



## **UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES**

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
INGENIERIA EN CONTABILIDAD PÚBLICA Y AUDITORIA - CPA**

### **TÍTULO DEL PROYECTO**

Rediseño de un Sistema de Gestión de Riesgo de Trabajo en la empresa  
COHECO Cía. Ltda. Año 2013

#### **Autores:**

PERRAZO VITERI MANUEL LEONARDO  
SEGARRA LINDAO RICARDO AQUILES

Milagro, Septiembre 2013

ECUADOR

## CERTIFICADO DE ACEPTACION DEL ASESOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación nombrado por el Consejo Directivo de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro.

### **CERTIFICO:**

Que he analizado el proyecto de tesis de grado, cuyo título es: **“Rediseño de un Sistema de Gestión de Riesgo de Trabajo en la empresa COHECO Cía. Ltda. Año 2013”**.

Presentando como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar al Título de Ingeniería en Contaduría Pública y Auditoría-CPA.

El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema.

Expuesto por los egresados:

- Perrazo Viteri Manuel Leonardo

C.I. 0922982111

- Segarra Lindao Ricardo Aquiles

C.I. 0928647452

Milagro, a los 27 días del mes de Septiembre del 2013

---

Lcdo. Manuel Suasnabas

## DECLARACION DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Nosotros, Segarra Lindao Ricardo Aquiles y Perrazo Viteri Manuel Leonardo declaramos ante el Consejo Directivo de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro, que el proyecto de: **“Rediseño de un Sistema de Gestión de Riesgo de Trabajo en la empresa COHECO Cía. Ltda. Año 2013”** es de propia autoría, no contiene material escrito por otra persona, salvo el que está referenciado debidamente en el texto; además que parte del presente documento o en su totalidad no ha sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro Título o Grado de una Institución nacional o extranjera.

Milagro, a los 27 días del mes de Septiembre del 2013

---

Perrazo Viteri Manuel Leonardo  
C.I. 0922982111

---

Segarra Lindao Ricardo Aquiles  
C.I. 0928647452

## **CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA**

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de Ingeniería en Contaduría Pública y Auditoría otorga al presente proyecto de investigación las siguientes calificaciones:

MEMORIA CIENTIFICA	[ ]
DEFENSA ORAL	[ ]
TOTAL	[ ]
EQUIVALENTE	[ ]

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

PROFESOR DELEGADO

PROFESOR SECRETARIO

## DEDICATORIA

Dedico este esfuerzo a Dios, a mis padres Aquiles Segarra y Gioconda Lindao por demostrar el verdadero amor, ser el verdadero pilar y guía para mi superación, sin ellos hubiera sido imposible alcanzar esta meta. La enseñanza de valores ha permitido seguir el buen camino y superarme en cada meta que me proponga.

A mi hermano Víctor Segarra por estar en todo momento apoyándome, demostrarle que soy un ejemplo a seguir y que el también puede cumplir metas si se lo propone,

A mi abuelita Mariana Anguisaca por brindarme su apoyo desde que era muy pequeño. Sin la ayuda de ella hacia mis padres no hubiera podido ser lo que soy en la actualidad.

A mi tía Marizol Segarra por ser un soporte más en mi vida estudiantil, demostrarme que todo en la vida es fácil si se lo propone.

A mi enamorada Isabel y demás familiares que han estado apoyándome siempre que los necesité, brindándome su cariño incondicional.

Ricardo Segarra Lindao

## DEDICATORIA

A Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado la vida para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi mami Magali por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, por su ejemplo de perseverancia y constancia, por sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, por ser la persona que me enseñó a ser quien soy, pero más que nada, por su amor incondicional.

A mi mamita Rosita por ser fuente de motivación y por dejarme la herencia más importante: la familia y la educación, como una madre siempre la he visto, gracias a su sabiduría influyó en mí la madurez para lograr todos los objetivos en la vida, en agradecimiento por todo su amor esta dedicatoria.

Gracias a esas personas importantes en mi vida, que siempre estuvieron listas para brindarme toda su ayuda, ahora me toca regresar un poquito de todo lo inmenso que me han otorgado. Con todo mi cariño esta tesis se las dedico a ustedes.

Manuel Perrazo Viteri

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi gratitud al Economista Fabián Ramírez Granda y al Licenciado Manuel Suasnavas quienes fueron la guía para la realización del proyecto. Sus opiniones y mejoras en cada tema ayudaron a que mi meta se haya alcanzado con éxito.

Agradezco también a mis padres, hermano, abuelita, tía y demás familiares por estar en los momentos buenos y malos, su soporte ha permitido superarme cada día y demostrar que una persona puede lograr lo que se propone.

Gracias a mis amigos por el tiempo compartido y haber demostrado una amistad sincera sin esperar algo a cambio. Sus consejos y ayuda permitieron ir avanzado en el campo académico.

Ricardo Segarra Lindao

## **AGRADECIMIENTO**

Al finalizar un trabajo tan arduo y lleno de dificultades como el desarrollo de una tesis es inevitable que te asalte un muy humano egocentrismo que te lleva a concentrar la mayor parte del mérito en el aporte que has hecho. Sin embargo, el análisis objetivo te muestra inmediatamente que la magnitud de ese aporte hubiese sido imposible sin la participación de personas e instituciones que han facilitado las cosas para que este trabajo llegue a un feliz término. Por ello, es para mí un verdadero placer utilizar este espacio para ser justo y consecuente con ellas, expresándoles mis agradecimientos.

Debo agradecer de manera especial y sincera al Economista Fabián Ramírez Granda y al Licenciado Manuel Suasnavas por aceptarme para realizar esta tesis bajo su dirección. Su apoyo y confianza en mi trabajo y su capacidad para guiar mis ideas ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de esta tesis, sino también en mi formación como profesional, De la misma manera Agradezco a La Srta. Estefanía Castillo por todas sus largas horas de apoyo moral y sus fuerzas para seguir en la consecución de este proyecto.

Manuel Perrazo Viteri



## **CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR**

Msc.  
Jaime Orozco  
Rector de la Universidad Estatal de Milagro  
Presente.

Mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Trabajo realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Tercer Nivel, cuyo tema fue Rediseño de un Sistema de Gestión de Riesgo de Trabajo en la empresa COHECO Cía. Ltda. Año 2013 y que corresponde a la Unidad Académica de Ciencias de Ciencia Administrativas y Comerciales.

Milagro, a los 27 días del mes de Septiembre del 2013

---

Perrazo Viteri Manuel Leonardo  
C.I. 0922982111

---

Segarra Lindao Ricardo Aquiles  
C.I. 0928647452

# INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Problematización	1
Delimitación del tema	3
Formulación del Problema	3
Sistematización del problema	4
Determinación del tema	4

OBJETIVOS

Objetivo general	4
Objetivos específicos	5

JUSTIFICACION

Justificación del tema	5
------------------------	---

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL

MARCO TEORICO

Antecedentes históricos	7
Antecedentes referenciales	9

MARCO LEGAL 17

MARCO CONCEPTUAL

Glosario 42

HIPÓTESIS Y VARIABLES	
Hipótesis general	44
Hipótesis particulares	44
Declaración de variables	45
Operacionalización de las variables	46
CAPITULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Tipo y diseño de investigación	47
LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA	
Características de la población	48
Delimitación de la población	48
Tipo de muestra	48
Tamaño de la muestra	48
Proceso de selección	49
LOS MÉTODOS Y LAS TÉCNICAS	
Métodos teóricos	49
Métodos empíricos	49
Técnicas e instrumentos	49
Tratamiento estadístico de la información	50
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	
Análisis de la situación actual	51
Análisis comparativo, evolución, tendencia y perspectivas	70
Resultados	71
Verificación de hipótesis	72

## CAPITULO V

### PROPUESTA

Tema	74
Fundamentación	74
Justificación	76
Objetivos	77
Ubicación	77
Estudio de factibilidad	79
Descripción de la propuesta	80
Actividades	82
Recursos, análisis financieros	83
Impacto	86
Cronograma	87
Lineamiento para evaluar la propuesta	88

### CONCLUSIONES

### RECOMENDACIONES

### C. MATERIALES DE REFERENCIA

### BIBLIOGRAFÍA

### ANEXOS

## INDICE DE CUADROS

Cuadro 1	
Operacionalizacion de las variables	46
Cuadro 2	
Pregunta encuesta #1	52
Cuadro 3	
Pregunta encuesta #2	54
Cuadro 4	
Pregunta encuesta #3	56
Cuadro 5	
Pregunta encuesta #4	57
Cuadro 6	
Pregunta encuesta #5	59
Cuadro 7	
Pregunta encuesta #6	59
Cuadro 8	
Pregunta encuesta #6	61
Cuadro 9	
Pregunta encuesta #7	62
Cuadro 10	
Pregunta encuesta #8	64
Cuadro 11	
Pregunta encuesta #9	66
Cuadro 12	
Pregunta encuesta #10	68

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Pregunta encuesta #1	53
Figura 2 Pregunta encuesta #2	54
Figura 3 Pregunta encuesta #3	56
Figura 4 Pregunta encuesta #4	57
Figura 5 Pregunta encuesta #5	59
Figura 6 Pregunta encuesta #6	60
Figura 7 Pregunta encuesta #6	61
Figura 8 Pregunta encuesta #7	63
Figura 9 Pregunta encuesta #8	64
Figura 10 Pregunta encuesta #9	66
Figura 11 Pregunta encuesta #10	68
Figura 12 Mapa de ubicación	78

## RESUMEN

El medio laboral en los últimos tiempos ha tenido un cambio rotundo. El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (I.E.S.S.) como ente máximo regulador de la protección del Recurso Humano de las empresas publicó en el año 2010 una Resolución mediante el Sistema de Auditoria de Riesgo del Trabajo CD 333 en el cual manifiesta la importancia de la Mano obrera y el impacto que tiene el cuidado y buen trato de esta en función a la productividad de cada industria.

En vista de nuestro apego y gusto por la Auditoria y el afán de obtener mayor conocimiento en el cuidado del Recurso Humano, hemos decidido plantear un estudio para un re diseño de un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgo Laboral y conocer de qué manera influyen estos factores en la productividad de este Talento, tomando como enfoque de nuestro trabajo la Empresa COHECO CIA. LTDA. Y agradeciendo la gran apertura y por demás facilidades conllevadas con la confianza que nos brinda los directivos de mencionada empresa.

Este estudio tomando como punto de referencia el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social nos brinda un enfoque muy amplio sobre motivos, causantes y factores ya sean internos o externos que afectan directamente a la estrecha relación entre los trabajadores, la empresa y la producción de la misma. Por esta razón mencionamos que si planteamos posibles soluciones y realizamos un enfoque de las necesidades del trabajador y del cuidado que este exige nos proyectaríamos con mayor enfoque en las actividades que se realicen para así obtener mayores ganancias económicas, competitividad en el mercado y un mejor ambiente laboral apegado a las Normativas Legales a cumplirse.

En la ejecución de este proyecto utilizaremos recursos de la misma empresa con la ayuda de los gestores de este proyecto, a fin de obtener excelentes resultados y aportar al engrandecimiento de la misma.

## INTRODUCCION

Los Riesgos Laborales son aquellos que se producen por el hecho o en ocasión del trabajo a través de dos manifestaciones: los accidentes y las enfermedades profesionales, cuyos efectos pueden generar situaciones de invalidez temporaria o permanente, y cuyas consecuencias pueden variar entre la curación, la huella de alguna secuela, e inclusive la posibilidad de que la víctima muera.

Debido a esta falencia por la rentabilidad de la compañía y la preocupación de su personal se plantea un análisis de un Sistema de Gestión De Prevención De Riesgo Y su incidencia en la productividad del talento humano en la Empresa COHECO Cía. Ltda. en la Provincia de Guayas, Ciudad Guayaquil.

En la actualidad los riesgos se han suscitado de una manera más notable, han existido derrumbes, incendios, problemas de diferente índole por el no buen manejo de algún sistema que prevenga lo antes mencionado.

La base primordial del éxito de cada empresa corresponde a la importancia que estas le den a su motor principal conocido como Talento Humano y los métodos que se apliquen para salvaguardar la integridad de ellos; más aún si sabemos que están expuestos como empresa a diversos tipos de indemnizaciones laborales direccionados a demandas las cuales presentan un alto índice de pérdida financiera en sus estados de resultados que en varias ocasiones pueden llevarlos hacia la quiebra.

La metodología usada es la empírica de la cual haremos uso para una mayor recaudación de información; en primera instancia es el método de observación en el cual ayuda a detectar el medio en que están envueltos y a que peligros se exponen y como esto les afecta. Luego con el método de las encuestas y entrevistas las cuales van dirigidas expresamente al personal de la planta en la cual se hace el estudio.



# **CAPITULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1.1 Problematización**

COHECO Cía. Ltda. una empresa con actores directos de los cambios acelerados que están experimentando varias ciudades del país, cuya nueva composición urbana traerá progreso; mayor flujo turístico y más fuentes de trabajo, ha generado vínculos sólidos con miles de clientes, ha construido una imagen confiable, tanto en lo técnico como en lo ético especializados en la instalación, mantenimiento, modernización y renovación de ascensores, escaleras eléctricas y rampas; la implementación de sistemas de acceso y seguridad a edificios, son los campos de acción de la empresa.

Los Riesgos Laborales son aquellos que se producen por el hecho o en ocasión del trabajo a través de dos manifestaciones: los accidentes y las enfermedades profesionales, cuyos efectos pueden generar situaciones de invalidez temporaria o permanente, y cuyas consecuencias pueden variar entre la curación, la huella de alguna secuela, e inclusive la posibilidad de que la víctima muera. Con tal antecedente, se puede mencionar los siguientes aspectos vinculados con los riesgos del trabajo.

Las enfermedades profesionales inciden en los procesos operativos que realizan los empleados.

La baja producción por parte de los trabajadores se debe a la preocupación del medio en el cual están laborando y al estrés que este mismo genera.

La siniestralidad laboral tiene una conexión negativa con la ejecución de un trabajo causando el desprestigio de la marca comercial.

El cumplimiento de la normativa legal en referencia a la seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo conlleva a sanciones económicas drásticas.

Las paras de producción por accidentes ocurridos en la empresa cuando ocurren esporádicamente da paso al no cumplimiento de la producción planificada.

Si estos factores negativos se siguen manteniendo dentro de esta empresa y no se genera una estrategia de solución; la productividad, eficiencia y eficacia que son su objetivo principal no se cumpliría. Debido a esta falencia por la rentabilidad de la compañía y la preocupación de su personal se plantea un análisis de un Sistema de Gestión De Prevención De Riesgo, que permitirá el control de los inconvenientes señalados en la Empresa COHECO Cía. Ltda. en la ciudad de Guayaquil, Provincia de Guayas.

### **1.1.2 Delimitación del problema**

**País:** Ecuador.

**Región:** Costa.

**Provincia:** Guayas.

**Ciudad:** Guayaquil.

**Sector:** Empresarial.

**Área:** Todas las operaciones.

**Universo:** 500 empleados (Datos obtenidos por la misma Empresa).

**Tiempo:** Análisis 6 meses, año 2013.

**Aspecto:** Análisis de los riesgos ocupacionales e impacto ambiental en todas las áreas de la empresa.

### **1.1.3 Formulación del problema**

¿Cómo los riesgos psicosociales, mecánicos y ambientales influyen en la productividad del Talento Humano de la empresa COHECO Cía. Ltda. en el presente año?

### **1.1.4 Sistematización del problema**

¿Cómo inciden las enfermedades profesionales en los procesos operativos del personal de la empresa?

¿Cómo incide la siniestralidad laboral en el prestigio de la marca comercial?

¿Cómo afecta el cumplimiento o no cumplimiento de la normativa legal de seguridad, salud y medio ambiente laboral con la economía empresarial?

¿Cómo inciden los accidentes laborales en la empresa en el cumplimiento de la producción planificada?

### **1.1.5 Determinación del tema**

Análisis de los riesgos laborales y su incidencia en la Productividad del Talento Humano en la Empresa COHECO Cía. Ltda. en la ciudad de Guayaquil, Provincia del Guayas. Año 2013.

## **1.2 OBJETIVOS**

### **1.2.1 Objetivo general**

Analizar el criterio de los trabajadores sobre los riesgos psicosocial, mecánico y ambiental mediante la elaboración de entrevistas y encuestas para medir el impacto que estos causan en su desempeño.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

Estipular las enfermedades profesionales y su incidencia en los procesos operativos del personal de la empresa.

Analizar la siniestralidad laboral que causa el desprestigio de la marca comercial.

Determinar la incidencia del cumplimiento de normativa legal de seguridad, salud y ambiente laboral en el trabajo y su incidencia económica que prevee la Ley.

Considerar los accidentes laborales por lo cual no se cumple la producción planificada.

## **1.3 JUSTIFICACION**

### **1.3.1 Justificación del tema**

La intención de realizar este trabajo es que se considera que la base primordial del éxito de cada empresa corresponde a la importancia que estas le den a su motor principal conocido como Talento Humano y los métodos que se apliquen para salvaguardar la integridad física y mental de ellos; más aún si sabemos que están expuestos como empresa a diversos tipos de indemnizaciones laborales direccionados a demandas las cuales presentan un alto índice de pérdida financiera en sus estados de resultados que en varias ocasiones pueden llevarlos hacia la quiebra.

Lo que lleva a abalizar tres razones básicas de esta investigación:

Por el compromiso que las compañías deben tener hacia la sociedad, ya que si el recurso humano es el más afectado en las operaciones laborales, de la misma manera serán las familias donde ellos pertenece, quedando desprotegidos y con serias afectaciones emocionales.

La ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales generan desperdicio de materiales, retrasos de producción, ausentismos, bajos rendimientos en los

colaboradores, entre otros, que son factores que afectan directamente a la rentabilidad del negocio, y que influyen a los altos costos de producción.

La responsabilidad legal que se enfrenta la organización en el caso de detectar que sus operaciones no han sido sometidas a un análisis de riesgo operacional y las alteraciones de salud tanto aguda como crónica que podrían afectar en su ejecución.

La seguridad, salud y el cuidado del medio ambiente laboral, son los pilares fundamentales que se deben considerar para la continuidad del negocio de una empresa, es por eso que el presente estudio encuentra la necesidad de analizar las actividades que se ejecutan en las operaciones de esta organización, pretendiendo mejorar las condiciones de trabajo y los actos realizados por los colaboradores en base a una cultura prevencionista y el compromiso con el medio ambiente.

## **CAPITULO II**

### **MARCO REFERENCIAL**

#### **2.1 MARCO TEORICO**

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

La empresa COHECO Cía. Ltda. es un grupo empresarial ecuatoriano, que inició sus labores en 1972, en un entorno social y económico bastante conservador, receloso de abrirse a los avances de los países industrializados. Era un mundo polarizado, con dos grandes potencias tratando de imponer su hegemonía geopolítica; la economía, en franca recesión, afectaba a los países latinoamericanos, acuciados, además, por endeudamiento externo. A ello se sumaba la crisis energética, con los precios del petróleo en constante fluctuación, poniendo en riesgo los cimientos mismos de la economía de mercado, sustento del capitalismo.

Los Estados controlaban la economía, las áreas estratégicas de desarrollo, dejando poco espacio a la iniciativa privada. Esas eran las reglas del juego, y con ellas había que emprender cualquier iniciativa, así lo hizo Don Alberto Correa, un hombre visionario, que dio nacimiento a COHECO, que inicialmente se dedicó a la importación de instrumentos para la construcción.

Para 1977, COHECO comenzó una nueva era: Mitsubishi Electric Corporation del Japón le confirió la representación exclusiva en Ecuador. Desde entonces,

COHECO se ha consolidado como la empresa líder en la venta, instalación y mantenimiento de equipos de transporte vertical: ascensores, escaleras eléctricas y rampas.

Durante los 35 años transcurridos desde su fundación, COHECO ha generado vínculos sólidos con miles de clientes, ha construido una imagen confiable, tanto en lo técnico como en lo ético. El liderazgo en el campo del transporte vertical le sirve cotidianamente para tomarse muy en serio, para hacer negocios con sus clientes con una profunda vocación de servicio.

La instalación, mantenimiento, modernización y renovación de ascensores, escaleras eléctricas y rampas; la implementación de sistemas de acceso y seguridad a edificios, son los campos de acción de la empresa.

En la actualidad son los actores directos de los cambios acelerados que están experimentando varias ciudades del país, cuya nueva composición urbana traerá progreso; mayor flujo turístico y más fuentes de trabajo.

COHECO consciente que el capital humano es un pilar fundamental para la estrategia empresarial, estableció el área de Desarrollo Humano y Organizacional, con el propósito de atender de manera integral las necesidades de sus colaboradores y orientar las políticas de la compañía.

A partir de esta comprensión, COHECO se esfuerza por mantener a su personal con un criterio justamente humano, mediante prácticas que son parte de su cultura empresarial, que integran lo laboral y lo personal, como una sola expresión.

COHECO selecciona y contrata nuevos talentos, de acuerdo con los perfiles adecuadamente definidos, que contemplan esquemas laborales y de remuneración acordes con las exigencias del mercado actual.

Considera que un factor fundamental para la vinculación de su personal es la orientación al servicio, según postulan la misión y visión de la compañía.

Al contratar a nuevos colaboradores, COHECO adquiere la responsabilidad de facilitar las mejores condiciones de trabajo, para que el desarrollo de sus capacidades, aptitudes y actitudes sean óptimas. Así, COHECO desarrolla un permanente programa de capacitación y entrenamiento, en forma de cursos, talleres y prácticas.

### **2.1.2 Antecedentes referenciales**

Según Jaramillo Arias, Hernán el trabajo efectuado empieza por hacer una referencia general al historial de los sistemas de Gestión de Seguridad y Salud laboral como herramientas de apoyo a la gestión empresarial para el aumento de la productividad, el compromiso con el medio ambiente y la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

Dentro de este conocimiento, se hace un enfoque principalmente a los sistemas de salud y seguridad ocupacional internacionales SART CD 333(reglamento) y las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo de la OIT, para enmarcar dentro de éstos, al sistema de salud y seguridad Modelo Ecuador, el cual ha sido recomendado por mandato legal dentro del Instrumento Andino de Trabajo para ser aplicado en el Ecuador y los países del Pacto Andino. Esta situación a nuestro criterio, genera la necesidad de que el Modelo Ecuador desde su base conceptual, pueda ser comparable y compatible con los sistemas internacionales de gestión de seguridad y salud ocupacional, a fin de ir de la mano con el concepto fundamental de los sistemas de gestión cuyo objetivo principal es el de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, reduciendo incidentes, accidentes, lesiones y pérdidas en general. Se compara entonces las similitudes y diferencias que pueden existir entre el sistema de gestión Modelo Ecuador y sistemas internacionales como el OHSAS 18001 y las guías internacionales dadas por la OIT para sistemas de Gestión de Seguridad y Salud, las mismas que a la vez parten de los resultados de un análisis previo en el cual se compararon 27 sistemas de gestión de seguridad y salud que en su momento se aplicaban en igual número de países para obtener los elementos principales que hacen que un sistema de gestión pueda definirse como tal.



Los Sistemas de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales se ha demostrado que el control de la siniestralidad y la mejora en las condiciones de trabajo a la par que la búsqueda de la rentabilidad económica y la optimización de la producción, otorgan a las empresas un valor añadido. Por este motivo, los sistemas de gestión de calidad también han alcanzado la Seguridad y Salud Ocupacional, desarrollando protocolos y normas que ayudan a las organizaciones a mejorar su gestión de Recursos Humanos.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales hasta la entrada en vigor de la Constitución Española, el Instituto Nacional de Previsión integraba las funciones de los Asuntos Sociales, incluyendo los relacionados con los accidentes de trabajo y la previsión de los mismos. Dicha institución quedó extinta con la publicación del Real Decreto Ley 36/1978, iniciándose así un proceso que se concretó con la publicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, en vigor desde el 10 de febrero de 1996. Como legislación aplicable, añadir la Directiva de la que proviene, básicamente la 89/391/CEE, el R.D. 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como la reforma de su marco normativo según la Ley 54/2003.

