitado para las diferentes áreas de la organización.

El análisis costo beneficio evidenció la viabilidad de esta propuesta partiendo de la reducción de pérdidas por concepto de accidentes y enfermedades ocasionadas por actividades catalogadas como riesgosas

## RECOMENDACIONES

- Implementar el manual de SST que se propone en la presente investigación.
- Se toma en consideración la propuesta de manual y que se proporcione a todos los miembros de la organización para que de esta manera se puedan estandarizar las operaciones y los servicios para la satisfacer al cliente.
- Se recomienda que adopte la propuesta de los procesos que contiene el manual, aunque implique un costo para la organización al tener que realizar las capacitaciones al personal, que esto debe verse como una inversión ya que traerá beneficios al generar eficiencia en sus procesos debido a que los miembros de la organización tendrían definidas sus responsabilidades y no ejecutar tareas inadecuadas.
- Desarrollar un plan de seguimiento al proceso de implementación del manual para detectar posibles desviaciones y corregir.
- Coordinar un sistema de información que garantice la actualización de los trabajadores en materia de SST.
- Se sugiere tomar adoptar medidas para que los trabajadores y los representantes de Seguridad y Salud en el trabajo sean evaluados de forma trimestral, semestral en los aspectos relacionados de Seguridad y Salud en el trabajo e incluida las disposiciones relativas o situaciones de emergencia.
- Se sugiere recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la Seguridad y Salud en el trabajo.
- Medir el impacto del desarrollo de la cultura de prevención en la motivación de los trabajadores.
- Se sugiere que en el mes puede ser reconocido el trabajador en un mural del departamento de talento humano por el motivo que la persona cumple con la Norma Iso 45001-2018 , bono o gratificación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

actualicese. (2 de febrero de 2014). *actualicese.com*. Obtenido de actualicese.com:  
<https://actualicese.com/caso-de-empleado-que-es-despedido-mientras-esta-en-tratamiento-con-arl-por-accidente-laboral/>

AGRICOLA, G. (2007). SALUD Y DESARROLLO. *ACADEMIA PERUANA DE SALUD*, 66-80.

AIL. (2015). *Agencia de informacion laboral*. Obtenido de Agencia de informacion laboral: [ail.ens.org.co](http://ail.ens.org.co)

ARL SURA.(2016).*arlsura.com*. Obtenido de arlsura.com:  
<https://www.arlsura.com/congresoarlsura2016/>

FREUD, S. (2006). *TEORIA DE LOS PSICOSEXUALES*.

HERNANDEZ, FERNANDEZ, & BAPTISTA, (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*

KIRKPATRICK D. (1959) *TECHNIQUES FOR EVALUATING TRAINING PROGRAMS, JOURNAL OF AMERICAN SOCIETY OF TRAINING DIRECTORS*.

Manzotti, A., Bueno, C., & Giordano, S. (2014). *ilo.org*. (R. Franco, Ed.) Obtenido de [ilo.org](http://ilo.org).

McClelland. (1989). *Estudio de la motivacion humana*. Madrid: Narcea.

Medico, h. (2016). Enfermades del trabajador . *horizonte medico* .

Miranda, I. R., Machado, O. P., Onofre, I. A., & Díaz, L. A. (2019). *GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA MODERNA*.

MIYAGUSUKU, J. L. (1998). *El derecho de propiedad en john locke*.



MONTUFAR, R. (2004). DESARROLLO ORGANIZACION. PRINCIPIOS Y APLICACIONES. MEXICO: MCGRAW-HILL.

OIT. (1999).Obtenido de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008562/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008562/lang--es/index.htm)

PAJARES, F. (1996). CURRENT DIRECTIONS IN SELF RESEARCH: SELF-EFFICACY. ANNUAL MEETING OF THE AMERICAN. NEW YORK.

RAMAZZINI, B. (1733). *DE MORBIS ARTIFICUM DIATRIBA*.

RAMON, A., G. G., P. M., & C. E. (2018). ENCUESTA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN QUITO:SINIESTRIDAD LABORAL. *REVISTA UESS*.

RYAN, R. M. (2000). *LA TEORIA DE LA AUTODETERMINACION Y LA FACILITACION DE LA MOTIVACION INTRISECA*. AMERICAN PSYCHOLOGISTM.

WEBER, M. (1989). *LA DIVISION DEL TRABAJO*. MALCOM WATERS.

# ANEXOS

## Anexo 1

Para la entrevista a los gerentes de los diferentes canales se usó el siguiente formato:

CANAL DE TELEVISIÓN CRV

ENTREVISTA REALIZADA A LOS GERENTES Y ENCARGADOS

---

**1.- ¿En qué aspecto se vería afectada la entidad sin el personal desconoce del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo?**

---

-¿Cree usted que es un punto crítico que se realicen capacitaciones al personal sobre los riesgos en el trabajo?

---

**2.- ¿Realizan evaluaciones a los trabajadores para comprobar si están cumpliendo con las normas y los procesos de seguridad y salud ocupacional, implementando la mejora continua?**

---

**3.- ¿Cuáles son las obligaciones del encargado de la seguridad y salud en el trabajo?**

---

-¿Qué piensa sobre la comunicación de información sobre la seguridad y salud en el trabajo al personal interno como externo?

---

**4.- ¿Cómo contribuye el coaching al aprendizaje y al crecimiento de otras personas en su departamento?**

---

**5.- ¿Según su experiencia en el campo cree usted que la aplicación de las medidas preventivas y de salud fomenten un estímulo en el trabajador?**

---

**6.- ¿Mantiene motivados a sus trabajadores? ¿De qué forma?**

---

**Anexo 2**

<b>ANÁLISIS DE PUESTOS - PROFESIOGRAMA</b>				
<b>CARGO:</b>	<b>CAMAROGRAFO</b>			
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>FACTOR DE RIESGO</b>		<b>CONSECUENCIA</b>	<b>COMPORTAMIENTO SEGURO</b>
	<b>CLASE</b>	<b>NIVEL</b>		
Grabación en estudio	Obstáculos en el piso	NC	Golpes leves	Utilizar zapatos con punta de acero y suela antideslizantes
Grabación en estudio	Sobresfuerzo físico	NC	Cansancio, dolores musculares	Aplicar pausas activas, descansar mínimo cada dos horas: utilizar ropa adecuada
Grabación en estudio	Posición forzada	SC	Dolores en las manos, fatiga muscular	Preferible estar sentado a estar de pie, utilizar apoya cámaras
Grabación en estudio	Quemaduras por contacto eléctrico	NC	Quemadura en manos al conectar dispositivos de trabajo	Mantener en buenas condiciones las instalaciones y dispositivos eléctricos, reportar condiciones eléctricas inseguras

<b>C</b>	<b>Critico</b>
<b>SC</b>	<b>Semicritico</b>
<b>NC</b>	<b>No critico</b>

**Anexo 3**

<b>ANÁLISIS DE PUESTOS - PROFESIOGRAMA</b>				
<b>CARGO:</b>	<b>REPORTERO</b>			
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>FACTOR DE RIESGO</b>	<b>CONSECUENCIA</b>		<b>COMPORTAMIENTO</b>
	<b>CLASE</b>	<b>NIVEL</b>		<b>SEGURO</b>
Cobertura en exteriores	Circulación de máquinas y vehículos	SC	Atropellamientos, choques, volcamientos, etc.	Revisar y chequear vehículo antes de salir de las instalaciones
Cobertura en exteriores	Posición forzada	NC	Fatiga Muscular	Realizar pausas activas cada 2 horas y realizar estiramientos
Cobertura en exteriores	Fatiga por carga visual	NC	Cansancio, Fatiga y Stress	Realizar pausas activas cada 2 horas y realizar estiramientos
Cobertura en exteriores	Consumo de alimentos	NC	Diarrea, Infección parásitos.	Evitar comer en la calle, de preferencia comer frutas y tomar agua embotellada
Cobertura en exteriores	Trabajo a distinto nivel	NC	Tropezar caer	Respetar señales de Seguridad Industrial
Cobertura en exteriores	Caída de objetos por desprendimiento	NC	Golpes en	Utilizar cascos en sitios donde haya peligro de caída de objetos por derrumbamiento, deslizamiento desprendimiento
Cobertura en exteriores	Pisadas sobre objetos	NC	Caer y resbalar, daños en el cuerpo	Utilizar calzado adecuado para ese tipo de terreno