En el Perú, existe la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, promulgada el 20/08/2011, ley que regula la gestión en la prevención de riesgos laborales, basada en la Norma OHSAS 18001 versión 2007.

El Plan de Prevención es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales, con objetivos y metas. En definitiva constituye la descripción de la estructura organizativa y responsabilidades, que desarrolla un sistema de gestión a través de procedimientos, instrucciones y registros, para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos es el mapeo que se realiza con el fin de detectar los peligros que encierran las actividades a desarrollar, y

encontrar el grado de daño producido por el riesgo inherente ha dicho peligro. Comúnmente se realiza bajo 2 criterios: Probabilidad y Severidad, aunque en la actualidad existen métodos más sofisticados para realizar dicha evaluación.

La evaluación inicial de riesgos laborales es la primera parte de la implantación del sistema de gestión de la prevención. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas. Esto se concreta en la redacción de Informes de Higiene (Luxometría, Ruido y Stress térmico), Ergonomía, Manejo de cargas, etc.

Siguiendo el proceso de evaluación de riesgos y en el supuesto que se observe la necesidad de controlar el riesgo, el Servicio Mancomunado de Prevención pondrá claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario adoptar medidas preventivas o de protección y el tipo de las mismas, así como el control periódico que deba aplicarse.

Para todos aquellos casos en que la evaluación inicial de riesgos pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, se planificarán las actividades preventivas por el Servicio Mancomunado de Prevención, en colaboración con el Responsable de Prevención y los Delegados de Prevención, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario se asegura de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma. Dicho seguimiento se concreta en las reuniones del Comité de Gestión, el Comité de Seguridad y Salud, y en el día a día de las tareas del Responsable de Prevención.

Cuando los trabajadores ejerzan su derecho de representación, podrán elegir de entre ellos un representante, quien deberá ser informado y consultado, y participar

en aquellas decisiones que tome la empresa en cuestiones relacionadas con la gestión de la prevención de riesgos. De este modo, se garantiza el seguimiento a la par de la mejora de las condiciones de gestión económica, de calidad y de mantenimiento de la maquinaria, junto con el seguimiento de la planificación de la actividad preventiva, la información y formación a los trabajadores en materia preventiva, y la consulta, participación y motivación de los trabajadores.

El Manual de Autoprotección describe las posibles situaciones de emergencia en la empresa, así como las alternativas posibles para alcanzar su resolución y minimizar sus daños. Dicho manual se concreta en una evaluación del riesgo, la enumeración de los medios de protección, la descripción del plan de emergencia y la implantación de las medidas establecidas.

El riesgo laboral en este caso será evaluado para ofrecer una información exhaustiva a los Servicios Públicos de Extinción y a los Servicios de Protección Civil.

Los medios de protección serán identificados, tanto medios humanos como medios materiales disponibles para las labores de autoprotección. Desde un simple extintor a una columna seca, pasando por hidrantes y bocas de incendio equipadas, encontramos una amplia gama de medios de protección.

Cuando sean detectadas situaciones de emergencia, el Jefe de Emergencia evalúa la situación y decide si debe activar o no el plan de emergencia. En caso afirmativo, activa la alarma de emergencia y evacuación y el resto del equipo de intervención, evacuación y primeros auxilios participa en la gestión de la emergencia.

El plan de emergencia estudia las diferentes hipótesis de emergencia y los planes de actuación para cada una de ellas, así como la sistemática de evacuación total o parcial de la explotación.

Anualmente se realiza un plan de simulacros, para identificar oportunidades de mejora en la gestión de emergencias, como por ejemplo: lugares o equipos de

trabajo inusualmente peligrosos, tiempos de evacuación, cuellos de botella en la evacuación parcial o completa, etc.

La Vigilancia de la salud a lo largo de los años se ha comprobado que las condiciones de trabajo pueden afectar consistentemente a las aptitudes del trabajador, como son agudeza visual, funcionalidad musculo esquelética, y cualquier otro aspecto relacionado con la salud laboral.

El Servicio de Vigilancia de la Salud llevará a cabo un control de la salud de los trabajadores mediante reconocimientos médicos de nuevas incorporaciones, reconocimientos periódicos de salud a todo el personal y reconocimientos de salud específicos. Si como resultado de dichos reconocimientos, el trabajador no es apto o muestra restricciones, el Servicio de Prevención junto al trabajador y el Responsable de prevención analizan la situación, re-evaluando, cambiando ó adaptando el puesto, realizando un examen específico, etc.

La Identificación de Aspectos Ambientales y Evaluación del Impacto Producido es el mapeo que se realiza con el fin de detectar los aspectos ambientales significativos resultantes de las actividades a desarrollar, y encontrar el grado de daño producido al medio ambiente debido a dichos aspectos. Comúnmente se realiza bajo 2 criterios: Probabilidad y Severidad.

**TEMA:** Derrumbe de edificio causa 34 muertos en India.

Nueva Delhi, 5 abr (PL) A 34 ascienden hoy los muertos por el derrumbe de un edificio de siete plantas en la occidental ciudad india de Thane, aunque se teme que la cifra aún pueda ser mayor.

Autoridades locales indicaron que entre el más del medio centenar de heridos hay varios en estado muy grave, mientras los bomberos siguen sus labores con la presunción de que todavía quedan personas bajo los escombros. Los últimos en ser rescatados fueron cinco niños, unas 12 horas después del derrumbe. Construido sin licencia hace unos cuatro meses, y con aparentes fallas estructurales, el inmueble se vino abajo al anochecer del jueves. La policía presentó un caso contra los propietarios de la firma constructora, pero estos están ocultos. Los ocupantes de un edificio contiguo levantado por la propia empresa fueron evacuados preventivamente, refirió la agencia de noticias IANS.

**Comentario:**

Con este antecedente deducimos que hubo una mala compra y aplicación de materiales de construcción y en conjunto con la poca inspección de la tierra y cubierto.

**Fuente:**

**(s.f):[http://www.prensalatina.cu/index.php?option=com\\_content&task=view&idioma=1&id=1278781&Itemid=1](http://www.prensalatina.cu/index.php?option=com_content&task=view&idioma=1&id=1278781&Itemid=1)**

**TEMA:** La Comunidad invertirá 20 millones en la prevención de riesgos laborales.

La Comunidad de Madrid, los sindicatos mayoritarios y la patronal firmaron ayer el IV Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales (2013-2016), al que se destinarán en este ejercicio 20 millones de euros. El presidente regional, Ignacio González, los secretarios generales de UGT y Comisiones Obreras en Madrid, José Ricardo Martínez y Jaime Cedrún, respectivamente, y el presidente de la CEIM, Arturo Fernández, escenificaron el acuerdo en un acto que alargó dos horas. “Si queremos ser una comunidad avanzada, que lidere en economía, cultura y turismo, hay que liderar en la calidad del empleo, y la seguridad en el desempeño de los trabajos es prioridad”, expresó González.

La reunión también sirvió para constituir una mesa de trabajo en el seno del Consejo de Madrid que las distintas partes valoraron como “un gesto significativo para la recuperación del diálogo social”. “El Consejo de Madrid ha valorado la necesidad de impulsar políticas de empleo eficaces, orientadas a impulsar la contratación de los trabajadores desempleados y la formación de estos y de los trabajadores ocupados”, es la línea principal a seguir de la institución. En la región hay registrados más de 600.000 parados.

Madrid cerró el pasado año con una siniestralidad por debajo de la media nacional, registrando el menor número de accidentes graves, un 60% por debajo de la media española, según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. El índice de accidentes mortales fue a su vez un 30% menor al de la media española. Según datos del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, los accidentes laborales en la región en 2012 descendieron un 17% (77.366 por los 93.284 de 2011). A su vez, los accidentes en jornada laboral cayeron un 19% (64.196 por 79.205), y los accidentes in itinere bajaron un 6,46% (13.170 por 14.079). Los accidentes mortales fueron 73 —55 en jornada laboral y 18 in itinere—, por los 94 en 2011, un 22% menos.

“Todavía hay un porcentaje importante de empresas que no reúnen las garantías suficientes para garantizar la salud de los trabajadores”, señaló Martínez. “Aunque

los accidentes laborales han caído en general y con una tendencia de reducción sistemática, hay que seguir profundizando en la prevención de los colectivos más vulnerables, como mujeres, jóvenes e inmigrantes”, abundó su colega de Comisiones Obreras.

**Comentario:**

Podemos darnos cuenta que los riesgos laborales cuando son tratados a tiempo como contingencia, tienen una reducción positiva. España invierte millones de euros para salvaguardar el bienestar de sus trabajadores.

Existe una buena coordinación ente el Consejo de Madrid y demás autoridades para impulsar políticas favorables de empleo.

**Fuente:**

**(s.f):[http://ccaa.elpais.com/ccaa/2013/03/12/madrid/1363126972\\_655932.html](http://ccaa.elpais.com/ccaa/2013/03/12/madrid/1363126972_655932.html)**

**TEMA:** Alarma por incendio en bodega de químicos en la avenida Juan Tanca Marengo.

Guayaquil (CRE).-

Un incendio se registró desde las primeras horas de la mañana de hoy, martes, en una bodega de químicos, ubicada en la décima etapa de la Alborada, inmediaciones de la avenida Juan Tanca Marengo, norte de Guayaquil.

El flagelo, que inicialmente se dijo que era en una fábrica de juguetes, fue reportado a las 07h30 y generó alarma en las inmediaciones de la fábrica Coca Cola y en los moradores de los alrededores del centro comercial City Mall.

En las redes sociales la información y fotografías se difundieron rápidamente.

Más de 60 unidades de combate contra incendios y alrededor de 200 miembros del Cuerpo de Bomberos trabajan sofocando las llamas, informó el noticiero de CRE Satelital.

El incidente ha originado congestión vehicular en la avenida Juan Tanca Marengo, se recomienda usar vías alternas.

El incendio hasta esta hora no ha sido controlado y se escuchan explosiones entre leves y fuertes.

Debido a los materiales de fácil combustión que se encontraban en el interior de la fábrica, las llamas han tomado proporción llegando a contaminar un local de colchones.

Una considerable cortina de humo negro se ha alzado en el lugar del siniestro, que puede ser visualizado desde distintos puntos del norte de Guayaquil.

A las 09h15, el coronel del Cuerpo de Bomberos de Guayaquil, Martín Cucalón, en declaraciones preliminares anunció que al menos una hora más se podrían tomar para controlar incendio en su totalidad.

Asimismo, que no se reporta ni heridos ni fallecidos, no así con varios bomberos que debieron ser socorridos por paramédicos con síntomas de asfixia.

**Comentario:**

Al analizar este acontecimiento podemos resaltar que posiblemente en dicha bodega no se mantenía un control adecuado de los factores naturales como artificiales. No contaba con un programa de respuesta inmediata.

**Fuente:**

(s.f): <http://www.cre.com.ec/noticia/9006/alarma-por-incendio-en-fabrica-de-plastico-en-la-ave-juan-tanca-marengo/>



## **2.2 MARCO LEGAL**

Según los artículos siguientes:

El artículo 326, numeral 5, de la Constitución de la República establece que: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

La Ley de Seguridad Social en su artículo 155, señala que: “El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral”.

El Código de Trabajo según el artículo 2 Obligatoriedad del trabajo dice que: “El trabajo es un derecho y un deber social”. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

El Código de Trabajo en su artículo 3 Libertad de trabajo y contratación indica: “El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente”.

El artículo 5 del Código de Trabajo Protección judicial y administrativa establece que: “Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”.

El Código de Trabajo según el Artículo 7 Aplicación favorable al trabajador dice que: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”.

El Código del Trabajo, en su artículo 38 establece que: “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 artículo 432 del Código de Trabajo dispone que:” En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidos.

El Código Laboral en su artículo 410 prevé que: “Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o 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”.

**MEDIANTE EL INSTRUCTIVO DE APLICACIÓN DEL REGLAMENTO PARA EL SISTEMA DE AUDITORÍA DE RIESGOS DEL TRABAJO – SART. Se describen los siguientes artículos:**

**Art. 1.- PLAN DE EJECUCIÓN.-** La Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo, (DSGRT) formulará y evaluará el plan anual de ejecución de las auditorías a nivel nacional, para lo cual deberá considerar:

1.1. El número de empresas clasificadas en base a la Clasificación Internacional Unificada de Actividades en adelante CIU, por provincia.

1.2. Número de afiliados por empresa en cada provincia.

1.3. Número de profesionales con las competencias requeridas para la ejecución de las auditorías en cada una de las unidades provinciales de riesgos del trabajo en adelante UPRT.

1.4. Número de empresas a ser auditadas en cada UPRT (la meta será establecida anualmente por la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo en adelante DSGRT, de manera estratificada según el CIU).

1.5. Los índices de gestión:

- a. Eficacia: de la gestión de los auditores responsables del proceso; se aplicará la siguiente fórmula:

$$IE = \frac{\text{N}^\circ \text{ de Auditorías realizadas}}{\text{N}^\circ \text{ de Auditorías planificadas}} \times 100$$

- b. Impacto: sobre la actividad, considerando el universo de las empresas de la jurisdicción de la UPRT; se aplicará la siguiente fórmula:

$$II = \frac{\text{N}^\circ \text{ de empresas auditadas en la provincia}}{\text{N}^\circ \text{ de empresas sujetas al régimen del SGRT en la provincia}} \times 100$$

1.6. Gestión de las auditorías de riesgos del trabajo.

La planificación, control y mejora continua de las auditorías de riesgos del trabajo será responsabilidad de la DSGRT.

La ejecución y supervisión de las auditorías de riesgos del trabajo será responsabilidad de las unidades provinciales de Riesgos del Trabajo.

**Art. 2.- DESIGNACIÓN DE AUDITORES.-** La DSGRT, establecerá, mantendrá y actualizará trimestralmente un banco de datos a nivel nacional de los profesionales auditores o empresas auditoras del SART. El responsable de la UPRT previo conocimiento y autorización del Director del SGRT, designará mediante sorteo, de entre aquellos auditores o empresas auditoras calificadas con las competencias para la ejecución de las auditorías, considerando los requisitos establecidos en el artículo 5 del Reglamento del SART.

**Art. 3.- PLANIFICACIÓN TRIMESTRAL.-** El responsable de la UPRT planteará una planificación trimestral previa y asignará las empresas que mensualmente serán auditadas, a cada auditor asignado al proceso de auditoría, considerando su experticia.

Se asignarán las empresas a auditarse a cada auditor o empresa auditora, mensualmente, mediante el siguiente proceso:

3.1 El responsable de la UPRT en base a lo establecido elaborará en los primeros cinco días de cada mes, un listado de las empresas u organizaciones de su jurisdicción de manera estratificada por el CIIU, que serán auditadas considerando la capacidad operativa de la Unidad, clasificadas por:

- a) Nivel de riesgo: Alto, moderado y bajo;
- b) Tipo de actividades;
- c) Clase de productos utilizados;
- d) Número de trabajadores;
- e) Organizaciones que solicitan auditoría;
- f) Empresas con siniestros laborales de dominio; y,
- g) La base de datos de las empresas deberá contener datos generales de la empresa para su adecuada identificación.

3.2 Se establecerán las empresas a ser auditadas.

3.3 Se convocará a los auditores o empresas auditoras asignadas, que no tengan auditorías pendientes y estén al día en la entrega de informes.

El acto de asignación se realizará con la presencia de:

- a) En la provincia de Pichincha:

- Director del SGRT o su delegado.
- Responsable de la Unidad Provincial de Riesgos del Trabajo de Pichincha.
- Abogado del SGRT.

b) En el resto del país, en las cuales existan unidades provinciales de Riesgos del Trabajo:

- Director Provincial o su delegado.
- Responsable de la Unidad Provincial de Riesgos del Trabajo.
- Abogado del SGRT o a su falta un servidor delegado por el Director Provincial.

**Art. 4.- NOTIFICACIÓN DE LA AUDITORÍA.-** El responsable de la UPRT, con el término de diez (10) días de anticipación, notificará al representante legal de la empresa a ser auditada y al representante de los trabajadores, informando lo siguiente:

4.1 La fecha en que se ejecutará la auditoría.

4.2 Los auditores o empresa auditora designado(s) por la UPRT del IESS.

4.3 Los documentos y registros requeridos para el análisis y verificación.

4.4 El programa de la auditoría.

**Art. 5.- EJECUCIÓN DE LA AUDITORÍA.-** Una vez notificada la empresa u organización, los auditores designados, concurrirán a la misma y procederán a su ejecución llevando a cabo:

5.1 Reunión de inicio del proceso de auditoría.

5.2 Exposición del método de recolección de evidencias.

5.3 Información del procedimiento de muestreo a ser aplicado.

5.4 Explicación del tipo de pruebas que serán utilizadas.

5.5 Información de la clasificación de las No Conformidades a ser aplicadas.

**Art. 6.- REUNIÓN DE INICIO.-** En la reunión de inicio el auditor solicitará al representante de la empresa llenar el FORMATO DE AUDITORÍA No. 1: "Datos de la Empresa Auditada", adjunto como anexo al presente instructivo.

El auditor designado debe:

6.1 Llenar los datos del FORMATO DE AUDITORÍA No. 2: "Acta de Inicio de la Auditoría" adjunto al presente instructivo.

6.2 Proceder a la firma de los presentes, de conformidad a lo señalado en el numeral 2.4 del artículo 8 del Reglamento del SART.

**Art. 7.- EVALUACIÓN DE LA AUDITORÍA DOCUMENTAL Y DE CAMPO.-** El auditor del SGRT procederá a evaluar el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa, recabando las evidencias del cumplimiento de la normativa y regulaciones relativas a la prevención de riesgos laborales, para lo cual verificará la implementación de los requisitos técnico legales, aplicables a la empresa auditada, de conformidad con lo señalado en el artículo 9 del Reglamento del SART.

#### **7.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA:**

7.1.1 **Política:** cada literal (a, b, c, d, e, f, g, h) del numeral 1.1, del artículo 9 del Reglamento del SART deberá ser valorado (auditoría documental, auditoría de comprobación o campo y realización de entrevistas a los trabajadores involucrados en el proceso valorado). Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/8; caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0.

El valor asignado a los requisitos técnicos legales será la suma de los valores de cada literal.

**7.1.2 Planificación:** cada literal (a, b, c, d, d, e, f, g, h, i) del numeral 1.2, del artículo 9 del Reglamento del SART deberá ser evaluado (evidencia documental, observación de procesos y entrevistas a los trabajadores involucrados en el proceso analizado), en base a las evidencias objetivas. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/10; caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0.

Los sub literales de "i": (i1, e i2) deberán ser verificados. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/20; su incumplimiento será asignado con cero, el valor del literal "i" será la suma de los dos sub literales (i1; e, i2).

El valor asignado a los requisitos técnicos legales será la suma de los valores asignados a cada literal.

**7.1.3 Organización:** cada literal (a, b, c, d, e) del numeral 1.3, del artículo 9 del Reglamento del SART, deberá ser evaluado (auditoría documental, auditoría de comprobación o campo y realización de entrevistas a los trabajadores involucrados en el proceso valorado), en base a las evidencias objetivas. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/n (n es igual al número de literales aplicables); caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0; si no es aplicable no será considerado.

Los sublitterales de "b"; (b1, b2, b3, b4) deberán ser evaluados. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/4n; su incumplimiento será asignado con cero, el valor del literal "b" será la suma de los sub literales.

El valor asignado a los requisitos técnicos legales será la suma de los valores asignados a cada literal.

**7.1.4 Integración - implantación:** cada literal (a, b, c, d, e, f) del numeral 1.4, del artículo 9 del Reglamento del SART deberá ser evaluado (auditoría documental, auditoría de comprobación o campo y realización de entrevistas a los trabajadores involucrados en el proceso valorado), en base a las evidencias objetivas. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/6; caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0.

Los sub literales de "a"; (a1, a2, a3, a4) deberán ser evaluados. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/24; su incumplimiento será asignado con cero, el valor del literal "b" será la suma de los sub literales.

El valor asignado a los requisitos técnico legales será la suma de los valores asignados a cada literal.

**7.1.5 Verificación / auditoría interna del cumplimiento de estándares e índices de eficacia del plan de gestión:** cada literal (a, b, c) del numeral 1.5, del artículo No. 9 del Reglamento del SART, deberá ser evaluado (auditoría documental, auditoría de comprobación o campo y realización de entrevistas a los trabajadores involucrados en el proceso valorado), en base a las evidencias objetivas. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/3; caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0.

El valor asignado a los requisitos técnico legales será la suma de los valores asignados a cada literal.

**7.1.6 Control de las desviaciones del plan de gestión:** cada literal (a, b, c) del numeral 1.6, del artículo No. 9 del Reglamento del SART, deberá ser evaluado (auditoría documental, auditoría de comprobación o campo y realización de entrevistas a los trabajadores involucrados en el proceso valorado), en base a las evidencias objetivas. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/3; caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0.

Los sub literales de "c"; (c1, c2, c3) deberán ser evaluados. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/6; su incumplimiento será asignado con cero, el valor del literal "c" será la suma de los sub literales.

El valor asignado a los requisitos técnico legales será la suma de los valores asignados a cada literal.

**7.1.7 Mejoramiento continuo:** del numeral 1.7 del artículo 9 del Reglamento del SART: deberá ser evaluado (auditoría documental, auditoría de comprobación o



campo y realización de entrevistas a los trabajadores involucrados en el proceso valorado), en base a las evidencias objetivas. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1; caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0.

## 7.2. GESTIÓN TÉCNICA:

7.2.1 **Identificación:** cada literal (a, b, c, d, e, f. Se debe incluir el literal g) que establezca: "si la identificación fue realizada por un profesional especializado en ramas afines a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, debidamente calificado.") del numeral 2.1 del artículo 9 del Reglamento del SART, deberá ser evaluado (auditoría documental, auditoría de comprobación o campo y realización de entrevistas a los trabajadores involucrados en el proceso valorado), en base a las evidencias objetivas. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/7; caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0.

El valor asignado a los requisitos técnico legales será la suma de los valores asignados a cada literal.

7.2.2 **Medición:** cada literal (a, b, c. Se debe incluir el literal d) que establezca: "si la medición fue realizada por un profesional especializado en ramas afines a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, debidamente calificado.") Del numeral 2.2. del artículo No. 9 del Reglamento del SART, deberá ser evaluado (auditoría documental, auditoría de comprobación o campo y realización de entrevistas a los trabajadores involucrados en el proceso valorado), en base a las evidencias objetivas: caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/4; caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0.

El valor asignado a los requisitos técnico legales será la suma de los valores asignados a cada literal.

7.2.3 **Evaluación:** cada literal (a, b, c. Se debe incluir el literal d), que establezca: "si la evaluación fue realizado por un profesional especializado en ramas afines a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, debidamente calificado") del numeral 2.3. del artículo 9 del Reglamento del SART, deberá ser evaluado

(auditoría documental, auditoría de comprobación o campo y realización de entrevistas a los trabajadores involucrados en el proceso valorado), en base a las evidencias objetivas. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/4; caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0.

El valor asignado a los requisitos técnico legales será la suma de los valores asignados a cada literal.

**7.2.4 Control operativo integral: cada literal (a, b, c, d, e. Se debe incluir el literal f), que establezca:** "si el control operativo integral fue realizado por un profesional especializado en ramas afines a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, debidamente calificado.") del numeral 2.4. del artículo 9 del Reglamento del SART, deberá ser evaluado (auditoría documental, auditoría de comprobación o campo y realización de entrevistas a los trabajadores involucrados en el proceso valorado), en base a las evidencias objetivas. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/6; caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0.

Los sub literales de "b"; (b1, b2, b3, b4) deberán ser evaluados: caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/24; su incumplimiento será asignado con cero, el valor del literal "b" será la suma de los sub literales.

El valor asignado a los requisitos técnico legales será la suma de los valores asignados a cada literal.

**7.2.5 Vigilancia ambiental laboral y biológica:** cada literal (a, b, c. Se debe incluir el literal d), que establezca: "si el control operativo integral fue realizado por un profesional especializado en ramas afines a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, debidamente calificado.") del numeral 2.5. del artículo No. 9 del Reglamento del SART, deberá ser evaluado (auditoría documental, auditoría de comprobación o campo y realización de entrevistas a los trabajadores involucrados en el proceso valorado), en base a las evidencias objetivas. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/4; caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0.

El valor asignado al RTL será la suma de los valores asignados a cada literal.

### **7.3 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:**

**7.3.1 Selección de los trabajadores:** cada literal (a, b, c, d) del numeral 3.1. del artículo No. 9 del Reglamento del SART, deberá ser evaluado (auditoría documental, auditoría de comprobación o campo y realización de entrevistas a los trabajadores involucrados en el proceso valorado), en base a las evidencias objetivas: caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/4; caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0.

El valor asignado a los requisitos técnico legales será la suma de los valores asignados a cada literal.

**7.3.2 Información interna y externa:** cada literal (a, b, c, d, e, f) del numeral 3.2. del artículo No. 9 del Reglamento del SART, deberá ser evaluado (auditoría documental, auditoría de comprobación o campo y realización de entrevistas a los trabajadores involucrados en el proceso valorado), en base a las evidencias objetivas. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/6; caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0.

El valor asignado a los requisitos técnico legales será la suma de los valores asignados a cada literal.

**7.3.3 Comunicación interna y externa:** cada literal del numeral 3.3. del artículo No. 9 del Reglamento del SART, (a, b) deberá ser evaluado (auditoría documental, auditoría de comprobación o campo y realización de entrevistas a los trabajadores involucrados en el proceso valorado), en base a las evidencias objetivas. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/2; caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0.

El valor asignado a los requisitos técnico legales será la suma de los valores asignados a cada literal.

7.3.4 Capacitación: cada literal (a, b) del numeral 3.4. del artículo No. 9 del Reglamento del SART, deberá ser evaluado (auditoría documental, auditoría de comprobación o campo y realización de entrevistas a los trabajadores involucrados en el proceso valorado), en base a las evidencias objetivas: caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/2; caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0.

Los sub literales de "b"; (b1, b2, b3, b4, b5) deberán ser evaluados: caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/10; su incumplimiento será asignado con cero, el valor del literal "b" será la suma de los sub literales.

El valor asignado a los requisitos técnico legales será la suma de los valores asignados a cada literal.

7.3.5 **Adiestramiento:** cada literal (a, b) del numeral 3.5. del artículo 9 del Reglamento del SART, deberá ser evaluado (auditoría documental, auditoría de comprobación o campo y realización de entrevistas a los trabajadores involucrados en el proceso valorado), en base a las evidencias objetivas. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/2; caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0.

Los sub literales de "b"; (b1, b2, b3, b4) deberán ser evaluados. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/8; su incumplimiento será asignado con cero, el valor del literal "b" será la suma de los sub literales.

El valor asignado a los requisitos técnico legales será la suma de los valores asignados a cada literal.

#### 7.4 PROCEDIMIENTOS Y PROGRAMAS OPERATIVOS BÁSICOS:

7.4.1 **Investigación de accidentes y enfermedades profesionales-ocupacionales:** cada literal (a, b) del numeral 4.1. del artículo No. 9 del Reglamento del SART, deberá ser evaluado (auditoría documental, auditoría de comprobación o campo y realización de entrevistas a los trabajadores

involucrados en el proceso valorado), en base a las evidencias objetivas. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/2; caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0.

Los sub literales de "a"; (a1, a2, a3, a4, a5) deberán ser evaluados: caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/10; su incumplimiento será asignado con cero, el valor del literal "a" será la suma de los sub literales.

Los sub literales de "b"; (b1, b2, b3, b4, b5) deberán ser evaluados: caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/10; su incumplimiento será asignado con cero, el valor del literal "b" será la suma de los sub literales.

El valor asignado a los requisitos técnico legales será la suma de los valores asignados a cada literal.

**7.4.2 Vigilancia de la salud de los trabajadores:** cada literal (a, b, c, d, e, f) del numeral 4.2. del artículo No. 9 del Reglamento del SART, deberá ser evaluado (auditoría documental, auditoría de comprobación o campo y realización de entrevistas a los trabajadores involucrados en el proceso valorado), en base a las evidencias objetivas. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/6; caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0.

El valor asignado a los requisitos técnico legales será la suma de los valores asignados a cada literal.

**7.4.3 Planes de emergencia en respuesta a factores de riesgo de accidentes graves:** cada literal (a, b, c, d, e, f) del numeral 4.3. del artículo No. 9 del Reglamento del SART deberá ser evaluado (auditoría documental, auditoría de comprobación o campo y realización de entrevistas a los trabajadores involucrados en el proceso valorado), en base a las evidencias objetivas. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/6; caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0.

Los sub literales de "a"; (a1, a2, a3, a4, a5, a6) deberán ser evaluados. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/36; su incumplimiento será asignado con cero, el valor del literal "a" será la suma de los sub literales.

El valor asignado a los requisitos técnico legales será la suma de los valores asignados a cada literal.

**7.4.4 Plan de contingencia:** numeral 4.4, del artículo No. 9 del Reglamento del SART, deberá ser evaluado (auditoría documental, auditoría de comprobación o campo y realización de entrevistas a los trabajadores involucrados en el proceso valorado), en base a las evidencias objetivas. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1; caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0.

**7.4.5 Auditorías internas:** cada literal (a, b, c, d, e) del numeral 4.5. del artículo No. 9 del Reglamento del SART, deberá ser evaluado (auditoría documental, auditoría de comprobación o campo y realización de entrevistas a los trabajadores involucrados en el proceso valorado), en base a las evidencias objetivas: caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/5; caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0.

El valor asignado a los requisitos técnico legales será la suma de los valores asignados a cada literal.

**7.4.6 Inspecciones de seguridad y salud:** cada literal (a, b, c, d, e) del numeral 4.6. del artículo 9 del Reglamento del SART, deberá ser evaluado (auditoría documental, auditoría de comprobación o campo y realización de entrevistas a los trabajadores involucrados en el proceso valorado), en base a las evidencias objetivas. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/5; caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0; si no es aplicable no será considerado.

El valor asignado a los requisitos técnico legales será la suma de los valores asignados a cada literal.

**7.4.7 Equipos de protección individual y ropa de trabajo:** cada literal (a, b, c, d, e, f) del numeral 4.7. del artículo 9 del Reglamento del SART, deberá ser evaluado (auditoría documental, auditoría de comprobación o campo y realización de entrevistas a los trabajadores involucrados en el proceso valorado), en base a las evidencias objetivas. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/6; caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0.

El valor asignado a los requisitos técnico legales será la suma de los valores asignados a cada literal.

**7.4.8 Mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo:** cada literal (a, b, c, d, e) del numeral 4.8. del artículo 9 del Reglamento del SART, deberá ser evaluado (auditoría documental, auditoría de comprobación o campo y realización de entrevistas a los trabajadores involucrados en el proceso valorado), en base a las evidencias objetivas. Caso de cumplimiento se le asigna un valor de 1/5; caso de no cumplimiento se le asigna un valor de 0.

El valor asignado a los requisitos técnico legales será la suma de los valores asignados a cada literal.

De considerar necesario el auditor verificará la exactitud de la gestión de riesgos (identificación, medición, evaluación y control de los factores de riesgo) de cada requisito técnico legal de obligatorio cumplimiento.

**Art. 8.- HALLAZGOS DE LA AUDITORÍA.-** En el proceso de auditoría documental o de campo, el auditor, en caso de evidenciar una "No Conformidad", debe llenar el FORMATO DE AUDITORÍA No. 3: "Reporte de No Conformidades", adjunto al presente instructivo.

Se utilizará un FORMATO DE AUDITORÍA No. 3, por cada hallazgo de una No Conformidad, mismo que debe ser firmado en conjunto con los representantes de la organización.

**Art. 9.- EVALUACIÓN ÍNDICE DE EFICACIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN.-** El auditor, una vez concluido el proceso de la auditoría de riesgos, deberá evaluar el índice de eficacia del sistema de gestión de seguridad y salud en el Trabajo de la empresa u organización, integrado e implantado por la empresa u organización.

El cálculo del índice de eficacia del Sistema de Gestión, será en base al modelo matemático descrito en el artículo 11 del Reglamento para el SART.

Se utilizará el FORMATO DE AUDITORÍA No. 6: "Lista de Chequeo de Requisitos Técnico Legales de Obligado Cumplimiento", adjunto al presente instructivo.

**Art. 10.- AUDITORÍA DE SEGUIMIENTO Y DE EVENTOS DE CAMBIO.-** En las auditorías de seguimiento y en eventos de cambio, el auditor del SGRT deberá recabar las evidencias objetivas del cierre de las No Conformidades establecidas en la auditoría inicial, así como auditar la gestión del cambio que la empresa u organización hubiere implementado.

La auditoría de seguimiento deberá ser ejecutado por un auditor diferente al que realizó la auditoría inicial.

En las auditorías de seguimiento debe llenar el FORMATO DE AUDITORÍA No. 4:

"Reporte de No Conformidades", adjunto al presente instructivo.

En las auditorías de eventos de cambio se debe evidenciar llenando el FORMATO DE AUDITORÍA No. 3: "Reporte de No Conformidades", adjunto al presente instructivo.

Se utilizará un FORMATO DE AUDITORÍA No. 3, por cada No Conformidad evidenciada como no cerrada, así como el hallazgo en la auditoría de la gestión del cambio y serán firmados en conjunto con los representantes de la organización.



**Art. 11.- INFORME PREVIO.-** Una vez concluido el proceso de auditoría, el auditor elaborará el informe previo, mismo que tendrá la fundamentación técnico legal y será presentado a los representantes de la empresa y de los trabajadores, mismo que será remitido a la UPRT.

Convocará a la reunión de cierre de la auditoría al representante de la empresa y de los trabajadores.

El auditor, además debe llenar los datos del FORMATO DE AUDITORÍA No. 5: "Acta de Cierre" adjunto al presente instructivo, y, proceder a la firma de los presentes, en la reunión de cierre.

Se realizarán el número de copias necesarias, entregando una al representante de la empresa y de los trabajadores.

**Art. 12.- INFORME FINAL.-** El auditor del SGRT, al término de las 8 horas laborables siguientes a la terminación de la auditoría, deberá elaborar y entregar el informe final de la auditoría al responsable UPRT.

**Art. 13.- NOTIFICACIÓN A LA EMPRESA AUDITADA.-** El responsable de la UPRT en el término de veinticuatro (24) horas laborables, luego de presentado el informe final, notificará al representante legal de la empresa auditada y al representante de los trabajadores, indicando el resultado de la auditoría inicial y estableciendo los plazos para el cierre de las No Conformidades evidenciadas:

13.1 Los plazos para el cierre de las No Conformidades serán los siguientes:

- a) No conformidades mayor "A"; tres meses.
- b) No conformidades menor "B"; seis meses.

13.2 Si se trata de la auditoría de seguimiento y se evidencia que la empresa u organización mantiene la(s) No Conformidad(es) abierta(s), el responsable de la UPRT del IESS, comunicará del particular al representante de la empresa y trabajadores y notificará a la Comisión Nacional de Prevención de Riesgos del

Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS, adjuntando la siguiente información:

- a) Documentos de la auditoría inicial.
- b) Documentos de la auditoría de seguimiento.

De ser el caso, se solicitará con la debida fundamentación que se establezcan las sanciones pertinentes.

**Art. 14.- RESPUESTA DE LA EMPRESA A LA NOTIFICACIÓN.-** La empresa auditada (auditoría inicial o de seguimiento), receipta la notificación señalada en el artículo anterior, procediendo a:

14.1 Cerrar las No Conformidades señaladas en el informe correspondiente y comunicar del particular a la UPRT.

14.2 Impugnar el resultado de la auditoría, para lo cual deberá comunicar, a la Comisión Nacional de Prevención de Riesgos "CNP", a través de su Presidente, el Director del Seguro General de Riesgos del Trabajo, de manera fundamentada la impugnación, de ser el caso continuará en el artículo 15 del presente instructivo.

**Art. 15.- PROCEDENCIA DE LA IMPUGNACIÓN.-** La Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo receiptará la impugnación y enviará a la Comisión Nacional de Prevención CNP, quien establecerá su procedencia o no; comunicando del particular al representante de la empresa y trabajadores.

De ser procedente la objeción procederá de la siguiente manera:

15.1 Designará por medio de la DSGRT a un profesional especializado, mediante sorteo, que cumpla con las competencias señaladas en el artículo 5 del Reglamento del SART, a fin de que ejecute la auditoría de dirimencia, señalando fecha día y hora para la diligencia, lo cual será comunicada al representante de la empresa y trabajadores.

15.2 El profesional especializado concurrirá a la empresa y procederá a la ejecución de la auditoría de dirimencia, acción que llevará acabo de conformidad con la ley y lo determinado por el Reglamento del SART, en la forma establecida en el presente Instructivo.

15.3 El profesional designado, en el término de tres (3) días laborables posteriores a la auditoría de dirimencia, presentará su informe a la DSGRT para conocimiento de la Comisión Nacional de Prevención CNP, órgano que notificará a la empresa y a la UPRT para los fines pertinentes.

Esta acción será de último recurso en esta instancia, pudiendo ejercer cualquier acción administrativa o legal de conformidad con la ley.

**Art. 16.- REPORTE DE LA AUDITORÍAS.-** El responsable de la UPRT debe enviar semestralmente a la Subdirección de Prevención de Riesgos y Control de Prestaciones los informes pertinentes de la ejecución de las auditorías en su área de gestión, además señalará observaciones y recomendaciones para la mejora del Sistema de Auditorías.

**Art. 17.- DOCUMENTACIÓN Y ARCHIVO.-** El personal de Secretaría de la UPRT es responsable de custodiar, archivar de manera sistemática y en orden cronológico la documentación generada durante el proceso de auditoría inicial, seguimiento y de dirimencia y también llevará el registro magnético respectivo.

**Art. 18.- INFORME DEL PROCESO DE AUDITORÍAS.-** La Subdirección de Prevención de Riesgos y Control de Prestaciones, deberá consolidar la información de las UPRT y elaborar el informe respectivo a la Dirección del SGRT, cada seis (6) meses, con acciones preventivas y correctivas, tendientes a la mejora del Sistema de Gestión de las Auditorías del SGRT.

## **DISPOSICIONES GENERALES**

**PRIMERA.-** Contrato de servicios profesionales de auditoría.- En caso de requerirlo el IESS, a través del Seguro General de Riesgos del Trabajo, podrá contratar servicios profesionales de consultoría a personas naturales o jurídicas especializadas para las Auditorías de Riesgos del Trabajo que trata el presente instructivo, de conformidad con lo establecido en la ley.

El proceso de autorización de personas o entidades especializadas, que pretendan desarrollar la actividad Auditoría de Riesgos del Trabajo "SART", será el siguiente:

### 1. Convocatoria para servicios profesionales de Auditoría:

1.1 Se convocará mediante convocatoria pública y en la página web del IESS, a los profesionales y empresas que deseen participar en la oferta de servicios profesionales de Auditoría de Riesgos del Trabajo del Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS, de conformidad a lo establecido por la ley.

1.2 Las ofertas de servicios profesionales serán entregadas en cualquiera de las dependencias de la UPRT, llenando el "Formato de Inscripción de Auditorías de Riesgos del Trabajo", mismo que requiere de la siguiente información:

- a) Datos del profesional o empresa;
- b) Dirección domiciliaria, teléfono, fax, correo electrónico;
- c) Documentos de respaldo;
- d) Términos de referencia de la ejecución de auditorías.

1.3 Las ofertas serán trasladadas de las UPRT a la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo, en el término de cinco (5) días laborales después de su presentación.

1.4 Se establecerá un banco de oferentes a servicios de auditorías, en concordancia con lo señalado en el artículo del presente instructivo.

2. Proceso de inscripción y calificación de profesionales o empresas especializadas para desarrollar la actividad de Auditoría de Riesgos del Trabajo.

2.1 Los profesionales o empresas especializadas que aspiren desarrollar la actividad de auditoría del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de las empresas sujetas al Régimen del Seguro General de Riesgos del Trabajo, deberán tener capacidad para poder realizar las actividades que constituyen los objetivos de la auditoría establecidos en el artículo No. 2 del Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo "SART" y relativos a:

a) Determinar la idoneidad de las evaluaciones de los factores de riesgos iniciales o periódicas realizadas, análisis de sus resultados y verificación de los mismos. Comprobar los diferentes tipos de actividades preventivas que se deben realizar como consecuencia de la evaluación de los factores de riesgos para eliminar, controlar o reducir dichos factores de riesgos, así como de la planificación de estas actividades preventivas.

b) Establecer la concordancia entre los procedimientos medios humanos y materiales y requeridos para realizar la actividad de auditoría de Riesgos del Trabajo necesaria y los recursos propios o contratados de que disponga el empresario. En los casos que se refieren al recurso humano, todas las personas deberán estar afiliadas al Seguro Social, en la modalidad que corresponda.

2.2 A efectos de determinar los recursos requeridos para la ejecución de las actividades que constituyen las auditorías señaladas en el numeral 2.1 del presente instructivo, en el caso de una persona natural ésta deberá ser un profesional especializado en ramas afines a la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, consideradas en los numerales 1.3b; y, 2 del artículo 9 del Reglamento para el "SART", además, de una formación o experiencia probada en gestión de riesgos y, en el caso de las empresas especializadas, deberán contar con

especialistas en disciplinas afines a la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.3 No obstante lo señalado y cuando la complejidad de las verificaciones lo demande, la verificación de la evaluación de los factores de riesgos, podrá ser contratada con profesionales que cuenten con la experticia, medios e instalaciones especiales necesarios para su realización.

A efectos de determinar la complejidad de las verificaciones se considerará que las mismas son complejas cuando se vaya a realizar mediciones, análisis, pruebas, ensayos o reconocimientos de la salud con el fin de contrastar los resultados.

La contratación de la verificación de los resultados de la evaluación no podrá realizarse con profesionales que mantengan o hayan mantenido vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo en los últimos tres (3) años con la empresa objeto de la auditoría.

2.4 El Director del SGRT resolverá autorizando o denegando la solicitud de inscripción y calificación.

### 3. Comprobación del mantenimiento de las condiciones de autorización:

3.1 Las personas o empresas especializadas autorizadas para desarrollar actividades de auditorías del SGRT de las empresas, deberán mantener las condiciones en que se basó su autorización. Cualquier modificación de las mismas será comunicada a la autoridad que la concedió.

3.2 El Director del SGRT, podrá verificar, de oficio o a instancia de parte, el cumplimiento de las condiciones en que se basó la autorización para desarrollar la actividad de auditoría.

A estos efectos comprobará la permanencia de las condiciones de autorización, el cumplimiento de la normativa aplicable a las personas o entidades autorizadas

para desarrollar la actividad de auditoría y propondrá, en su caso, medidas y plazos para la corrección de las desviaciones observadas.

3.3 Si como consecuencia de la verificación se comprobara alguna irregularidad que afectara sustancialmente a las condiciones de autorización o al desarrollo de su actividad, o si no cumplieran las medidas y plazo para la corrección de las desviaciones observadas, se iniciará un expediente de suspensión de la autorización para realizar auditorías. En dicho expediente se harán constar los hechos comprobados.

Las irregularidades por las cuales se puede suspender la autorización para realizar las auditorías de riesgos del trabajo básicamente son:

- a) Que se determine falsedad en los datos constantes en la solicitud;
- b) No ceñirse al proceso de auditoría señalado en el Reglamento del SART y su instructivo;
- c) La ejecución de las verificaciones y/o auditorías sean realizados por personal sin las competencias señaladas en el Reglamento del SART (Art. 5; literal b) numeral 1.3 del artículo 9);
- d) No contar con los recursos requeridos para la ejecución de las verificaciones y auditorías;
- e) Incumplimiento reiterado, en la ejecución de auditorías y no entregar los informes en los plazos establecidos;
- f) Cuando se detecte indicios de cohechos, coimas y contubernios con las empresas sujetas a auditorías;
- g) Otras que pongan en duda la transparencia de la auditoría.

Prohibiciones relacionadas con los auditores y/o empresas auditoras:

h) No informar al SGRT sobre cualquier relación que pueda tener con la organización a ser auditada antes de iniciar cualquier actividad relacionada a esa organización;

i) Aceptar regalos, comisiones, descuentos o cualquier otro beneficio de la organización auditada, de sus representantes, o de cualquier otra persona interesada, así como tampoco permitirlo a personas por las cuales el auditor o empresa auditora es responsable;

j) Transmitir a terceros la información detectada por el equipo de auditoría del cual es responsable o en el cual participa, o cualquier otra información recibida durante la auditoría, a no ser que el SGRT y la empresa auditada lo autoricen por escrito;

k) Actuar en forma que se pueda perjudicar la reputación o los intereses del SGRT como empresa auditora; y,

l) En el caso de una supuesta violación de lo señalado, no cooperar totalmente en el proceso formal de investigación.

El IESS con base a lo establecido y mediante resolución administrativa podrá suspender o cancelar la autorización otorgada, previo informe técnico de la unidad correspondiente, comunicándolo a la persona o entidad afectada, así como al registro establecido.

La resolución suspensiva de la autorización determinará las condiciones que debe reunir la persona o entidad para poder reiniciar sus actividades, así como el plazo para su cumplimiento.

De la resolución de suspensión de la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo podrá interposición recurso ante la Dirección General del IESS, dentro del plazo de tres (3) meses, que resolverá dentro de los treinta (30) días subsiguientes.



## 2.3 MARCO CONCEPTUAL

### Glosario:

**Acatar.-** Aceptar y cumplir una orden, disposición, ley o sentencia.

**Ambiente de Control (seguridad).-** Permite identificar situaciones anormales y desviaciones existentes en los procedimientos establecidos, y facilitan enunciar oportunas medidas correctivas.

**Ambigüedad.-** Indeterminación estado o condición de confuso, impreciso, inseguro.

**Antrópico.-** Alguna cosa causado por el hombre.

**Decreto.-** Norma general emanada de autoridad distinta del Poder Legislativo.

**Deductivo.-** Que obra o procede por deducción.

**Ergonomía.-** La comodidad en el trabajo ha ido adquiriendo mayor importancia con el desarrollo de las tecnologías, llegando a condicionar la adquisición de productos.

**Ergonómico.-** Relacionado con el estudio de las condiciones de adaptación de una persona o cosa.

**Feedback.-** Capacidad de un emisor para recoger reacciones de los receptores y modificar su mensaje, de acuerdo con lo recogido.

**Indemnizar.-** compensar con dinero a alguien por un daño o perjuicio.

**Inductivo.-** Se aplica al razonamiento que a partir de una serie de hechos particulares establece una ley general.

**Inmediaciones.-** Compensación que recibe una persona por un daño o perjuicio que ha recibido ella misma o sus propiedades.