Cobertura en exteriores	Animales domésticos o salvajes	NC	Lesiones corporales	Revisar el área, actualizar botiquín de primeros auxilios
Cobertura en exteriores	Atropello con vehículos	SC	Fracturas Múltiples	Chofer autorizado para manejo de la camioneta con credencia otorgada por la institución a la que pertenece.
Cobertura en exteriores	Humos, gases.	NC	Asfixia	Usar Mascarilla Full Face
Cobertura en exteriores	Presencia de lluvias	NC	Problemas gripales Neumonía	Usar encauchados, botas o paraguas
Cobertura en exteriores	Amenaza delincriminal: Asaltos, robos, secuestros.	SC	Golpes, heridas por armas, choques.	Aplicar procedimiento contra asaltos y robos.
Durante su jornada de trabajo (tener auriculares por tiempos extendidos)	Ruido	SC	Disminución del umbral de la audición	Realizar valoraciones médicas

C	<b>Critico</b>
SC	<b>Semicritico</b>
NC	<b>No critico</b>

## Anexo 4

ANÁLISIS DE PUESTOS - PROFESIOGRAMA					
CARGO:		SUPERVISORA DE PROMOCIONES			
ACTIVIDAD	FACTOR DE RIESGO		CONSECUENCIA	COMPORTAMIENTO SEGURO	
	CLASE	NIVEL			
Durante la jornada laboral	Trabajo a presión	SC	Estrés	Aplicar pausas activas, descansar mínimo cada 2 horas.	
Durante la jornada laboral	Alta responsabilidad	SC	Estrés	Realizar pausas activas	
Durante la jornada laboral	Sobre carga mental	NC	Cansancio	Realizar pausas activas	
Durante la jornada laboral	Minuciosidad de la tarea	NC	Estrés, fatiga.	Realizar pausas activas	
En la oficina por la computadora	Fatiga por la sobrecarga visual	NC	Fatiga visual.	Realizar pausas activas	
En la oficina por la computadora	Movimiento corporal repetitivo: cuello, tronco, extremidades superiores, extremidades	SC	Cansancio, fatiga estrés	Realizar pausas cada 2 horas.Y practicar estiramientos	

C	Critico
SC	Semicritico
NC	No critico

## Anexo 5

Lineamientos	Indicadores	Cumplimiento		Observación
		SI	NO	
Salud en el trabajo	<i>El empleador realiza exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores (incluyendo adolescentes)</i>		x	Al término de la relación laboral no realizan la evaluación médica al personal ni a los adolescentes que realizan las pasantías/prácticas pre-profesionales
	<i>A título grupal de las razones de los exámenes de salud ocupacional</i>		x	No son notificados de la evaluación de los exámenes médicos
	<i>A título personal sobre los resultados de los informes médicos relativos a la evaluación de salud</i>	x		
	<i>El empleador notifica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los accidentes del trabajo mortales dentro de 24 horas de ocurridos.</i>		x	No se registran a tiempo las notificaciones de los accidentes mortales
	<i>Contar con un departamento médico</i>	x		
	<i>Contar con una cafetería</i>	x		
	<i>Contiene un confort de luz en el lugar de trabajo</i>	x		
Seguridad en el trabajo	<i>El grado de cumplimiento de los objetivos de seguridad</i>	x		
	<i>El monitoreo permite una medición cuantitativa y cualitativa apropiada</i>	x		
	<i>Los resultados de los exámenes médicos son considerados para tomar acciones preventivas o correctivas al respecto</i>	x		
	<i>Se implementan las medidas correctivas propuestas en los registros de accidentes del trabajo incidentes peligrosos u otros accidentes</i>	x		
	<i>Contiene señaléticas contra incendio</i>	x		
	<i>Contiene un plan de evacuación en el lugar de trabajo</i>	x		
	<i>Contiene extintores</i>	x		
	<i>Contiene el panel de notificaciones de accidentes</i>		x	Carece de un registro de novedades de los accidentes acontecidos a pesar de contar con un panel de notificaciones