**Mitigar.-** Aplacar la dureza de alguna cosa.

**Mobbing.** - Acoso laboral.

**Organolépticas.-** Adjetivo Dícese de las propiedades de las sustancias orgánicas e inorgánicas (esp. las de los minerales) que pueden apreciarse por los sentidos.

**Protocolo.-** Conjunto de conductas y reglas que una persona deberá observar y respetar cuando se mueva en determinados ámbitos oficiales ya sea por una cuestión de circunstancia especial o bien porque ostenta algún cargo que lo lleva a transitar por estos.

**Psicosociología aplicada.-** En la espiral de estudio psicológico que lleva hasta el análisis de las condiciones de trabajo, se ha desarrollado la especialidad denominada psicología en el trabajo, cuyos objetivos son eliminar los efectos, y sobre todo las causas de lo que en el mundo occidental contemporáneo denominamos 'stress' o '**mobbing**'.

**Rentabilidad.-** Capacidad que tiene algo para generar suficiente utilidad o ganancia.

**Riesgo inherente.-** Es la susceptibilidad de los estados financieros a la existencia de errores o irregularidades significativos, antes de considerar la efectividad de los sistemas de control.

**Riesgo laboral.-** Se denomina Riesgo laboral a todo aquel aspecto del trabajo que ostenta la potencialidad de causarle algún daño al trabajador.

**Seguridad y Salud.-** La evaluación de los riesgos generales y específicos de la actividad desarrollada por los trabajadores permitirá clasificarlos según su gravedad. Una vez se conoce la categoría de los riesgos laborales, se realizará una planificación de la actividad preventiva con el fin de evitar dichos riesgos, o en su caso, minimizar las consecuencias en caso de materializarse dicho riesgo en contra de la seguridad y salud del trabajador.

**Siniestralidad.-** Frecuencia o índice de siniestros.

**Siniestralidad laboral.-** Siniestralidad laboral hace referencia a la frecuencia con que se producen siniestros con ocasión o por consecuencia del trabajo.

**Six Sigma.-** Es una metodología de mejora de procesos, centrada en la reducción de la variabilidad de los mismos, consiguiendo reducir o eliminar los defectos o fallas en la entrega de un producto o servicio al cliente.

**Temática.-** Tema general o conjunto de temas parciales de una obra, de un autor o de un asunto general.

**Valor añadido.-** Es una medida del valor que añaden las empresas a cada producto en cada una de las fases de producción.

**Variable.-** Que está sujeta a cambios frecuentes o probables.

**Variable dependiente.-** Propiedad o característica que se trata de cambiar mediante la manipulación de la variable independiente. La variable dependiente es el factor que es observado y medido para determinar el efecto de la variable independiente.

**Variable independiente.-** Es aquella característica o propiedad que se supone ser la causa del fenómeno estudiado.

## **2.4 HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL**

Los riesgos psicosociales y mecánicos incidirán en la productividad del Talento Humano de la empresa COHECO S.A.

### **2.4.2 HIPÓTESIS PARTICULARES**

Las enfermedades profesionales inciden en el proceso operativo del personal de la empresa.

La siniestralidad laboral como afecta el prestigio de la marca comercial.

El Incumplimiento de normativa legal de seguridad, salud y medio laboral en el trabajo ocasiona malestar en la economía empresarial.

Los accidentes laborales inciden en el cumplimiento de la producción planificada.

### **2.4.3 DECLARACIÓN DE VARIABLES**

#### **H.G.:**

**V. I.:** Riesgos psicosociales y mecánicos.

**V.D. 1:** Productividad del Talento Humano de la empresa COHECO S.A.

#### **H.P. 1:**

**V. I.:** Enfermedades profesionales.

**V.D.1:** Procesos operativos ineficientes del personal.

#### **H.P. 2:**

**V. I.:** Siniestralidad laboral.

**V.D.1:** Desprestigio de la marca comercial.

#### **H.P. 3:**

**V. I.:** El Incumplimiento de normativa legal de seguridad, salud y ambiente laboral.

**V.D.1:** Economía de la empresa.

#### **H.P. 4:**

**V.I.:** Los accidentes laborales.

**V.D.1:** Cumplimiento de la producción planificada.

## 2.4.4 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

HIPÓTESIS		VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN	INDICADORES
GENERAL	V.I.	Riesgos psicosociales y mecánicos.	Riesgos psicosociales son las interacciones de la organización y la gestión del trabajo, las condiciones ambientales, las funciones y necesidades de los trabajadores. Riesgo mecánico es el conjunto de factores físicos que pueden dar lugar a una lesión por la acción mecánica de elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar o materiales proyectados, sólidos o fluidos.	Banco de datos
	V.D.	Productividad del Talento Humano.	Eficiencia del control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal.	Desempeño en el trabajo.
PARTICULAR 1	V.I.	Enfermedades profesionales.	Se denomina enfermedad profesional a aquella enfermedad adquirida en el puesto de trabajo de un trabajador por cuenta ajena.	Banco de datos
	V.D.	Procesos operativos del personal.	Detallar los pasos a seguir para las actividades que se realizaran en la empresa, esto permite tener la claridad suficiente de esta.	Datos de RRHH
PARTICULAR 2	V.I.	Siniestralidad laboral.	Frecuencia con que se producen siniestros con ocasión o por consecuencia del trabajo.	Datos de RRH
	V.D.	Mal prestigio de la marca comercial.	Perder el prestigio de la imagen de la empresa, quitar la credibilidad y buena fama.	Banco de datos
PARTICULAR 3	V.I.	El Incumplimiento de normativa legal de seguridad, salud y medio ambiente laboral..	No acatar las normas impuestas por el Estado.	Datos de RRHH
	V.D.	Economía de la empresa.	Valores económicos que representa el capital de la Empresa.	Datos de Sistema de la Empresa
PARTICULAR 4	V.I.	Accidentes laborales	Acción de detener el proceso de elaboración de los productos.	Historial de Accidentes
	V.D.	Cumplimiento de la producción planificada.	Conjunto de funciones, procesos y actividades que permiten que la materia prima, productos o servicios sean transformados, entregados y consumidos por el cliente final.	Datos de RRHH

**CUADRO 1**

## CAPITULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Existen muchas maneras sobre tipos de investigación. La ambigüedad sobre cuál de estos métodos o tipos aplicar surge de situaciones confusas en estilos, formas, enfoques y modalidades.

Debido a estas encrucijadas y luego de un largo análisis se ha decidido que el proyecto estará direccionado a una **INVESTIGACION DE CAMPO**, puesto que todos los análisis y estudios se realizarán en el mismo lugar donde se produce la necesidad y problemas siendo la empresa COHECO Cía. Ltda. la principal fuente de información.

Según el nivel de medición y análisis de la información hay que considerar que la **INVESTIGACION CUALITATIVA** aportará en el proyecto ya que las variables poseen diversas características o cualidades que se estudiarán a fondo en el proceso de investigación.

A sí mismo la **INVESTIGACION EXPLORATORIA** permitirá utilizar otras formas de investigar como lo es por medio de la observación, consulta en fuentes secundarias para así poder llegar a tener la interpretación real de los dictámenes obtenidos en la investigación

De la misma manera una **INVESTIGACION EXPLICATIVA** con su enfocada dirección brindará una explicación detallada y minuciosa de las causas y efectos que relacionan al riesgo laboral en la productividad de un trabajador en esta empresa.

Y en conclusión el estudio será considerado como un **PROYECTO FACTIBLE** porque luego de los diversos estudios se consideró que si es aplicable.

## **3.2 LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA**

### **3.2.1 Características de la población**

El enfoque poblacional está localizado en las instalaciones de la empresa COHECO Cía. Ltda. Ubicada en la provincia del Guayas ciudad de Guayaquil en las calles Blanca Muñoz B. y Elías Muñoz V. s/n Ciudadela La Atarazana.

Empresa la cual consta con un Talento Humano que bordea las 150 personas según reporte de RRHH de la empresa en mención.

Personal el cual más del 90% son hombres y los cuales están en un intervalo de 28 – 40 años y el 10% restante hace referencia a mujeres cuyas edades interactúan entre 22 – 28 años.

### **3.2.2 Delimitación de la población**

La investigación esta direccionada a una población finita por cuanto se cuenta con un número fijo de 150 personas.

### **3.2.3 Tipo de muestra**

Al estar todos los trabajadores bajo las mismas condiciones y riesgos se ha direccionado en la aplicación de una muestra probabilística.

### **3.2.4 Tamaño de la muestra**

La investigación esta direccionada a una población finita.

### 3.2.5 Proceso de selección

La selección de este tipo de muestreo se lo hizo debido a una estratificación y categorización del personal y el cual indujo a aplicar un proceso **sujeto tipo** porque se ha enfocado y realizado una planificación directa y únicamente con el personal que labora en la empresa.

## 3.3 LOS MÉTODOS Y LAS TÉCNICAS

### 3.3.1 Métodos teóricos

En primera instancia la aplicación del **método inductivo** permitirá mediante la observación de la necesidad buscar las causas y los efectos que se han generado a raíz de este problema y con ello ir a la generalización de los resultados.

Seguidamente y aplicando el **método deductivo** ya que este seguido de la inducción previa que parte de lo general a lo particular de manera que al final se definan como un todo lógico.

### 3.3.2 Métodos empíricos

Los métodos empíricos de los cuales se hace uso para una mayor recaudación de información en primera instancia es el **método de observación** en el cual se detecta el medio en que están envueltos y que peligros se exponen y como esto les afecta. Luego se entra con el **método de las encuestas y entrevistas** las cuales van dirigidas expresamente al personal de la planta en la cual se hace el estudio.

### 3.3.3 Técnicas e instrumentos

**Encuestas:** Encuestas basadas en entrevistas cara a cara o de profundidad, Consisten en entrevistas directas o personales con cada encuestado. Tienen la ventaja de ser controladas y guiadas por el encuestador, además, se suele obtener más información que con otros medios. Sus principales desventajas son el



tiempo que se tarda para la recolección de datos, su costo y la posible limitación del sesgo del entrevistador.

**Entrevista Temática:** esta se limita a abordar un tema en particular, de cualquier índole. Se realiza de forma imprevista y se relacionan con algún hecho noticioso.

**Entrevista de Opinión:** en estas entrevistas las preguntas reflejan la opinión propia.

**Entrevista Individual:** es realizada por una o a una sola persona.

**Entrevista Colectiva:** es realizada por más o a más de una persona.

### **3.4 TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN**

- I. Utilización de métodos de recolección de datos.
- II. Recolección y clasificación de la información.
- III. Tabulación de la información.
- IV. Dictamen e interpretación de los resultados.
- V. Verificación de hipótesis.

## **CAPITULO IV**

### **ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS**

#### **4.1 ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL**

##### **APLICACIÓN DE LA ENCUESTA**

Para la obtención de información de la muestra definida en función de los trabajadores de la empresa COHECO Cía. Ltda. Se aplica un instrumento de ayuda como es la encuesta.

Con la información que se recabe se puede sustentar y respaldar posibles soluciones o sugerencias a los problemas antes mencionados, debido a que la información que se obtiene por parte de una muestra de 60 encuestados de un número de trabajadores de 250. Estas encuestas encierran muchos puntos de vista con diferentes enfoques ya que en la empresa existen diferentes tipos de trabajadores nuevos y también los antiguos que tienen otra visión.

##### **PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**

Para el proceso de selección, la información recabada tiene que seguir varios lineamientos para su confiabilidad los mismos que a continuación se detallan:

- a) Aplicación de los instrumentos.
- b) Recolección de datos.
- c) Selección de la información.
- d) Tabulación de la información.
- e) Diseño de cuadros, gráficas y tablas estadísticas.
- f) Análisis e interpretación de resultados.

**ENCUESTA**  
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

**1.- ¿DE QUE MANERA INFLUYEN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y MECANICOS EN SUS LABORES DIARIAS?**

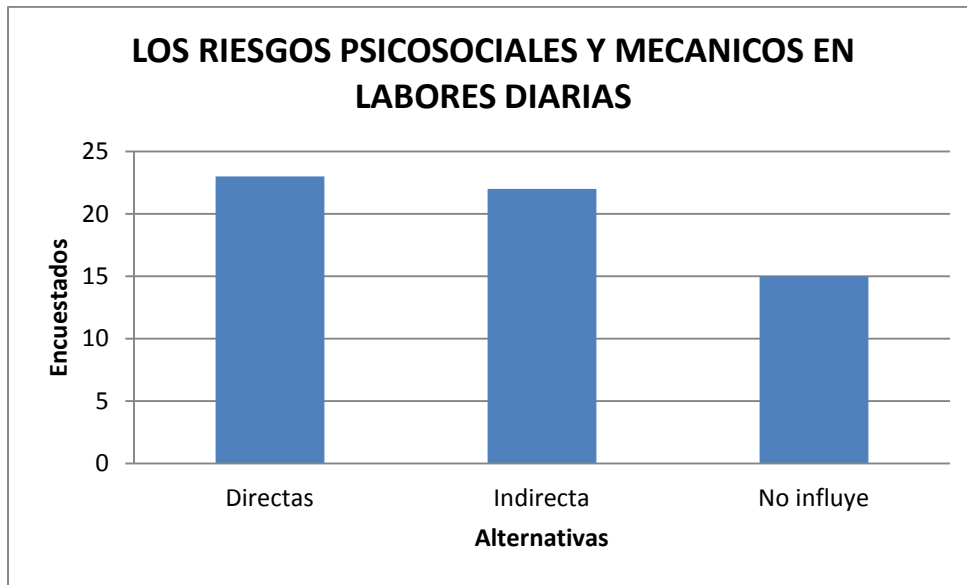
**Cuadro 2**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b># DE ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Directas	23	38,33%
Indirecta	22	36,67%
No influye	15	25%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Autores: Segarra Ricardo y Perrazo Manuel

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa COHECO CIA. LTDA.

**Grafico 1**



Autores: Segarra Ricardo y Perrazo Manuel

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa COHECO CIA. LTDA

## **ANÁLISIS**

De nuestros encuestados 23 empleados que sería el 38.33% de cada 60 que son el 100% dijeron que los riesgos psicosociales y mecánicos influyen directamente en sus labores diarias debido a que están expuestos en su medio laboral a todos estos tipos de situaciones que de no ser contrarrestados a tiempo y correctamente llevarían a una gran pérdida de gran magnitud, por otra parte 22 de cada 60 que sería el 22.33% dijeron que influyen indirectamente este tipo de riesgos en sus labores ya que no tienen un impacto muy direccionada frente a sus actividades laborales diarias o generadas por área, mas por otro lado 15 de cada 60 que nos da una cuarta parte dijeron que no influyen en sus labores diarias ya que en el tiempo que tienen de laboral estos riesgos no han sido problemas para desempeñare de una manera eficaz y eficiente en su rutina laboral.

## INTERPRETACION

En relación a la respuesta al 75% de la muestra considera que directa o indirectamente considera que los riesgos psicosociales y mecánicos influyen en sus labores diarias, lo que constituye una referencia para determinar los aspectos sobre los cuales se debe actuar.

### 2.- ¿CON QUE NIVEL DE EFECTIVIDAD CONSIDERA USTED QUE LABORA EL PERSONAL DE LA EMPRESA COHECO CIA. LTDA?

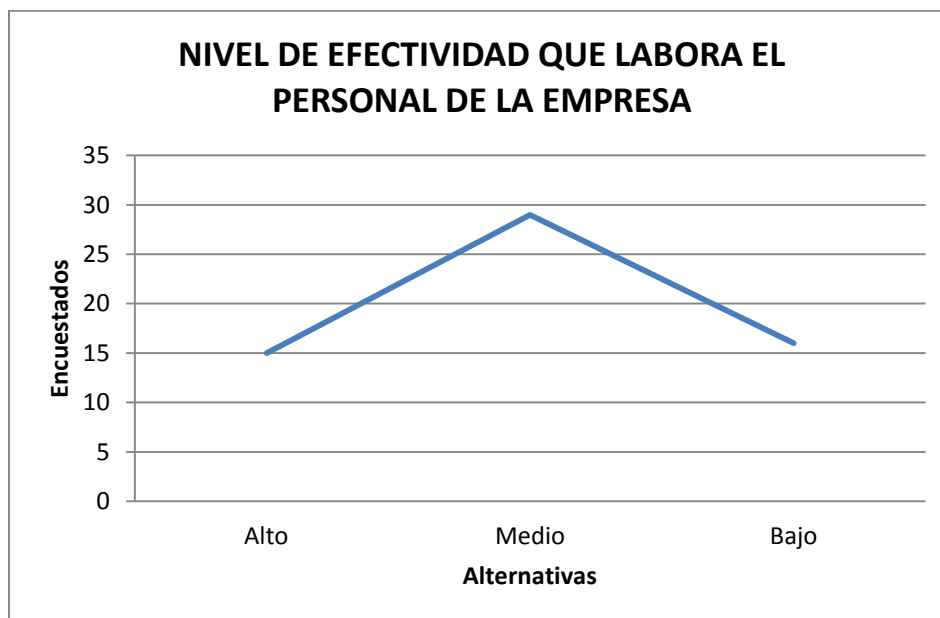
**Cuadro 3.**

ALTERNATIVAS	# DE ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Alto	15	25%
Medio	29	48,33%
Bajo	16	26,67%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Autores: Segarra Ricardo y Perrazo Manuel

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa COHECO CIA. LTDA.

**Gráfico 2**



Autores: Segarra Ricardo y Perrazo Manuel

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa COHECO Cía. Ltda

## **ANÁLISIS**

De nuestros encuestados 15 de cada 60 que son el 25% de sus empleados piensan que el personal tiene un alto nivel de efectividad en las labores ya que se miden y complacen con las exigencias propuestas por superiores y por ellos mismos, 29 de cada 60 que sería un 48.33% de su totalidad de empleados piensan que el personal tiene un medio nivel de efectividad en las labores por motivo de que al momento de realizar evaluaciones las cuales se realizan temporalmente estos generan un resultado satisfactorio en sus mayoría mas no en el total de veces y su efectividad no siempre es la mejor puntuada mientras que 16 de cada 60 que es un 26,67% de los empleados piensan que el personal tiene un bajo nivel de efectividad en las labores ya que realizan sus actividades sin mayor énfasis o gusto.

## **INTERPRETACIÓN**

El 75% del personal de la empresa tienen el criterio de que el nivel de efectividad en las labores está bajo y medio, aspecto que puede estar influenciado por la percepción de riesgos que se maneja tanto psicológicos como mecánicos de efectividad con el que realiza sus actividades el recurso humano de la misma, mientras que la minoría piensa que hay un nivel bajo de efectividad en las labores con las que se realiza en la empresa.

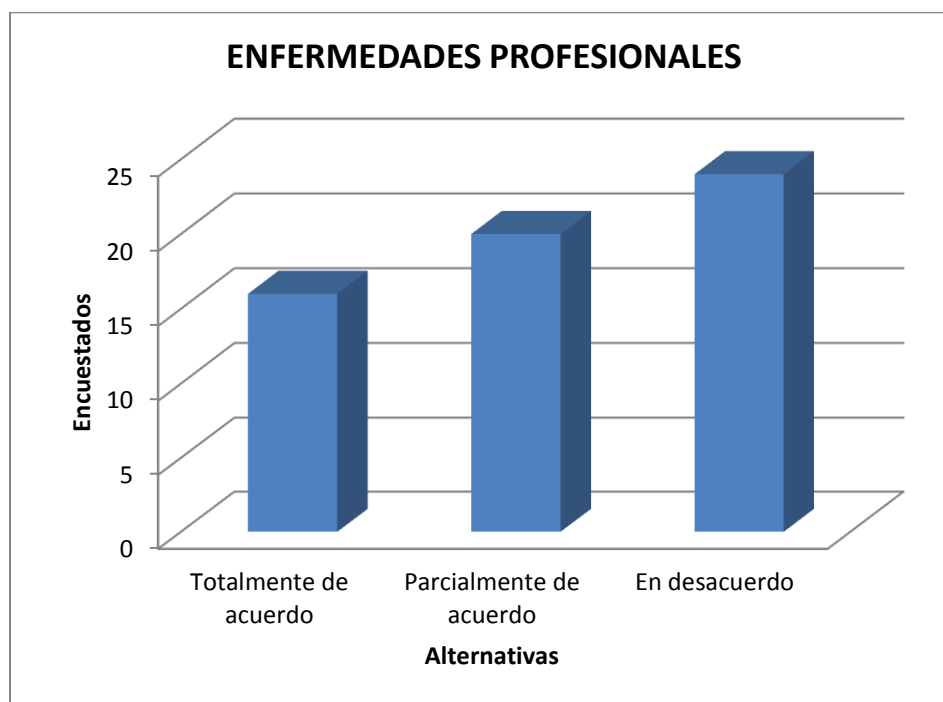
### 3.- ¿LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES SON CAUSALES DE BAJA PRODUCTIVIDAD?

**Cuadro 4.**

ALTERNATIVAS	# DE ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	16	26,67%
Parcialmente de acuerdo	20	33,33%
En desacuerdo	24	40%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Autores: Segarra Ricardo y Perrazo Manuel  
 Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa COHECO CIA. LTDA

**Gráfico 3.**



Autores: Segarra Ricardo y Perrazo Manuel  
 Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa COHECO CIA LTDA.

## ANÁLISIS

Del 100 por ciento de nuestros encuestados podemos mencionar que un 26.67% mencionan en su totalidad que existe mucha aceptación al decir que las enfermedades profesionales son la razón principal de que exista una producción por debajo de las metas establecidas por la empresa y un 73.33% piensan que estas enfermedades tienen un mínimo de participación en la falta de producción así como en este porcentaje también se incluyen a los que mencionan que estas enfermedades no tienen nada que ver con la mala producción de la empresa.

## INTERPRETACIÓN

El resultado de la encuesta muestra que el 60% de los colaboradores atribuyen la baja productividad a las enfermedades profesionales lo cual es coherente con las respuestas de las preguntas 1 y 2.

### 4.- ¿QUE CAUSALES CONSIDERA USTED QUE CONLLEVAN A LA INEFICIENCIA EN LOS PROCESOS OPERATIVOS DEL PERSONAL?

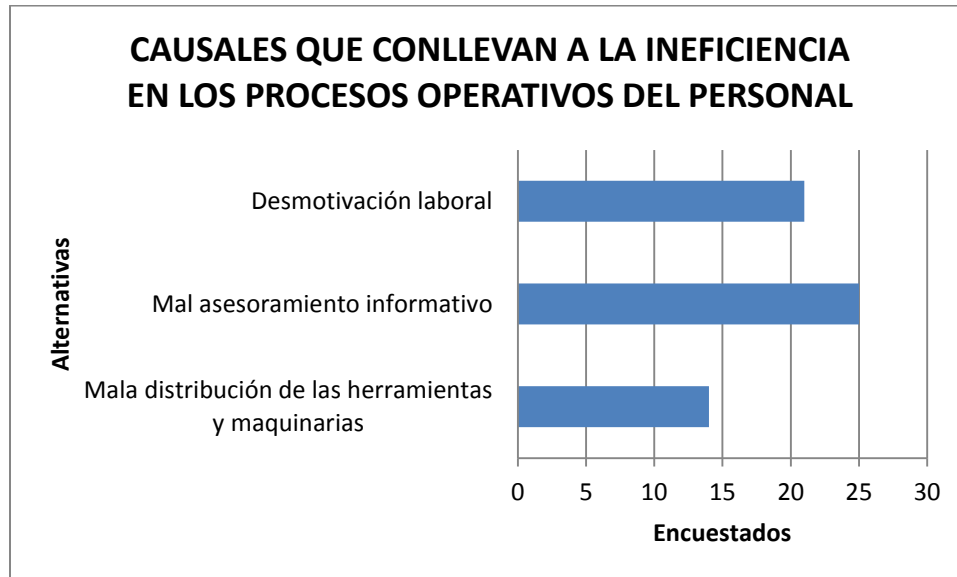
Cuadro 5.

ALTERNATIVAS	# DE ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Mala distribución de las herramientas y maquinarias	14	23,33%
Mal asesoramiento informativo	25	41,67%
Desmotivación laboral	21	35%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Autores: Segarra Ricardo y Perrazo Manuel  
Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa COHECO CIA. LTDA



**Gráfico 4.**



Autores: Segarra Ricardo y Perrazo Manuel

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa COHECO CIA. LTDA.

## **ANÁLISIS**

En base al análisis realizado al 100% de los empleados de la Empresa COHECO Cía. Ltda, podemos mencionar que un 23.33% del total piensan y aseguran que la mala distribución de herramientas y maquinarias tiene que ver con la ineficiencia en los procesos operativos de la Empresa y por otra parte el 76.67% restante mencionan que esta ineficiencia se debe a hechos compartidos entre mal asesoramiento informativo y desmotivación laboral.

## **INTERPRETACIÓN**

Es preocupante esta respuesta ya que por una u otra causa el 100% del personal atribuye su ineficiencia a los aspectos de gestión empresarial..

## 5.- ¿CUANTO SE ENTERA USTED ACERCA DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL?

**Cuadro 6.**

ALTERNATIVAS	# DE ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Cuando ocurre	27	45%
Por prevención	13	21,67%
Por capacitación	20	33,33%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Autores: Segarra Ricardo y Perrazo Manuel

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa COHECO CIA. LTDA

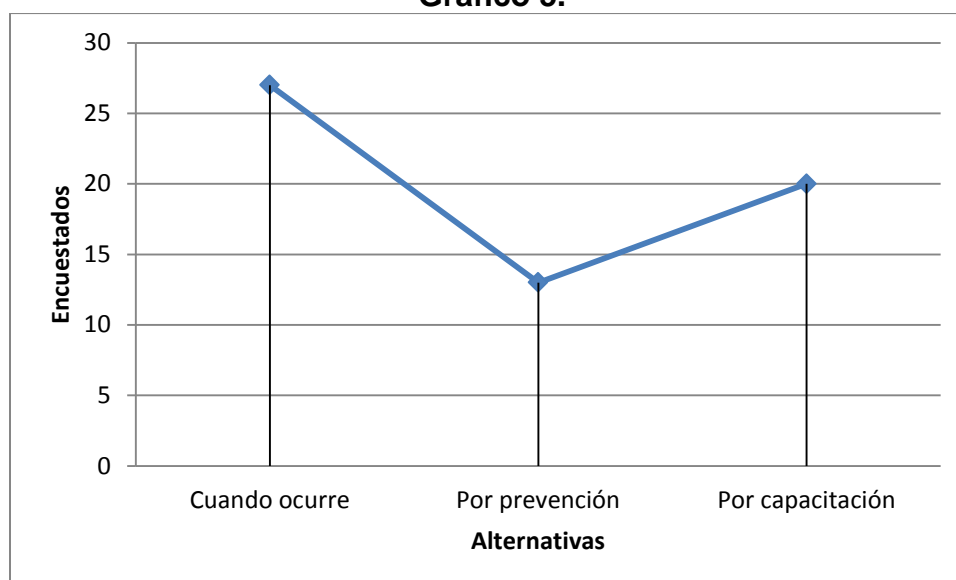
**Cuadro 7.**

ALTERNATIVAS	# DE ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Algo	21	35%
Mucho	13	21,67%
Poco	22	36,67%
Nada	4	6,66%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Autores: Segarra Ricardo y Perrazo Manuel

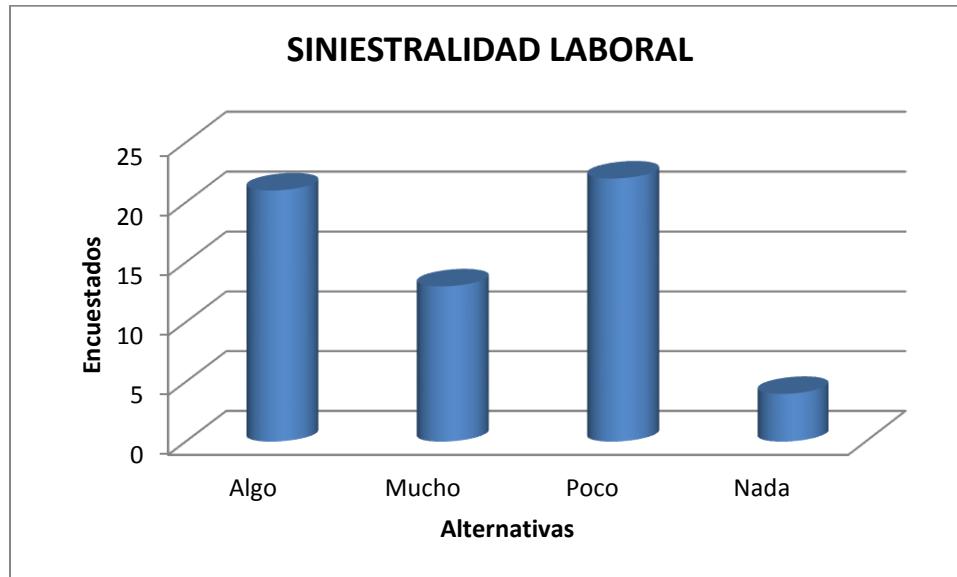
Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa COHECO CIA. LTDA

**Gráfico 5.**



Autores: Segarra Ricardo y Perrazo Manuel  
Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa COHECO CIA. LTDA.

**Grafico 6.**



Autores: Segarra Ricardo y Perrazo Manuel  
Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa COHECO CIA. LTDA.

## **ANÁLISIS**

Existe una eficiente gestión de riesgo ya que el 45% de la población se entera cuando los siniestros ocurren, los niveles de prevención son bajos 21,67.

## **INTERPRETACIÓN**

Los empleados en un 37% saben poco sobre la siniestralidad laboral, en un 33% se han enterado por capacitación lo que es la siniestralidad laboral. Se observa que la mayoría de encuestados no tiene entendido un concepto fijo de la siniestralidad laboral.

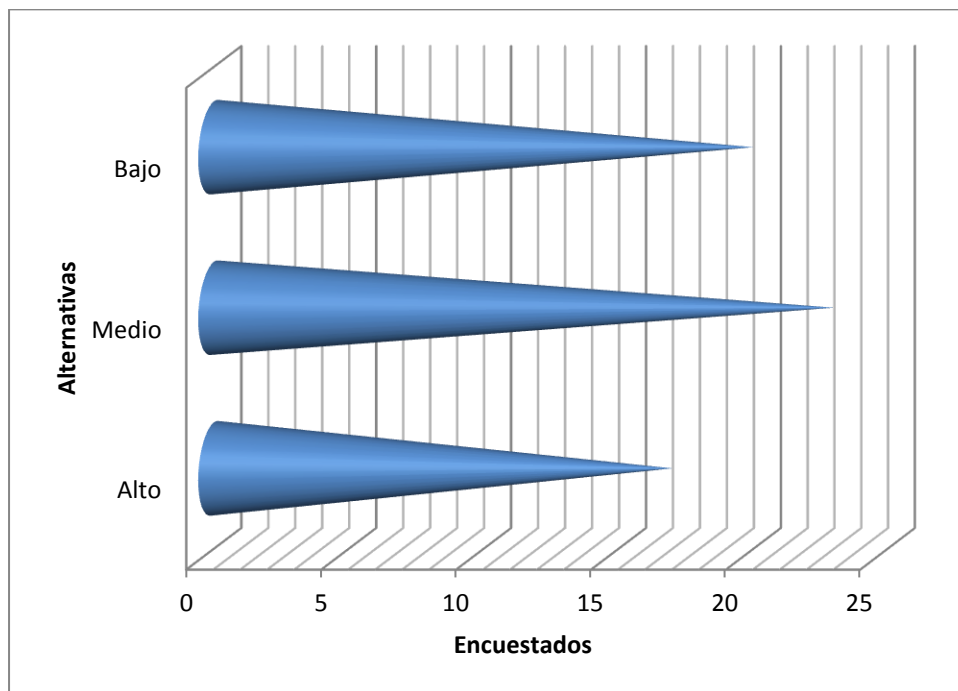
## 6.- ¿EN QUE MEDIDA LA FALTA DE CONCENTRACION EN SU TRABAJO INCIDE EN EL DESPERDICIO DE RECURSOS?

Cuadro 8.

ALTERNATIVAS	# DE ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Alto	17	28,33%
Medio	23	38,33%
Bajo	20	33,33 %
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Autores: Segarra Ricardo y Perrazo Manuel  
Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa COHECO CIA. LTDA

Gráfico 7.



Autores: Segarra Ricardo y Perrazo Manuel  
Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa COHECO CIA. LTDA.

## ANÁLISIS

En base a resultados obtenidos podemos mencionar que apenas un 28.33% están de acuerdo en que la desconcentración en el trabajo está relacionado altamente con el desperdicio de recursos en la empresa COHECO y que representan una gran pérdida con relación económica mas no el 71.66% que piensan que si tiene relación esta hipótesis pero solo en magnitud media direccionada hacia la baja.

## INTERPRETACIÓN

Según este análisis podemos deducir que el personal está consciente de que el desperdicio de recursos en la empresa genera una pérdida acumulada de gran magnitud, en este análisis solo el 66,33 atribuyen esta situación a la desconcentración en el trabajo a factores que afectan directamente o indirectamente al personal.

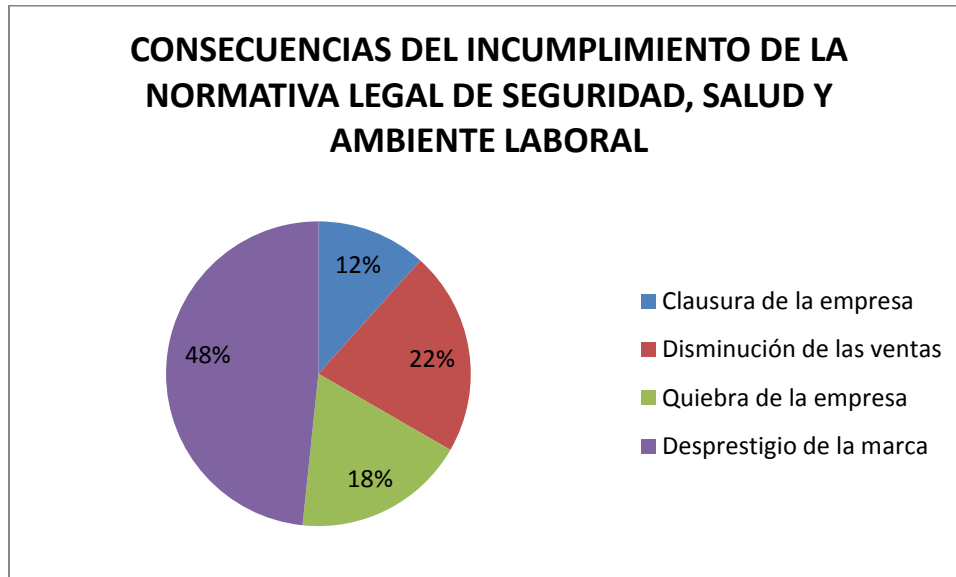
## 7.- EL INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL DE SEGURIDAD, SALUD Y AMBIENTE LABORAL ¿A QUE CONSECUENCIAS CONLLEVARIA?

**Cuadro 9.**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b># DE ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Clausura de la empresa	7	11,67%
Disminución de las ventas	13	21,67%
Quiebra de la empresa	11	18,33%
Desprestigio de la marca	29	48,33%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Autores: Segarra Ricardo y Perrazo Manuel  
Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa COHECO CIA. LTDA

**Gráfico 8.**



Autores: Segarra Ricardo y Perrazo Manuel

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa COHECO CIA. LTDA.

## **ANÁLISIS**

El 48.33% del 100% de los trabajadores de nuestra Empresa en estudio nos informan que para ellos el mayor impacto que tendría el no cumplimiento de las normativas legales exigidas sería el desprestigio de la marca ya que ellos se basan en que una empresa sin una buena carta de presentación que los respalde no pueden ser competitivos en el mercado y no pueden incrementar su cartera de clientes esto empezaría a llevar a la empresa a una crisis económica que dé a pasos agigantados conllevaría a la quiebra y desaparición rotunda más el 51.67% por ciento restante aunque no directamente piensan que el desprestigio de la marca sería el resultado directo pero si la clausura de la Empresa, la disminución de las ventas y la quiebra de la misma que son procesos que direccionan hacia el mismo fin.

## INTERPRETACIÓN

En base al análisis realizado podemos decir que aunque no con el mismo eje de partida pero si el mismo fin todos los empleados de la empresa están de acuerdo en que el no cumplir con las normativas y bases legales ya establecidas y estipuladas seria encaminarse a un fracaso total de la empresa el cual se podría contrarrestar con la aceptación y aplicación de lo planteado en la ley de SART.

### 8.- ¿QUE NIVEL ECONOMICO PIENSA USTED QUE POSEE LA EMPRESA?

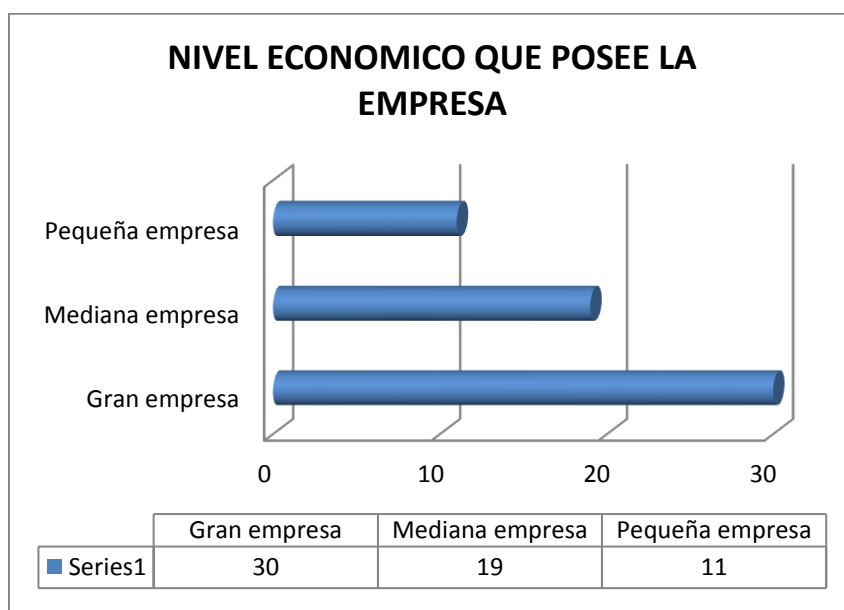
**Cuadro 10.**

ALTERNATIVAS	# DE ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Gran empresa	30	50%
Mediana empresa	19	31,67%
Pequeña empresa	11	18,33%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Autores: Segarra Ricardo y Perrazo Manuel

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa COHECO CIA. LTDA

**Gráfico 9.**



Autores: Segarra Ricardo y Perrazo Manuel

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa COHECO CIA. LTDA

## **ANÁLISIS**

El 82% de los trabajadores encuestados piensan que en la Empresa que ellos prestan sus servicios está ubicada en un nivel de medio hacia grande entre las empresas ya que se basan en la trayectoria y en los ingresos que se obtienen así como en la infraestructura en la que se desarrolla y realiza sus actividades más solo un 18% de la totalidad nos mencionan que aún están en un nivel bajo en comparación otras empresas aunque ellos no descartan que tienen una gran magnitud y que son una de las principales fuerzas competitivas y que se están apoderando cada vez más del mercado.

## **INTERPRETACIÓN**

En base a la evaluación realizada podremos decir que como se esperaba el 22% parte de una empresa en crecimiento, lo que puede incidir en aspectos que permitan motivar a los colaboradores por la carrera que se puede desarrollar.



## 9.- ¿CUALES SERIAN LAS CONSECUENCIAS DE LOS ACCIDENTES LABORALES?

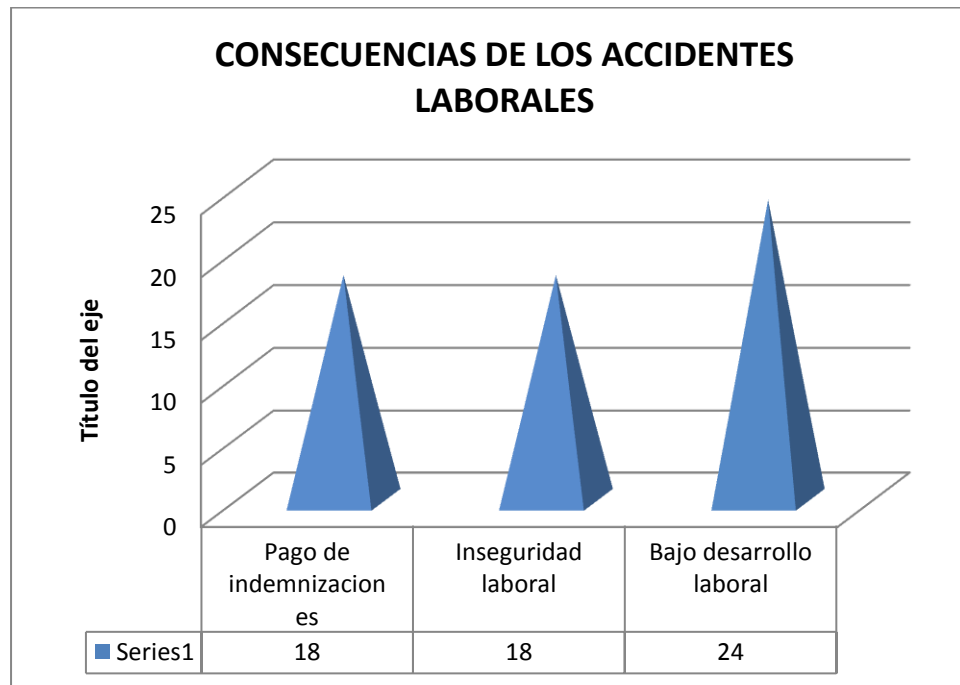
Cuadro 11.

ALTERNATIVAS	# DE ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Pago de indemnizaciones	18	30%
Inseguridad laboral	18	30%
Bajo desarrollo laboral	24	40%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Autores: Segarra Ricardo y Perrazo Manuel

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa COHECO CIA. LTDA

Gráfico 10.



Autores: Segarra Ricardo y Perrazo Manuel

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa COHECO CIA. LTDA.

## **ANÁLISIS**

Al examinar las encuestas realizadas a todos los trabajadores de COHECO CIA. LTDA podemos deducir que para ellos las consecuencias de los accidentes laborales darían un crédito del 30% con relación al total a lo que son los pagos de indemnizaciones y la inseguridad laboral esto nos da un total de un 60% que podríamos decir que más de la mitad de todos los trabajadores mas no el restante 40% que piensa que el resultante de los accidentes laborales seria solo un bajo desarrollo en las labores a realizarse.

## **INTERPRETACIÓN**

Con la información recopilada podemos comprender que el personal de la empresa piensa que de una manera u otra los accidentes en la Empresa causan pérdidas económicas y de otra índole ya sea por la falta de producción o por el desembolso de recursos de la empresa.

## 10.- ¿QUE RESULTADOS LLEVARIA EL NO CUMPLIMIENTO DE LA PRODUCCION PLANIFICADA?

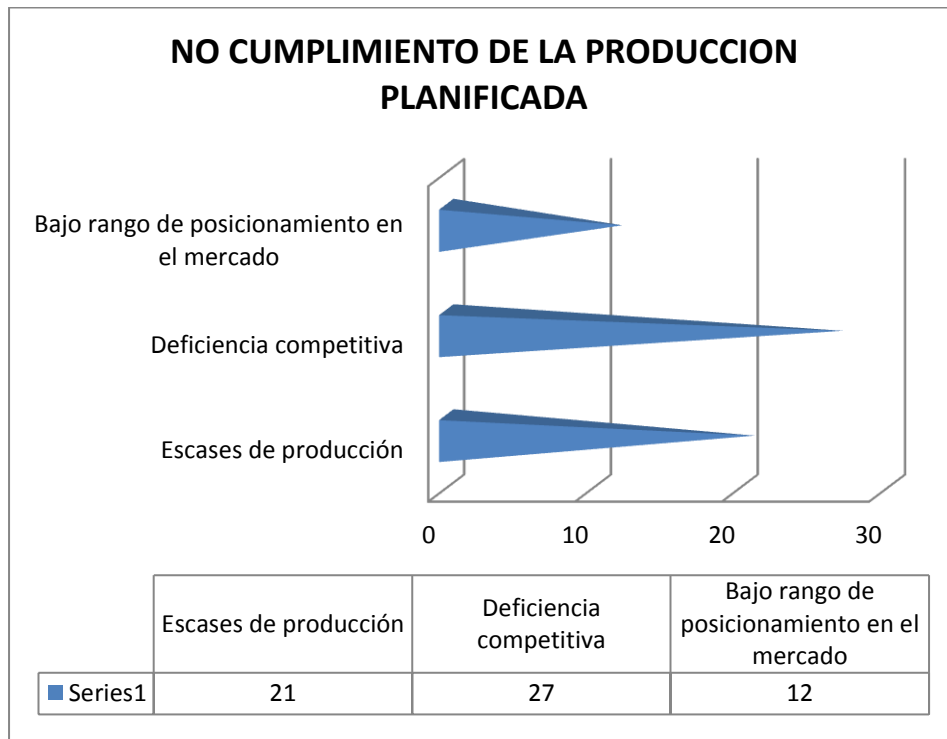
Cuadro 12.

ALTERNATIVAS	# DE ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Escases de producción	21	35%
Deficiencia competitiva	27	45%
Bajo rango de posicionamiento en el mercado	12	20%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Autores: Segarra Ricardo y Perrazo Manuel

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa COHECO CIA. LTDA

Gráfico 11.



Autores: Segarra Ricardo y Perrazo Manuel

Fuente: Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa COHECO CIA. LTDA

## **ANÁLISIS**

Al preguntar el personal de la empresa que cuales serán los resultados de no cumplir con la producción planificada ya sea diaria, mensual o anual un 35% hicieron referencia a que existiría un escases de producción ya que no habría como cumplir con los pedidos y exigencias de nuestros clientes y del mercado, más un 45% nos menciona un poco más enfocado en el engrandecimiento de la Empresa ya que dicen que no habría eficiencia competitiva y de a poco estaríamos cediendo territorio hasta llegar al punto de desaparecer competitivamente, por otra parte un 20% nos dicen que tendríamos un bajo rango de posicionamiento en el mercado que sería un proceso apegado a los citados anteriormente .

## **INTERPRETACIÓN**

Con base al análisis anterior podemos resaltar que los empleados nos mencionan que de una manera u otra él no cumplir con las metas propuestas en relación a la producción planificada llevaría a la empresa a desaparecer del mercado ya sea porque baja sus ventas o porque no tiene la magnitud competitiva en el mercado con relación a las competencias o que no cumpliríamos con los pedidos.

## **4.2 ANALISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN, TENDENCIA Y PERSPECTIVAS**

Mediante la información obtenida de parte de los encuestados se determinó que los trabajadores de la Empresa COHECO CIA. LTDA enfrentan problemas con relación al ambiente en el que se desenvuelven, así como están conscientes de que se encuentran expuestos a riesgos laborales, tales como el impacto que causa la no aplicación de normas legales que conducen a incidir en el desperdicio de recursos por efectos de la falta de concentración ya sea por factores internos o externos a los cuales se encuentran expuestos el personal de esta Empresa. La mayor parte de estos riesgos se los globalizan en los llamados riesgos psicosociales. La mayor parte de los trabajadores encuestados coincidieron que la Empresa está expuesta a problemas y riesgos que generan efectos de índole económico y administrativo.

Además, se determinó que debido a estos problemas existe cierto tipo de malestar e inconformidad por parte de los trabajadores los cuales deben de someterse a exigencias laborales, y continuas evaluaciones para medir la eficiencia con la que realizan sus actividades, mas no son dotados con las maquinarias y herramientas así como la capacitación para el uso de las mismas, así mismo armonizar el ambiente en el que laboran con respecto a los riesgos a los que están expuestos.

Al aplicar este tipo de instrumentos de recopilación de datos podemos llegar a la conclusión que los trabajadores de la Empresa COHECO CIA. LTDA requieren una reestructuración, en sus funciones para disminuir los errores que se puedan cometer en los procesos, lo que incidiera en los resultados de la Empresa y su posición en el mercado.

### 4.3 RESULTADOS

Al examinar la totalidad de las encuestas realizadas podemos mencionar que la Empresa se encuentra en un nivel medio alto con un muy buen nivel de producción y de garantía en el mercado laboral no obstante existen ciertas falencias resultantes de diferentes directrices como la falta de conocimiento y la falta de motivación y la exposición a diferentes tipos de riesgos los cuales son resultante del mismo ámbito laboral causados ya sea por el nivel de exigencia o por el alto índice de competitividad profesional.

Los empleados sugieren aplicar procesos y capacitaciones para llegar a la eficiencia empresarial, ya que el motor principal de toda Compañía está basado en el talento humano, hacen una comparación con otras Empresa a nivel Nacional así también como toman de referencia los sistemas de operación de Empresas Transnacionales enfocados a los resultados obtenidos en la correcta aplicación de sus procesos. Así también como hacen énfasis de que a nivel estructural y de personal y nivel de conocimientos del personal están a un gran nivel para hacer competencia a Empresas dentro y fuera del Ecuador, simplemente se debe plantear aplicación de cumplimiento en todos los procesos a seguir.

Por otro lado consultamos con altos directivos de la Empresa en mención y nos informaron que la Empresa si ha detectado ciertas falencias operacionales y administrativas las cuales están siendo examinadas para ser contrarrestadas, por tal motivo consiente de los correctivos que está tomando la Empresa, mencionan que todo este cambio es un proceso el cual se sustenta en análisis guiados por su apego a normativas y resoluciones, con el fin de mantener la armonía en todas las áreas de la Empresa sin poner en riesgo su principal recurso que es el humano.

## 4.4 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Riesgos psicosociales y mecánicos y su incidencia en la Productividad del Talento Humano de la empresa COHECO CIA. LTDA.

Al realizar las encuestas el 75% de los trabajadores de la empresa pueden afirmar que el personal afirma que estos riesgos de una manera u otra toman un papel de suma importancia en el porcentaje de producción por parte del talento humano de la Empresa y el impacto comercial de la misma.

Enfermedades profesionales causan procesos operativos ineficientes.

Como resultante de las encuestas realizadas al personal de COHECO CIA. LTDA podemos dar por asentado que el 60 % de los encuestados piensan que las enfermedades profesionales si juegan un papel de suma importancia con todos los procesos que se ejecutan a nivel operativo y administrativo dentro y fuera de la Empresa y que involucra a todos los empleados.

Siniestralidad laboral genera Desprestigio de la marca comercial.

En base a las encuestas y luego de un análisis podemos emitir un acertado diagnóstico al mismo tiempo confirmar de que la siniestralidad laboral es un camino directo a muchas falencias y catástrofes empresariales que conllevarían a la quiebra de cualquier compañía, empezando por diferentes directrices de todas índoles como desprestigio de la marca y pérdida de posicionamiento en el mercado.

El Incumplimiento de normativa legal de seguridad, salud y ambiente laboral afecta la Economía de la empresa.

Al analizar todas las encuestas realizadas podemos afirmar que el 100% de los empleados comparten la hipótesis de que el no cumplimiento de la parte y cuidado legal en una Empresa conllevaría a muchos problemas de manera económico

como de otros ámbitos que afectarían en grave rango a todas las áreas de la compañía y que se debe aplicar correctivos para no tener futuros problemas.

Los accidentes laborales inciden en el Cumplimiento de la producción planificada.

Dicho por el 100% de trabajadores en las encuesta realizadas se refleja que el medio laboral muy aparte de otros factores, es un ambiente expuesto a muchos problemas y diferentes tipos de cuidados allí aparecen los accidentes laborales los cuales una de los efectos que conllevarían es al no cumplir con los pedidos de producción pues así lo afirman el recurso humano de la Empresa el cual trabaja con toda la dedicación posible aunque existe varias veces en que los problemas de operación ya se les salen de las manos pero se aplican estrategia para este tipo de contingencias.

### **Conclusión:**

Luego de analizada la problemática y sistematizados los elementos que contribuyen a la misma, en la empresa COHECO Cía. Ltda. hemos planteado objetivos para el estudio y la justificación para la ejecución del mismo. Planteamos el análisis del marco teórico, con las referencias históricas y estudios sobre esta temática realizados en el entono nacional e internacional, explicamos la metodología aplicada y el tratamiento que se da a la información que concluyo con la validación de las hipótesis. Bajo esta referencia podemos concluir en la necesidad de reestructurar el sistema de gestión de riesgo laboral y del trabajo, en la empresa COHECO Cía. Ltda., el mismo que se plantea en el capítulo V.



## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA**

#### **5.1 TEMA**

Proyecto de Factibilidad para el rediseño de un Sistema de Gestión prevención de riesgos del Trabajo en la empresa COHECO Cía. Ltda. Año 2013

#### **5.2 FUNDAMENTACIÓN**

COHECO consciente que el capital humano es un pilar fundamental para la estrategia empresarial, estableció el área de Desarrollo Humano y Organizacional, con el propósito de atender de manera integral las necesidades de sus colaboradores y orientar las políticas de la compañía.

A partir de esta comprensión, COHECO se esfuerza por mantener a su personal con un criterio justamente humano, mediante prácticas que son parte de su cultura empresarial, que integran lo laboral y lo personal, como una sola expresión.

COHECO selecciona y contrata nuevos talentos, de acuerdo con los perfiles adecuadamente definidos, que contemplan esquemas laborales y de remuneración acordes con las exigencias del mercado actual.

Considera que un factor fundamental para la vinculación de su personal es la orientación al servicio, según postulan la misión y visión de la compañía.

Este interés de mejoras surge mediante la adopción de la resolución CD 333 estipulada y aplicada mediante la SART por parte del IESS y la disposición de que todas las empresas con el fin de corregir errores y aumentar la producción del marco industrial tomen la iniciativa internamente para ello surgen distintas Resoluciones S/N de la Dirección General del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social: Siempre atentos a las necesidades de nuestros suscriptores y considerando la importancia que tiene la norma en referencia, remitimos a usted su texto completo:

“Considerando:

Que con Resolución No. C.D. 333 de 7 de octubre del 2010, el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social expidió el "REGLAMENTO PARA EL SISTEMA DE AUDITORÍA DE RIESGOS DEL TRABAJO, SART";

Que el referido reglamento en su disposición transitoria establece que el Director General en un plazo de sesenta (60) días contados a partir de la vigencia de resolución, emitirá un INSTRUCTIVO DE APLICACIÓN DEL REGLAMENTO PARA EL SISTEMA DE AUDITORÍA DE RIESGOS DEL TRABAJO, SART; y, En uso de sus atribuciones que le confiere el lit. c) del artículo 32 de la Ley de Seguridad Social y el numeral 5 del artículo 15 del Reglamento Orgánico Funcional del IESS expedido mediante Resolución C.D. 21 de 13 de octubre del 2003

La empresa COHECO Cía. Ltda. Cuenta ya con un sistema de Gestión de Riesgos De Trabajo, el cual mediante diferentes propuestas y contingencias ingreso en un proceso de rediseño, del cual obtuvimos la información de que cuenta con ciertas falencias de forma. Las cuales dejan como producto pérdidas de origen económico y de posición de mercadeo que influyen de manera directa en la proyección esperada del rendimiento de la Empresa.

### **5.3 JUSTIFICACIÓN**

Como referencia para justificar la empresa COHECO Cía. Ltda. Asume la responsabilidad de facilitar las mejores condiciones de trabajo a todo el personal bajo su servicio, para que el desarrollo de sus capacidades, aptitudes y actitudes sean óptimas. Así, COHECO desarrolla un permanente programa de capacitación y entrenamiento, en forma de cursos, talleres y prácticas, plasmado todas estas estrategias en un denominado Sistema de Gestión de Riesgo.

El ambiente laboral como tal está sujeto a múltiples sucesos, los cuales representan importantes puntos de interés en mandos altos. En COHECO Cía. Ltda. a pesar de contar con un Sistema de Gestión presenta mucho de los citados problemas como son:

Los riesgos psicosociales, mecánicos y ambientales los cuales están presentes en toda la Empresa como tal, debido a que este tipo de riesgos asumen su rol en todos los aspectos ya sea de producción o administrativamente,

Las enfermedades profesionales son problemas que afectan directamente al recurso humano de la Empresa lo cual sería perjudicial para esta.

La siniestralidad laboral es una causal que está presente en toda Empresa debido a ciertos factores ya sean internos o externos.

No cumplimiento de la normativa legal de seguridad, salud y medio ambiente laboral debería ser un punto de mucho interés ya que sus efectos serían de muy gran magnitud

Los accidentes laborales presentes en toda Empresa se deben tratar como punto principal de consideración.

En vista de todo lo observado y tomando de partida nuestra inclinación por el estudio de los Riesgos en el medio laboral y su prevención se planteó un Rediseño del Sistema ya aplicado en la empresa COHECO Cía. Ltda. En el cual

aplicando todos nuestros conocimientos en busca de obtener perspectivas diferentes para el citado estudio empezamos este proceso.

## **5.4 OBJETIVOS**

### **5.4.1. Objetivo General de la propuesta**

Rediseñar el sistema de Gestión de Riesgos de la Empresa COHECO Cia. Ltda. A través de la aplicación de la Resolución CD 333 Con la finalidad de incrementar la productividad del talento humano.

### **5.4.2. Objetivos Específicos de la propuesta**

Plantear la disminución de la incidencia de las enfermedades profesionales a través del control preventivo de los aspectos que las generan para optimizar los procesos operativos de la Empresa.

Plantear la disminución del porcentaje de siniestralidad laboral por medio de charlas de Capacitación para el uso de maquinarias lo que incidirá finalmente en el prestigio de la marca comercial.

Plantear la implementación y práctica de las normas y resoluciones legales vinculadas a la seguridad y salud ocupacional mediante simulacros y estudios de casos con el fin de lograr la sostenibilidad Empresarial.

Plantear la disminución del porcentaje de accidentes laborales implementando políticas de prevención de estos de manera que no se afecten la producción planificada.

## **5.5 UBICACIÓN**

**País:** Ecuador

**Región:** Costa

**Provincia:** Guayas

**Ciudad:** Guayaquil

**Sector:** Ciudadela Atarazana

**Ubicación:** Blanca Muñoz B. y Elías Muñoz V. s/n.

**Nombre de la empresa:** Empresa COHECO Cía. Ltda.

**Actividad:** Servicio de transporte vertical.

**Beneficiarios:** Empleador y empleados de la empresa.

**Tipo de institución:** Privada.

**PBX:** 593 4 2286888 / **Fax:** 593 4 2291532 / **Skytel:** 593 4 2515151

### Mapa de Ubicación



**FIGURA 12**

Cabe mencionar que el rediseño del sistema de Gestión de Prevención de Riesgo laboral se lo realizó en la Empresa COHECO Cía. Ltda. Debido a que la citada encierra muchas características que generalmente las tienen las empresa de gran magnitud y que en su mayor parte del tiempo están expuestos a problemas de prevención, debido a que su trabajo se basa en el trato y manipulación de gases de fácil combustión y la manipulación de maquinarias y equipos de difícil cuidado. Cabe mencionar que adicionalmente a esto nos decidimos por esta Empresa ya que tenemos fácil apertura a la misma por tener personas con las que tenemos cierto grado de amistad y consideración por parte de los directivos de igual manera este rediseño se puede aplicar a diferentes Empresa de igual actividad o parecidas características.

## **5.6 ESTUDIO DE FACTIBILIDAD**

Para el rediseño del Sistema de Gestión de Riesgo de la Empresa COHECO Cía. Ltda. se cumple con aspectos que hace que este proyecto sea factible, a continuación se detallan:

**Administrativo:** De acuerdo a lo establecido de la dirección y administración de la empresa está conformada por un Directorio y Gerencia General los cuales mediante nuestra solicitud de ingreso y estudio a COHECO Cía. Ltda. Acertadamente nos dieron apertura y al mismo tiempo nos prestaron todas las facilidades del caso con relación a lo que es personal y aporte Económico con el fin de un mismo interés que es el de recopilar información de interés compartido tanto para la Empresa como para nosotros y de esta manera un poco evaluar la calidad y eficacia del sistema actual para con esta recopilación de información plantear posibles soluciones y detectar problemas en toda la Empresa.

**Legal:** El re diseño del Sistema de Gestión de Riesgo se basa por Normativa-Ecuador 2393 del Reglamento de seguridad y salud de los Trabajadores y mejoramiento del medio Ambiente de trabajo y de la Resolución CD 333 REGLAMENTO SART del Instituto de Seguridad.

Para el rediseño del Sistema de Gestión de Riesgo de la Empresa COHECO Cía. Ltda. los principios básicos son los siguientes:

**Presupuestario:** El presupuesto dependerá de la acogida que tenga el proyecto de los mandos gerenciales de COHECO Cía. Ltda. Guayaquil. De ahí parte si habrá pagos de honorarios y los costos en la realización de las herramientas establecidas para lograr el propósito alcanzado.

**Técnico:** El proyecto estará respaldado mediante los parámetros establecidos por la Gerencia Gerencial EN FUNCION DE AL NORMATIVA VIGENTE además de la del aporte de cada director de las áreas organizacionales para el cumplimiento de las disposiciones de prevención, así como el personal de las instancias de prevención de riesgos de la empresa. Así mismo de requerirse equipos de tecnología que aporten en el control de riesgos existe la intención de los directivos de la empresa para solventar los costos.

## **5.7 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA**

Para el rediseño del Sistema de Gestión de Riesgo de la Empresa COHECO Cía. Ltda. se establece parámetros y metas que se debe cumplir para el éxito del mismo. Los parámetros son los siguientes:

- La propuesta planteada está dirigida a cambiar la funcionabilidad y estabilidad de empleados.
- Con esta propuesta se busca mejorar la calidad de trabajo y ambiente laboral de los trabajadores de la Empresa.
- La aplicación de este rediseño permitirá reducir los problemas existentes como los riesgos psicosociales y mecánicos.

Dentro de la propuesta es necesario establecer que se quiere lograr con la aplicación de la misma el cumplimiento de estos factores:

## **Misión**

Ser el proveedor más confiable y apreciado en el mercado ecuatoriano de equipos de transporte vertical de alta calidad y tecnología de punta, ofrecer un excelente servicio y colaborar con sus clientes en mantener el valor de su inversión en el largo plazo.

## **Visión**

Incorporar en la Cultura de COHECO los principios y conceptos de una verdadera empresa de servicios orientada al cliente. Alinear todos sus recursos, procesos y objetivos hacia la consecución de la calidad en el servicio.

## **Valores de la empresa**

### **ALEGRÍA**

Realizamos nuestra labor con alegría y poniendo el corazón en nuestro accionar. Al contagiarnos entre compañeros de este optimismo hacemos bien nuestro trabajo y dejamos una buena imagen a nuestro cliente y sus representantes.

### **TRANSPARENCIA**

Cuando actuamos en buena fe no tenemos nada que esconder. Si tenemos confianza en nuestros interlocutores, lo natural es interactuar con transparencia. La transparencia es una manifestación de la equidad y solidaridad de nuestros propósitos.

### **PASIÓN POR LA EXCELENCIA**

Aquello que realizamos con pasión lo hacemos buscando hacerlo lo mejor que podemos. Si realizamos nuestro trabajo con pasión, los clientes lo notarán y lo apreciarán. También nuestros compañeros apreciarán esa pasión y contagiados de ella también pondrán su mejor esfuerzo en el trabajo. La pasión desata la creatividad y nos permite superar obstáculos.



## **HUMILDAD**

La humildad nos obliga a buscar siempre el mejoramiento. Si perdemos la humildad y nos dejamos llevar por la soberbia y la vanidad pensaremos que ya alcanzamos la excelencia. Ese "haber llegado" nos conducirá al estancamiento y al retroceso.

## **RESPETO**

Solamente si respetamos a nuestros clientes, a nuestros compañeros, a las autoridades y a las leyes y reglamentos podremos progresar. El respeto es indispensable para la convivencia entre seres humanos.

### **5.7.1 Actividades**

- ❖ Inspección visual.
- ❖ Encuestas direccionadas.
- ❖ Conversatorios individual
- ❖ Conversatorios integrados.
- ❖ Análisis de la situación laboral y operacional con datos obtenidos.
- ❖ Obtención de resultados e informe de cuáles son los principales problemas que presenta la Empresa.
- ❖ Solicitar autorización a los Altos directivos para hacer un estudio más a fondo.
- ❖ Análisis de los problemas ya detectados y conocer cuánto afecta en la producción de la Empresa.
- ❖ Cuadro de comparación de cómo afectan dichos problemas.
- ❖ Realizar un análisis comparativo con datos recopilados de cómo mejorar el sistema vigente enfocándose en los problemas citados.
- ❖ Determinar posibles soluciones a falencias ya detectados.
- ❖ Determinar estrategias de como incluir estas recomendaciones.
- ❖ Proyectar los posibles resultados a obtener.
- ❖ Resumen general de cambios en puntos de falencias.

### **5.7.2 Recursos, análisis financiero**

Para llevar a cabo el desarrollo del proyecto se contará con Talento Humano que lo conforman: el presidente de la Empresa COHECO Cía. Ltda., empleados que forman parte de la Empresa. Estas personas son parte esencial para la investigación porque proporcionarán la información requerida por la misma, permitiendo validar las hipótesis anteriormente planteadas.

Para la gestión y consecución del re diseño tuvimos que establecer una coordinación entre el personal de trabajo así como de los implementos y equipos de apoyo los cuales detallo a continuación:

- Varias personas (empleados)
- Vehículo
- Resma de papel
- Plumas
- Computadoras
- Impresora
- Filmadora
- Internet
- Entrevistas

#### **Recursos humanos**

Recursos humanos (RRHH) es aquel trabajo que aporta el conjunto de los colaboradores de una investigación. El objetivo básico de este recurso es que mediante la asignación de tareas se permitirá implantar la estrategia a través de las personas, quienes son considerados como los únicos recursos vivos e inteligentes capaces de llevar al éxito una investigación.

#### **Recursos financieros**

Se denomina recursos financieros a los medios económicos que permiten la realización del re diseño de manera eficiente. El objetivo de este es el de facilitar

la obtención de información incrementando los resultados esperados mediante la disponibilidad de recursos adquiridos.

### **Gastos por parte de la Empresa:**

Los gastos que podrían incurrir por parte de la empresa son los siguientes:

- Capacitación sobre Riesgos en el trabajo al personal de todas las áreas para que amplíen su conocimiento de cómo evitar estos riesgos o si ocurriesen saber qué hacer en tal caso.
- Implementar un programa de Sistema de Riesgo el cual sirva como guía e indique si ha ocurrido uno, con qué frecuencia, soluciones posibles y que sea de fácil uso.
- Talleres mensuales brindados a los empleados para así ir creando un ambiente laboral colectivo y unido.

En cuanto a los recursos necesarios para la implementación de la propuesta de rediseño mencionamos los siguientes:

<b>NOMINA</b>	<b>CARGO</b>
Ing. Carlos Guid	Gerente General
Ing. Manuel Torres	Jefe de Sistema de Seguridad y Prevención
Ing. Juan Valante	Supervisor de seguridad y Prevención
Ing. Ronald Navarro	Director de Talento Humano

<b>RECURSOS UTILIZADOS</b>	<b>VALOR UTILIZADO \$</b>
Copias, impresiones.	100.00
Internet	198.00
Movilización	200.00
Viáticos	240.00
Llamadas telefónicas	60.00
Filmadora	540.00
<b>Totales</b>	<b>1878.00</b>

En el presente cuadro se puede observar la inversión a 6 meses para llevar a cabo el desarrollo del proyecto el mismo que corresponde a \$ 1878.00 dólares americanos.

En cuanto al talento humano se ocuparía al personal de COHECO Cía. Ltda. y el aporte de quienes hemos realizado este trabajo como anteriormente se pactó con la Empresa.

Respecto del financiamiento los recursos los aportara la empresa COHECO Cía. Ltda. Que es al principal beneficiario de la aplicación del proyecto de rediseño, en tal sentido los resultados son de nivel cualitativo inicialmente pero que en el

mediano y largo plazo inciden en los rendimientos de la empresa y en su sostenibilidad y crecimiento.

### **5.7.3 Impacto**

Mediante la aplicación de las correcciones realizadas a problemas encontrados al final del proceso de estudio del Sistema de Gestión de Riesgo con el que ya cuenta la Empresa COHECO Cía. Ltda. Podemos mencionar los siguientes puntos:

- Los trabajadores realizarán sus actividades de una mejor manera ya que se reducirán los riesgos en la Empresa de manera general y aumentarán por ende su producción programada.
- Se reducirá el impacto de las enfermedades profesionales en la totalidad del personal humano de la Empresa y esto aumentará la efectividad en todos los procesos de origen operativo de la Empresa.
- Mediante la correcta aplicación de estas estrategias se reducirá el margen de siniestro en la Empresa ya que estará el personal capacitado para actuar en diferentes contingencias y de esta manera crecerá como marca comercial.
- A nivel jurídico y todo el ámbito integral que encierra la normativa como tal se financiará de manera total debido a que la concientización de estas aumentará e impulsará la parte económica de la Empresa.
- Mediante la aplicación de estas estrategias se reducirá casi en su totalidad los accidentes en el trabajo con relación a todos sus departamentos y ámbitos ya que se plantearán mejor procesos de operación y ejecución esto aumentará la producción esperada.

### 5.7.4. Cronograma

ACTIVIDADES	DURACIÓN (SEMANAS)																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Inspección visual.	X			X				X				X				X				X				X
Encuestas direccionadas.	X							X								X								
Conversatorios individual		X			X				X				X				X				X			
Conversatorios integrados.			X			X				X			X				X					X		
Análisis de la situación laboral y operacional con datos obtenidos.					X				X				X				X				X			
Obtención de resultados e informe de cuáles son los principales problemas que presenta la Empresa.				X				X				X				X				X				X
Solicitar autorización a los Altos directivos para hacer un estudio más a fondo.															X									
Análisis de los problemas ya detectados y conocer cuánto afecta en la producción de la Empresa.					X					X					X					X				
Cuadro de comparación de cómo afectan dichos problemas.						X						X						X						X
Realizar un análisis comparativo con datos recopilados de cómo mejorar el sistema vigente enfocándose en los problemas citados.						X						X						X						X
Determinar posibles soluciones a falencias ya detectados.							X						X						X					X
Determinar estrategias de como incluir estas recomendaciones.							X						X						X					X
Proyectar los posibles resultados a obtener.								X						X						X				X
Resumen general de cambios en puntos de falencias.																							X	

### **5.7.5 Lineamiento para evaluar la propuesta**

Las empresas deben contar con un proceso integral para la gestión de riesgos, que incluya la vigilancia por parte del Directorio y de la Alta Gerencia para identificar, evaluar, seguir, controlar y mitigar todos los riesgos significativos.

Este proceso deberá ser proporcional a la dimensión e importancia económica de la entidad financiera de que se trate como así también a la naturaleza y complejidad de sus operaciones, teniendo en cuenta a esos efectos los lineamientos contenidos en esta disposición.

El proceso integral para la gestión de riesgos deberá ser adecuado, suficientemente comprobado, debidamente documentado y revisado periódicamente en función de los cambios que se produzcan en el perfil de riesgo de la entidad.

Es por eso que decidimos como proyecto el rediseño del Sistema de Gestión de Riesgo de la empresa COHECO CIA. LTDA. para así en conjunto con el Directorio y a través del control de estos, el ambiente laboral sea eficiente y agradable para el Talento humano que es el pilar fundamental de toda organización.

Los riesgos psicosociales y mecánicos se los puede disminuir a través de la fomentación de apoyo entre las trabajadoras y trabajadores y de superiores en la realización de las tareas, es decir que exista un trabajo en equipo porque así se evita el aislamiento laboral.

Como sabemos las enfermedades profesionales son causales de bajo desempeño operativo para lo cual debemos tener en cuenta un programa de seguridad directamente al adiestramiento de los trabajadores. Un mejor ambiente mejorando la ventilación y la iluminación ayudará a que exista una mayor productividad y agrado de los trabajadores.

## **CONCLUSIONES**

La empresa COHECO CIA. LTDA. Es una institución reconocida nacionalmente sin embargo en toda empresa hay falencias las cuales sea por cualquier razón mínima o mayor existen. De acuerdo al análisis y encuestas se pudo detectar que el personal necesita que haya mejoras en el ambiente laboral, seguridad.

Por tal motivo con las herramientas aplicadas y ya establecidas se podría mejorar todos estos defectos que posee la Empresa; siempre y cuando los Directivos realicen el control mediante sus subordinados para que así exista un trabajo colectivo y mejorado.

Los riesgos, enfermedades y demás sub problemas tienen solución o mejoramientos que ayudan a que disminuyen o no existan por completo.

Este proyecto esta direccionado a mejorar el comportamiento productivo de la Empresa COHECO Cía. Ltda.



## BIBLIOGRAFÍA

### ARTICULOS

- Derrumbe de edificio causa 34 muertos en India ([http://www.prensalatina.cu/index.php?option=com\\_content&task=view&idioma=1&id=1278781&Itemid=1](http://www.prensalatina.cu/index.php?option=com_content&task=view&idioma=1&id=1278781&Itemid=1))
- La Comunidad invertirá 20 millones en la prevención de riesgos laborales ([http://ccaa.elpais.com/ccaa/2013/03/12/madrid/1363126972\\_655932.html](http://ccaa.elpais.com/ccaa/2013/03/12/madrid/1363126972_655932.html))
- Alarma por incendio en bodega de químicos en la avenida Juan Tanca Marengo(<http://www.cre.com.ec/noticia/9006/alarma-por-incendio-en-fabrica-de-plastico-en-la-ave-juan-tanca-marengo/>)

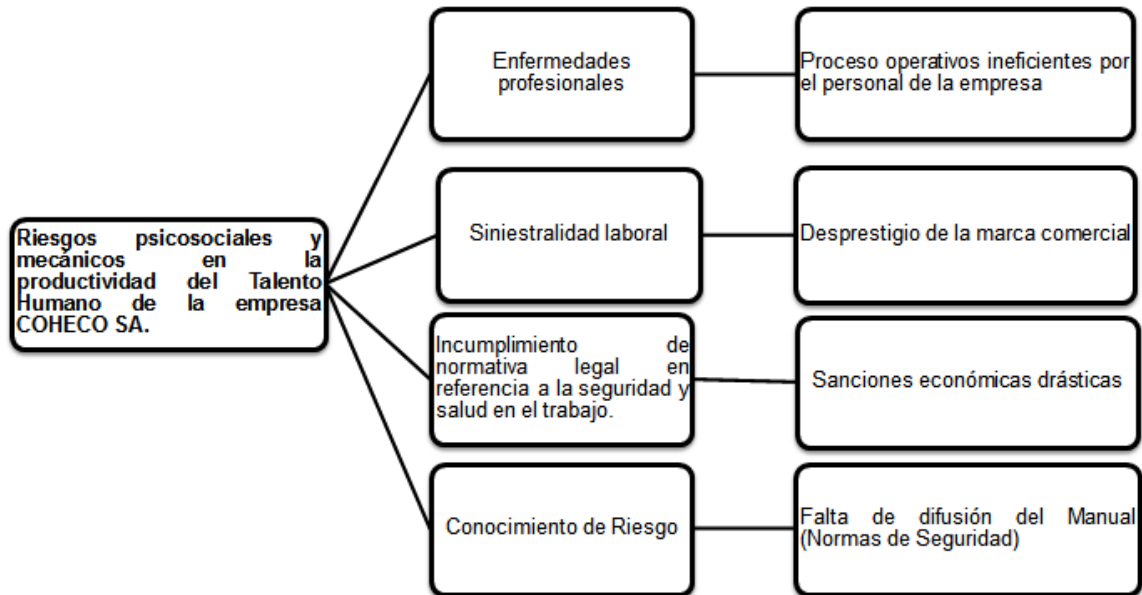
### LINKOGRAFIAS

- (s.f.)<http://www.slideshare.net/gedpro/como-implantar-un-sistema-de-gestion-de-riesgos-y-no-morir-en-el-intento-10660814>
- (s.f.)  
[http://es.wikipedia.org/wiki/Integraci%C3%B3n\\_de\\_Sistemas\\_de\\_Gesti%C3%B3n](http://es.wikipedia.org/wiki/Integraci%C3%B3n_de_Sistemas_de_Gesti%C3%B3n)
- (s.f.)<http://www.grusamse.com/propuestas/13%20PROPUESTA%20AUDITOR%C3%8DA%20INTERNA%20SART%20.pdf>
- (s.f.)[http://www.seso.org.ec/downloads/MATERIAL%20REVISTA/REGLAMENTO%20DEL%20SEGURO%20GENERAL%20DE%20RIESGOS%20DEL%20TRABAJO\\_IESS\\_RESOLUCION%20390.pdf](http://www.seso.org.ec/downloads/MATERIAL%20REVISTA/REGLAMENTO%20DEL%20SEGURO%20GENERAL%20DE%20RIESGOS%20DEL%20TRABAJO_IESS_RESOLUCION%20390.pdf)
- (s.f.)<http://www.bcra.gov.ar/pdfs/texord/t-lingeef.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1: Árbol de problema

#### ARBOL DE PROBLEMAS





**Que causales piensa usted que conllevan a la ineficiencia en los procesos operativos del personal?**

- A. Mala distribución de las herramientas y maquinarias.
- B. Mal asesoramiento informativo.
- C. Desmotivación laboral.

**Cuanto conoce usted acerca de la siniestralidad laboral?**

Algo,                      Mucho                      Poco                      Nada

- A. Cuando ocurre,
- B. Por prevención,
- C. Por capacitación

**En qué medida la falta de concentración en su trabajo incide en los desperdicios de recursos. ?**

- A. Alto
- B. Medio
- C. Bajo

**El Incumplimiento de normativa legal de seguridad, salud y ambiente laboral a que consecuencias llevaría?**

- A. Clausura de la empresa.
- B. Disminución de las ventas.
- C. Quiebra de la empresa.
- D. Desprestigio de la marca.

**Qué nivel económico piensa usted que posee la empresa?**

- A. Gran empresa.
- B. Mediana empresa.
- C. Pequeña empresa.

**Cuáles serían las consecuencias de los accidentes laborales?**

- A. Pago de indemnizaciones.
- B. Inseguridad Laboral.
- C. Bajo desarrollo laboral

**A Que resultados llevaría el no cumplimiento de la producción planificada?**

- A. Escases de producción
- B. Deficiencia competitiva
- C. Bajo rango de posicionamiento en el mercado

**c. Anexo 4: Autorización para ejecutar la propuesta.**

Sres.

COHECO CIA. LTDA.  
Servicio de transporte vertical.

Mediante la presente solicito a ustedes designe a quien corresponde se nos autorice realizar un estudio académico en las instalaciones de su empresa con el fin de obtener información para plantear un rediseño de un Sistema de Gestión de Riesgo Laboral el cual ya cuentan ustedes y que nos servirá como propuesta para el proyecto el cual vamos a empezar.

Atentamente;

---

Perrazo Viteri Manuel Leonardo  
C.I. 0922982111

---

Segarra Lindao Ricardo Aquiles  
C.I. 0928647452



**e. Anexo 5: Otros documentos adicionales.**

Anexo Resolución CD 333 Reglamento SART





# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

RESOLUCIÓN No. C.D. 333

### EL CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

#### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 326, numeral 5, de la Constitución de la República establece que: "Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar";

Que, la Ley de Seguridad Social en su artículo 155, señala que: "El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral";

Que, el Código del Trabajo, en su artículo 38 establece que: "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";

Que, el citado Código Laboral en su artículo 410 prevé que: "Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o 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";

Que, el artículo 432 del Código de Trabajo dispone que: "En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidos en este capítulo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social";

Que, en el numeral 8 del artículo 42 del Reglamento Orgánico Funcional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, establece como responsabilidad de la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo la siguiente: "La proposición de normas y criterios técnicos para la gestión administrativa, gestión técnica, del talento humano y para los procedimientos operativos básicos de los factores de riesgos y calificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y su presentación al Director General, para aprobación del Consejo Directivo";

Que, de conformidad con la disposición constante en el numeral 15 del artículo 42 del referido Reglamento Orgánico Funcional, es responsabilidad de la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo: "La organización y puesta en marcha del sistema de auditoría de riesgos del trabajo a las empresas, como medio de verificación del cumplimiento de la normativa legal";

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original. Lo certifico

MSc. Patricia Arias Lara  
Prosecretaría Consejo Directivo

27 OCT 2010



# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.333  
Pág. 2

Que, es necesario contar con las herramientas normativas que regulen la ejecución del SISTEMA DE AUDITORIA DE RIESGOS DEL TRABAJO - "SART" a cargo del Seguro General de Riesgos del Trabajo - SGRT, como medio de verificación del cumplimiento de la normativa técnica y legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de las empresas u organizaciones, empleadores que provean ambientes saludables y seguros a los trabajadores y que de esa manera coadyuven a la excelencia organizacional; y,

En uso de las atribuciones que le confieren los literales b), c) y f) del artículo 27 de la Ley de Seguridad Social,

### RESUELVE:

Expedir el siguiente **REGLAMENTO PARA EL SISTEMA DE AUDITORIA DE RIESGOS DEL TRABAJO - "SART"**:

#### TÍTULO I PRELIMINAR

#### CAPÍTULO ÚNICO DISPOSICIONES GENERALES

**Art. 1.- OBJETO Y RESPONSABILIDADES.-** El presente Reglamento tiene como objeto normar los procesos de auditoria técnica de cumplimiento de normas de prevención de riesgos del trabajo, por parte de los empleadores y trabajadores sujetos al régimen del Seguro Social

Los servidores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y empresas están obligados al cumplimiento de las normas establecidas en el presente Reglamento.

La gestión del sistema de auditoria de riesgos del trabajo a las empresas empleadoras, así como la formulación y evaluación del plan de auditorias de riesgos del trabajo es de responsabilidad de la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo y sus dependencias a nivel nacional.

La ejecución de las auditorias de riesgos del trabajo a las empresas en cada jurisdicción es de responsabilidad de las unidades provinciales de Riesgos del Trabajo.

**Art. 2.- OBJETIVOS DE LA AUDITORIA DE RIESGOS DEL TRABAJO.-** Son objetivos de la auditoria de riesgos del trabajo:

1. Verificar el cumplimiento técnico legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por las empresas u organizaciones de acuerdo a sus características específicas;
2. Verificar el diagnóstico del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización, analizar sus resultados y comprobarlos de requerirlo, de acuerdo a su actividad y especialización;

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original.- Lo certifico

Dr. MSc. Patricio Arias Lara  
Prosecretario Consejo Directivo

27 OCT 2010



# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.333  
Pág. 3

3. Verificar que la planificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización se ajuste al diagnóstico, así como a la normativa técnico legal vigente;
4. Verificar la integración-implantación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de gestión de la empresa u organización; y,
5. Verificar el sistema de comprobación y control interno de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en el que se incluirán empresas u organizaciones contratistas.

**Art. 3.- SELECCIÓN DE LAS EMPRESAS U ORGANIZACIONES A AUDITARSE.-**  
Será de responsabilidad de la unidad provincial de Riesgos del Trabajo elaborar un listado de las empresas u organizaciones de su jurisdicción, clasificadas por nivel de riesgo, actividades, productos, número de trabajadores, las que solicitan auditoría y por acción pública.

**Art. 4.- RECURSOS MÍNIMOS DE LAS UNIDADES PROVINCIALES DE RIESGOS DEL TRABAJO PARA LA EJECUCIÓN DE AUDITORIAS DE RIESGOS DEL TRABAJO.-** Las unidades provinciales de Riesgos del Trabajo, para la ejecución de las auditorías en materia de riesgos del trabajo en su jurisdicción, deberán disponer de:

1. Profesionales que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 5 del presente Reglamento;
2. Soporte instrumental para la identificación, medición y evaluación de los factores de riesgo ocupacional a nivel ambiental y biológico, de acuerdo a la actividad de la empresa u organización;
3. Instalaciones y condiciones físicas acordes a los requerimientos mínimos;
4. Soporte informático (software, hardware); y,
5. Transporte para el personal a cargo.

La unidad provincial que no disponga de estos recursos y con previa autorización de la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo, solicitará a la unidad provincial más cercana a su jurisdicción, el apoyo técnico pertinente a fin de cumplir con esa responsabilidad.

**Art. 5.- REQUISITOS DE LOS PROFESIONALES DEL SGRT QUE EJECUTEN LAS AUDITORIAS DE RIESGOS DEL TRABAJO.** - El Seguro General de Riesgos del Trabajo - SGRT, utilizará los siguientes criterios para establecer los requisitos de los profesionales que ejecuten las auditorías de riesgos del trabajo:

1. Tener título de tercer o cuarto nivel conferido por instituciones de educación superior, en disciplinas afines a la prevención de riesgos del trabajo o gestión de seguridad y salud ocupacional, registrado en el CONESUP;
2. Experiencia de al menos tres (3) años en actividades afines a la gestión de seguridad y salud en el trabajo; y,
3. Diploma de aprobación de un curso de al menos cuarenta (40) horas en Auditoría de Riesgos del Trabajo, expedido por una institución de educación superior autorizada por el CONESUP.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original. Lo certifico

D. MSc. Patricio Arias Lara  
Prosecretario Consejo Directivo

27 OCT 2010



# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.333  
Pág. 4

**Art. 6.- PROGRAMA DE AUDITORIAS DE RIESGOS DEL TRABAJO Y PERIODICIDAD.-** Las auditorias de riesgos del trabajo a las empresas se programarán y ejecutarán de acuerdo al plan de seguimiento establecido por la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

Las auditorias se efectuarán a las empresas que tengan al menos dos (2) años de actividad, periodo en el cual la organización debió haber realizado: el diagnóstico, planificación, integración-implantación y verificación-control de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

**Art. 7.- RESPONSABILIDADES DE LAS UNIDADES DE RIESGOS DEL TRABAJO.-** Es responsabilidad de las unidades provinciales de Riesgos del Trabajo reportar trimestralmente a la Dirección General del Seguro de Riesgos del Trabajo, el número de auditorias planificadas y realizadas con los estándares del sistema, debiendo justificar en caso de incumplimiento. Además remitirán anualmente la proposición de ajustes y modificaciones al SART.

### TÍTULO II DEL PROCEDIMIENTO

#### CAPÍTULO I DE LAS ETAPAS

**Art. 8.- PROCEDIMIENTOS DE LA AUDITORIA DE RIESGOS DEL TRABAJO.-**

1. Asignación de las empresas u organizaciones a los auditores de Riesgos del Trabajo, de acuerdo al programa planificado.
2. El responsable de la unidad provincial de Riesgos del Trabajo, en un término de diez (10) días de anticipación, notificará a la empresa a ser auditada con lo siguiente:
  - 2.1. Fecha de la auditoria;
  - 2.2. Auditores designados;
  - 2.3. Documentos requeridos para el análisis:
    - a. Política de seguridad y salud en el trabajo;
    - b. Manual de seguridad y salud en el trabajo;
    - c. Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la norma técnico legal respectiva;
    - d. Procedimientos: lo aplicable a la empresa u organización:
      - d.1. La política de seguridad y salud en el trabajo;
      - d.2. La planificación de seguridad y salud en el trabajo;
      - d.3. La organización del sistema de seguridad y salud en el trabajo; documentos de respaldo;
      - d.4. La verificación del sistema de gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo; índices de gestión;
      - d.5. El mejoramiento continuo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo;
      - d.6. La identificación, medición, evaluación, control y vigilancia ambiental y biológica de los factores de riesgo ocupacional;

*J*  
*PRB*  
*[Signature]*

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original. Lo Certifico

Dr. M.Sc. Patricio Arias Lara  
Prosecretario Consejo Directivo

2 OCT 2010



# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.333  
Pág. 5

- d.7. La selección de los trabajadores en función de los factores de riesgo ocupacional de exposición;
- d.8. La información y comunicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (interna sobre los factores de riesgo ocupacional y externa de accidentes graves);
- d.9. La capacitación, adiestramiento sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (factores de riesgo ocupacional y su prevención);
- d.10. Incentivos por acciones relevantes relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo;
- d.11. La investigación de incidentes y accidentes de trabajo;
- d.12. La investigación de enfermedades profesionales u ocupacionales y las relacionadas con el trabajo;
- d.13. La vigilancia de la salud de los trabajadores;
- d.14. El plan de emergencia en respuesta a factores de riesgo ocupacional, tecnológico, natural, medio ambiental y social de accidentes graves (incendios, explosiones, derrames, nubes tóxicas, terremotos, erupciones, inundaciones, deslaves, violencia social, entre otros);
- d.15. Las auditorias internas del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización;
- d.16. Las inspecciones de: acciones y condiciones sub estándares, factores peligrosos del trabajador y del trabajo;
- d.17. Los equipos de protección individual y ropa de trabajo;
- d.18. La consulta y participación de los trabajadores; y,
- d.19. El mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo.
- e. Instrucciones de trabajo, lo aplicable a la empresa u organización:
  - e.1. Trabajos en atmósferas inflamables y/o explosivas;
  - e.2. Trabajos eléctricos;
  - e.3. Trabajos con riesgos de sepultamiento;
  - e.4. Trabajos pesados;
  - e.5. Trabajos en altura;
  - e.6. Trabajos de inmersión en el agua;
  - e.7. Trabajos en espacios confinados;
  - e.8. Control de los trabajadores especialmente sensibles y/o vulnerables;
  - e.9. El control de equipos/maquinaria sujetos a reglamentación de seguridad y salud en el trabajo:
    - 1. Movimiento y levantamiento de cargas;
    - 2. Equipos a presión; y,
    - 3. Maquinaria pesada de construcción, obras civiles y minería entre otros.
- f. Registros del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, aplicables a la organización:
  - f.1. Cumplimiento de los estándares de eficacia (cualitativos-cuantitativos) del Plan;
  - f.2. Identificación, medición, evaluación, control y vigilancia ambiental y biológica de los factores de riesgo ocupacional;
  - f.3. Calibración (fábrica y operación), vigente de los equipos de medición y evaluación ambiental y biológica de los factores de riesgo ocupacional;

*f*  
*PS*  
*d*

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original. Lo certifico

Dr. M.C. Patricio Arias Lara  
Prosecretario Consejo Directivo

27 OCT 2010



# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.333  
Pág. 6

- f.4. Comunicación e información interna y externa, relacionada con la seguridad integral;
  - f.5. Capacitación y adiestramiento;
  - f.6. Investigación de accidentes y enfermedades profesionales.
  - f.7. Planes de emergencia;
  - f.8. Auditorías internas y externas;
  - f.9. Inspecciones de seguridad y salud en el trabajo;
  - f.10. Programa de protección individual y ropa de trabajo; y,
  - f.11. Programa de mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo.
- 2.4. Representantes de la empresa auditada que deben estar presentes en la reunión de inicio de la auditoría:
- a. Representante legal o su delegado;
  - b. Responsables de las unidades de seguridad y salud de la empresa:
    - b.1. Delegado de la unidad de seguridad y salud en el trabajo;
    - b.2. Delegado del servicio médico de la empresa;
    - b.3. Delegado del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; y,
    - b.4. Representante de la organización sindical de la empresa o un trabajador designado.
- 2.5. Elementos del programa de auditoría:
- a. Reunión de inicio;
  - b. Metodología de la auditoría;
  - c. Auditoría documental;
  - d. Auditoría de comprobación o de campo; y,
  - e. Reunión de cierre.
3. Una vez notificada la empresa u organización, el auditor(es) responsable(s) del SGRT - IESS, concurrirá(n) a la misma y procederá(n) a su ejecución, considerando:
- 3.1. Reunión de inicio cuyos objetivos son:
- a. Presentarse a la empresa u organización, con los correspondientes documentos y orden de trabajo;
  - b. Revisar los objetivos y el alcance de la auditoría;
  - c. Explicar los métodos y procedimientos a ser utilizados para la ejecución de la auditoría;
  - d. Designar al o los trabajadores de la empresa u organización que coordinarán acciones durante la ejecución de la auditoría; con la participación de un representante de los trabajadores al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo;
  - e. Confirmar la disponibilidad de los medios, instalaciones y de personas a entrevistar que precise el auditor o equipo auditor;
  - f. Clarificar las inquietudes del plan de auditoría;
  - g. Establecer la fecha de reunión de cierre de la auditoría; y,
  - h. Firmar el acta de la reunión inicial.
- 3.2. Recolección de evidencias: A continuación de la reunión inicial se procederá a la ejecución de la auditoría, siguiendo la planificación establecida anteriormente:
- a. Naturaleza de la evidencia:  
Está constituida por todos aquellos hechos y aspectos susceptibles de ser verificados por los responsables de la auditoría, que tienen relación con los elementos a ser auditados;
  - b. Evidencia suficiente:

9  
[Handwritten signature]

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original. Lo certifico

Dr. Msc. Patricio Arias Lara  
Prosecretario Consejo Directivo

20 OCT 2010



# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.333  
Pág. 7

Aquel nivel de evidencia que el auditor(es) debe(n) obtener a través de sus pruebas de auditoría para llegar a conclusiones razonables sobre los elementos que se someten a examen;

c. Evidencia adecuada:

Tiene el carácter cualitativo, en tanto que el término suficiencia tiene el carácter cuantitativo, la confluencia de los dos debe proporcionar al auditor el conocimiento necesario para alcanzar una base objetiva de juicio sobre los hechos sometidos a examen;

d. Importancia relativa - riesgo probable:

Los criterios que afectan a la suficiencia y adecuación de la evidencia a obtener y en consecuencia, a la realización del trabajo de auditoría, son los de importancia relativa y riesgo probable. Estos criterios deben servir para la formación del juicio profesional;

e. Proceso de recolección de evidencias:

e.1. Auditoría Documental:

En la reunión inicial, se debe proceder al análisis de los documentos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de requerirlo, siguiendo la presente metodología y conforme a las obligaciones técnico legales y del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización;

e.2. Verificación ocular y observación del proceso (auditoría de comprobación o de campo):

Se procederá a verificar ambientes de trabajo, instalaciones y procesos de trabajo. Se establecerá si en los puestos de trabajo y lugares muestreados, los medios de prevención de riesgos están integrados-implantados, si la etapa del proceso de auditoría, así amerita; y,

e.3. Realización de entrevistas:

Durante la auditoría de comprobación se llevará a cabo entrevistas a los trabajadores de los diferentes niveles jerárquicos para determinar su involucramiento en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización, incluyendo a los gestores del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

3.3. Muestreo:

Los auditores del SGRT, realizarán todas las pruebas necesarias para establecer las Conformidades y No conformidades de los elementos auditados; estas pruebas se aplicarán sobre documentos y realidades, las que serán recogidas por muestreo no probabilístico.

3.4. Tipo de pruebas:

a. Documental:

a.1. Evidencia documental producida y mantenida por la empresa u organización;

a.2. Evidencia documental producida y mantenida por terceros; y,

a.3. Evidencia documental producida por terceros y en poder de la empresa u organización auditada.

b. Verificación:

Se verificará si son adecuadas y cumplen con los elementos auditables, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en los diferentes lugares donde el auditor efectuó el muestreo;

c. Observación de procesos:

*[Handwritten signature and initials]*

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original. - Lo certifico

Dr. MSc. Patricia Arias Lara  
Presidenta Consejo Directivo

27 OCT 2010



# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.333  
Pág. 8

Se visualizará la ejecución de un proceso productivo o procedimiento efectuado por otros, de acuerdo a la etapa del proceso de auditoría que esté ejecutándose;

- d. Comprobar el cumplimiento de las actividades integradas y de especialización:

En caso de ser necesario se verificará la exactitud de las mediciones, evaluaciones, controles, vigilancia ambiental y biológica realizados por la empresa u organización.

### 3.5. Clasificación de las No conformidades:

Una No conformidad es el incumplimiento parcial o total de un elemento o grupo de elementos auditados, una norma o estándar establecido en materia de seguridad y salud en el trabajo, aplicable y exigible a la empresa u organización.

Las No conformidades se las clasifican en:

- a. No conformidad mayor "A":

Está relacionada con el déficit de gestión, que afecte de manera sistemática y/o estructural el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST de la empresa u organización:

- a.1. Diagnóstico incompleto (no ha integrado-implantado todos los subelementos de la planificación del sistema de gestión de SST).  
a.2. Planificación incompleta (no ha integrado-implantado todos los subelementos de la planificación del sistema de gestión de SST) o ausencia de planificación;  
a.3. Organización preventiva incompleta (no ha integrado-implantado todos los subelementos de la organización de la planificación del sistema de gestión de SST) o inexistente, no define o son incompletas las responsabilidades integradas de todos los niveles de la empresa u organización y/o de las responsabilidades de especialización de los gestores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo;  
a.4. No existe o es incompleta la integración-implantación (no ha integrado-implantado todos los subelementos de la integración-implantación de la planificación del sistema de gestión de SST) del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización;  
a.5. No existe, no ha integrado-implantado todos los subelementos de la verificación-control de la planificación del sistema de gestión de SST o es incompleta la verificación-control interno del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización; y,  
a.6. Otras tales como: despedir al trabajador que se encuentra en períodos de trámite, observación, investigación, subsidio por parte del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

En caso de que la empresa u organización presente una o más No conformidades mayores "A", se procederá con:

El cierre de las No conformidades mayores "A" (a1,a2,a3,a4,a5 y a6) establecidas en la auditoría de riesgos del trabajo no se ha ejecutado en los seis (6) meses posteriores a la misma, se incrementará la prima de recargo del Seguro de Riesgos del Trabajo en el uno por ciento (1%); tendrán una duración de veinticuatro (24) meses prorrogables por

*J*  
*IPS*  
*[Signature]*

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original. Lo certifico

*[Signature]*  
Dr. MSc. Patricio Arias Lara  
Prosecretario Consejo Directivo

27 OCT 2010





# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.333  
Pág. 9

períodos iguales hasta que se de cumplimiento a la normativa legal aplicable.

b. No conformidad menor "B":

Relacionada con el incumplimiento puntual de un elemento técnico operativo auditable, sin que afecte de manera sistemática y/o estructural el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización.

b.1. Incumplimientos puntuales de la gestión administrativa;

b.2. Incumplimientos puntuales de la gestión técnica;

b.3. Incumplimientos puntuales de la gestión de talento humano; y,

b.4. Incumplimientos puntuales relacionados con los procedimientos, programas operativos básicos y la documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización.

En caso de que la empresa u organización presente una o más No conformidades menores "B", se procederá con:

El cierre de las No conformidades menores "B" (b1, b2, b3 y b4) establecidas en la autoría de riesgos del trabajo que no se han ejecutado en los seis (6) meses posteriores, se incrementará la prima de riesgos del trabajo en el cero cinco por ciento (0,5%) por doce (12) meses, prorrogables por periodos iguales, hasta que se de cumplimiento a la normativa legal y reglamentaria.

c. Observación "C":

Esta relacionada con la inobservancia de las prácticas y condiciones estándares que no supone incumplimiento de la norma técnica legal aplicable.

## CAPÍTULO II DE LA AUDITORIA DE RIESGOS DEL TRABAJO

**Art. 9.- AUDITORIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LAS EMPRESAS/ORGANIZACIONES.-** La empresa u organización deberá implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual deberá tomar como base los requisitos técnico legales, a ser auditados por el Seguro General de Riesgos del Trabajo.

El profesional responsable de la auditoria de riesgos del trabajo, deberá recabar las evidencias del cumplimiento de la normativa técnico legal en materia de seguridad y salud en el trabajo, auditando los siguientes requisitos técnicos legales aplicables:

### 1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA:

#### 1.1. POLÍTICA

- a. Corresponde a la naturaleza (tipo de actividad productiva) y magnitud de los factores de riesgo.
- b. Compromete recursos.
- c. Incluye compromiso de cumplir con la legislación técnico legal de seguridad y salud en el trabajo; y además, el compromiso de la empresa para dotar de las mejores condiciones de seguridad y salud ocupacional para todo su personal.
- d. Se ha dado a conocer a todos los trabajadores y se la expone en lugares relevantes.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original - No certifico

Dr. M.Sc. Patricio Arias Lara  
Prosecretario Consejo Directivo

27 OCT 2010



# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.333  
Pág. 10

- e. Está documentada, integrada-implantada y mantenida.
- f. Está disponible para las partes interesadas.
- g. Se compromete al mejoramiento continuo.
- h. Se actualiza periódicamente.

### 1.2. PLANIFICACIÓN

- a. Dispone la empresa u organización de un diagnóstico o evaluación de su sistema de gestión, realizado en los dos últimos años si es que los cambios internos así lo justifican, que establezca:
  - a.1. Las No conformidades priorizadas y temporizadas respecto a la gestión: administrativa, técnica, del talento humano y procedimientos o programas operativos básicos.
- b. Existe una matriz para la planificación en la que se han temporizado las No conformidades desde el punto de vista técnico.
- c. La planificación incluye actividades rutinarias y no rutinarias.
- d. La planificación incluye a todas las personas que tienen acceso al sitio de trabajo, incluyendo visitas, contratistas, entre otras.
- e. El plan incluye procedimientos mínimos para el cumplimiento de los objetivos y acordes a las No conformidades priorizadas.
- f. El plan compromete los recursos humanos, económicos y tecnológicos suficientes para garantizar los resultados.
- g. El plan define los estándares e índices de eficacia (cualitativos y/o cuantitativos) del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que permitan establecer las desviaciones programáticas, en concordancia con el artículo 11 del presente Reglamento.
- h. El plan define los cronogramas de actividades con responsables, fechas de inicio y de finalización de la actividad.
- i. El plan considera la gestión del cambio en lo relativo a:
  - i.1. Cambios internos.- Cambios en la composición de la plantilla, introducción de nuevos procesos, métodos de trabajo, estructura organizativa, o adquisiciones entre otros.
  - i.2. Cambios externos.- Modificaciones en leyes y reglamentos, fusiones organizativas, evolución de los conocimientos en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, tecnología, entre otros.Deben adoptarse las medidas de prevención de riesgos adecuadas, antes de introducir los cambios.

### 1.3. ORGANIZACIÓN

- a. Tiene Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo actualizado y aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales.
- b. Ha conformado las unidades o estructuras preventivas:
  - b.1. Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo; dirigida por un profesional con título de tercer o cuarto nivel, registrado en el CONESUP, del área ambiental-biológica, relacionado a la actividad principal de la empresa u organización, experto en disciplinas afines a los sistemas de gestión de la seguridad y salud ocupacional.
  - b.2. Servicio Médico de Empresa dirigido por un profesional con título de Médico y grado académico de cuarto nivel en disciplinas afines a la gestión de la seguridad y salud ocupacional, registrado por el CONESUP.

*[Handwritten signature and initials]*

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original. Lo certifico

*[Handwritten signature]*  
Dr. M.Sc. Patricio Arias Lara  
Prosecretario Consejo Directivo

27 OCT 2010



# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.333  
Pág. 11

- b.3. Comité y Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con la ley.
- b.4. Delegado de seguridad y salud en el trabajo.
- c. Están definidas las responsabilidades integradas de seguridad y salud en el trabajo, de los gerentes, jefes, supervisores, trabajadores, entre otros y las de especialización de los responsables de las Unidades de Seguridad y Salud, y, Servicio Médico de Empresa, así como de las estructuras de SST.
- d. Están definidos los estándares de desempeño en seguridad y salud en el trabajo.
- e. Existe la documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización: manual, procedimientos, instrucciones y registros.

### 1.4. INTEGRACIÓN - IMPLANTACIÓN

- a. El programa de competencia previo a la integración-implantación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización, incluye el ciclo que se indica:
  - a.1. Identificación de necesidades de competencia.
  - a.2. Definición de planes, objetivos, cronogramas.
  - a.3. Desarrollo de actividades de capacitación y competencia.
  - a.4. Evaluación de eficacia del programa de competencia.Se han desarrollado los formatos para registrar y documentar las actividades del plan, y si estos registros están disponibles para las autoridades de control.
- b. Se ha integrado-implantado la política de SST, a la política general de la empresa u organización.
- c. Se ha integrado-implantado la planificación de SST, a la planificación general de la empresa u organización.
- d. Se ha integrado-implantado la organización de SST a la organización general de la empresa u organización.
- e. Se ha integrado-implantado la auditoría interna de SST, a la auditoría interna general de la empresa u organización.
- f. Se ha integrado-implantado las re-programaciones de SST, a las re-programaciones generales de la empresa u organización.

### 1.5. VERIFICACIÓN / AUDITORIA INTERNA DEL CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES E ÍNDICES DE EFICACIA DEL PLAN DE GESTIÓN.

- a. Se verifica el cumplimiento de los estándares de eficacia (cualitativa y/o cuantitativa) del plan, relativos a la gestión administrativa, técnica, del talento humano y a los procedimientos y programas operativos básicos, de acuerdo con el artículo 11 de este Reglamento.
- b. Las auditorías externas e internas deberán ser cuantificadas, concediendo igual importancia a los medios y a los resultados.
- c. Se establece el índice de eficacia del plan de gestión y su mejoramiento continuo, de acuerdo con el artículo 11 de este Reglamento.

### 1.6. CONTROL DE LAS DESVIACIONES DEL PLAN DE GESTIÓN

- a. Se reprograman los incumplimientos programáticos priorizados y temporizados.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original. - La certifico

Dr. MSc. Patricio Arias Lara  
Prosecretaría Consejo Directivo

27 OCT 2010



# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.333  
Pág. 12

- b. Se ajustan o se realizan nuevos cronogramas de actividades para solventar objetivamente los desequilibrios programáticos iniciales.
- c. Revisión Gerencial:
  - c.1. Se cumple con la responsabilidad de gerencia de revisar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización incluyendo a trabajadores, para garantizar su vigencia y eficacia.
  - c.2. Se proporciona a gerencia toda la información pertinente, como: diagnósticos, controles operacionales, planes de gestión del talento humano, auditorias, resultados, otros; para fundamentar la revisión gerencial del Sistema de Gestión.
  - c.3. Considera gerencia la necesidad de: mejoramiento continuo, revisión de política, objetivos, otros, de quererlos.

### 1.7. MEJORAMIENTO CONTINUO

Cada vez que se re-planifiquen las actividades de seguridad y salud en el trabajo, se incorpora criterios de mejoramiento continuo; con mejora cualitativa y cuantitativa de los índices y estándares del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa u organización.

## 2. GESTIÓN TÉCNICA:

La identificación, medición, evaluación, control y vigilancia ambiental y de la salud de los factores de riesgo ocupacional deberá realizarse por un profesional especializado en ramas afines a la gestión de SST, debidamente calificado.

La gestión técnica, considera a los grupos vulnerables: mujeres, trabajadores en edades extremas, trabajadores con discapacidad e hipersensibles y sobreexpuestos, entre otros.

### 2.1. IDENTIFICACIÓN

- a. Se han identificado las categorías de factores de riesgo ocupacional de todos los puestos, utilizando procedimientos reconocidos en el ámbito nacional, o internacional en ausencia de los primeros;
- b. Se tiene diagrama(s) de flujo del(os) proceso(s);
- c. Se tiene registro de materias primas, productos intermedios y terminados;
- d. Se dispone de los registros médicos de los trabajadores expuestos a factores de riesgo ocupacional;
- e. Se tiene hojas técnicas de seguridad de los productos químicos; y,
- f. Se registra el número de potenciales expuestos por puesto de trabajo.

### 2.2. MEDICIÓN

- a. Se han realizado mediciones de los factores de riesgo ocupacional a todos los puestos de trabajo con métodos de medición (cuali-cuantitativa según corresponda), utilizando procedimientos reconocidos en el ámbito nacional o internacional a falta de los primeros;
- b. La medición tiene una estrategia de muestreo definida técnicamente; y,
- c. Los equipos de medición utilizados tienen certificados de calibración vigentes.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original. Lo certifico

Dr. Msc. Patricio Arias Lara  
Presidente Consejo Directivo

27 OCT 2010



# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.333  
Pág. 13

### 2.3. EVALUACIÓN

- a. Se ha comparado la medición ambiental y/o biológica de los factores de riesgo ocupacional, con estándares ambientales y/o biológicos contenidos en la Ley, Convenios Internacionales y más normas aplicables;
- b. Se han realizado evaluaciones de factores de riesgo ocupacional por puesto de trabajo; y,
- c. Se han estratificado los puestos de trabajo por grado de exposición;

### 2.4. CONTROL OPERATIVO INTEGRAL

- a. Se han realizado controles de los factores de riesgo ocupacional aplicables a los puestos de trabajo, con exposición que supere el nivel de acción;
- b. Los controles se han establecido en este orden:
  - b.1. Etapa de planeación y/o diseño;
  - b.2. En la fuente;
  - b.3. En el medio de transmisión del factor de riesgo ocupacional; y,
  - b.4. En el receptor.
- c. Los controles tienen factibilidad técnico legal;
- d. Se incluyen en el programa de control operativo las correcciones a nivel de conducta del trabajador; y,
- e. Se incluyen en el programa de control operativo las correcciones a nivel de la gestión administrativa de la organización.

### 2.5. VIGILANCIA AMBIENTAL Y DE LA SALUD

- a. Existe un programa de vigilancia ambiental para los factores de riesgo ocupacional que superen el nivel de acción;
- b. Existe un programa de vigilancia de la salud para los factores de riesgo ocupacional que superen el nivel de acción; y,
- c. Se registran y mantienen por veinte (20) años desde la terminación de la relación laboral los resultados de las vigilancias (ambientales y biológicas) para definir la relación histórica causa-efecto y para informar a la autoridad competente.

## 3. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

### 3.1. SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES

- a. Están definidos los factores de riesgo ocupacional por puesto de trabajo;
- b. Están definidos las competencias de los trabajadores en relación a los factores de riesgo ocupacional del puesto de trabajo;
- c. Se han definido profesiogramas (análisis del puesto de trabajo) para actividades críticas con factores de riesgo de accidentes graves y las contraindicaciones absolutas y relativas para los puestos de trabajo; y,
- d. El déficit de competencia de un trabajador incorporado se solventa mediante formación, capacitación, adiestramiento, entre otros.

### 3.2. INFORMACIÓN INTERNA Y EXTERNA

- a. Existe diagnóstico de factores de riesgo ocupacional que sustente el programa de información interna;

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original. Lo certifico

Dr. M.Sc. Patricio Arias Lara  
Prosecretario Consejo Directivo

27 OCT 2010



# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.333  
Pág. 14

- b. Existe sistema de información interno para los trabajadores, debidamente integrado-implantado sobre factores de riesgo ocupacional de su puesto de trabajo, de riesgos generales la organización y como se enfrentan;
- c. La gestión técnica, considera a los grupos vulnerables (mujeres, trabajadores en edades extremas, trabajadores con discapacidad e hipersensibles y sobreexposados, entre otros);
- d. Existe sistema de información externa, en relación a la empresa u organización, para tiempos de emergencia, debidamente integrado-implantado;
- e. Se cumple con las resoluciones de la Comisión de Valuación de Incapacidades del IESS, respecto a la reubicación del trabajador por motivos de SST; y,
- f. Se garantiza la estabilidad de los trabajadores que se encuentran en períodos de: trámite, observación, subsidio y pensión temporal /provisional por parte del Seguro General de Riesgos del Trabajo, durante el primer año.

### 3.3. COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

- a. Existe un sistema de comunicación vertical hacia los trabajadores sobre: política, organización, responsabilidades en SST, normas de actuación, procedimientos de control de factores de riesgo ocupacional; y, ascendente desde los trabajadores sobre condiciones y/o acciones sub estándares, factores personales o de trabajo u otras causas potenciales de accidentes, enfermedades profesionales-ocupacionales; y,
- b. Existe un sistema de comunicación en relación a la empresa u organización, para tiempos de emergencia, debidamente integrado-implantado.

### 3.4. CAPACITACIÓN

- a. Se considera de prioridad, tener un programa sistemático y documentado para que: Gerentes, Jefes, Supervisores y Trabajadores, adquieran competencias sobre sus responsabilidades integradas en SST; y,
- b. Verificar si el programa ha permitido:
  - b.1. Considerar las responsabilidades integradas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, de todos los niveles de la empresa u organización;
  - b.2. Identificar en relación al literal anterior cuales son las necesidades de capacitación;
  - b.3. Definir los planes, objetivos y cronogramas;
  - b.4. Desarrollar las actividades de capacitación de acuerdo a los literales anteriores; y,
  - b.5. Evaluar la eficacia de los programas de capacitación.

### 3.5. ADIESTRAMIENTO

- a. Existe un programa de adiestramiento, a los trabajadores que realizan: actividades críticas, de alto riesgo y brigadistas; que sea sistemático y esté documentado; y,
- b. Verificar si el programa ha permitido:
  - b.1. Identificar las necesidades de adiestramiento;

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original. Lo certifico

Dr. M.Sc. Patricio Arias Lara  
Prosecretario Consejo Directivo

27 OCT 2010



# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.333  
Pág. 15

- b.2. Definir los planes, objetivos y cronogramas;
- b.3. Desarrollar las actividades de adiestramiento; y,
- b.4. Evaluar la eficacia del programa.

### 4. PROCEDIMIENTOS Y PROGRAMAS OPERATIVOS BÁSICOS:

#### 4.1. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES-OCUPACIONALES

- a. Se dispone de un programa técnico idóneo para investigación de accidentes, integrado-implantado que determine:
  - a.1. Las causas inmediatas, básicas y especialmente las causas fuente o de gestión;
  - a.2. Las consecuencias relacionadas a las lesiones y/o a las pérdidas generadas por el accidente;
  - a.3. Las acciones preventivas y correctivas para todas las causas, iniciando por los correctivos para las causas fuente;
  - a.4. El seguimiento de la integración-implantación de las medidas correctivas; y,
  - a.5. Realizar estadísticas y entregar anualmente a las dependencias del Seguro General de Riesgos del Trabajo en cada provincia.
- b. Se tiene un protocolo médico para investigación de enfermedades profesionales-ocupacionales, que considere:
  - b.1. Exposición ambiental a factores de riesgo ocupacional;
  - b.2. Relación histórica causa efecto;
  - b.3. Exámenes médicos específicos y complementarios; y, análisis de laboratorio específicos y complementarios;
  - b.4. Sustento legal; y,
  - b.5. Realizar las estadísticas de salud ocupacional y/o estudios epidemiológicos y entregar anualmente a las dependencias del Seguro General de Riesgos del Trabajo en cada provincia.

#### 4.2. VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Se realiza mediante los siguientes reconocimientos médicos en relación a los factores de riesgo ocupacional de exposición, incluyendo a los trabajadores vulnerables y sobreexpuestos:

- a. Pre empleo;
- b. De inicio;
- c. Periódico;
- d. Reintegro;
- e. Especiales; y,
- f. Al termino de la relación laboral con la empresa u organización.

#### 4.3. PLANES DE EMERGENCIA EN RESPUESTA A FACTORES DE RIESGO DE ACCIDENTES GRAVES

- a. Se tiene un programa técnicamente idóneo para emergencias, desarrollado e integrado-implantado luego de haber efectuado la evaluación del potencial riesgo de emergencia, dicho procedimiento considerará:
  - a.1. Modelo descriptivo (caracterización de la empresa u organización);
  - a.2. Identificación y tipificación de emergencias que considere las variables hasta llegar a la emergencia;

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original. Lo certifico

Dr. M.Sc. Patricio Arias Lara  
Prosecretario Consejo Directivo

27 OCT 2010



# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.333  
Pág. 16

- a.3. Esquemas organizativos;
- a.4. Modelos y pautas de acción;
- a.5. Programas y criterios de integración-implantación; y,
- a.6. Procedimiento de actualización, revisión y mejora del plan de emergencia.
- b. Se dispone que los trabajadores en caso de riesgo grave e inminente previamente definido, en el instructivo de aplicación de este Reglamento, puedan interrumpir su actividad y si es necesario abandonar de inmediato el lugar de trabajo;
- c. Se dispone que ante una situación de peligro, si los trabajadores no pueden comunicarse con su superior, puedan adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro;
- d. Se realizan simulacros periódicos (al menos uno al año) para comprobar la eficacia del plan de emergencia;
- e. Se designa personal suficiente y con la competencia adecuada; y;
- f. Se coordinan las acciones necesarias con los servicios externos: primeros auxilios, asistencia médica, bomberos, policía, entre otros; para garantizar su respuesta.

#### 4.4 PLAN DE CONTINGENCIA

Durante las actividades relacionadas a la contingencia se integran-implantan medidas de seguridad y salud en el trabajo.

#### 4.5 AUDITORIAS INTERNAS

Se tiene un programa técnicamente idóneo para realizar auditorias internas integrado-implantado que defina:

- a. Implicaciones y responsabilidades.;
- b. Proceso de desarrollo de la auditoria;
- c. Actividades previas a la auditoria;
- d. Actividades de la auditoria; y,
- e. Actividades posteriores a la auditoria.

#### 4.6 INSPECCIONES DE SEGURIDAD Y SALUD

Se tiene un programa técnicamente idóneo para realizar inspecciones y revisiones de seguridad y salud, integrado-implantado, que contenga:

- a. Objetivo y alcance;
- b. Implicaciones y responsabilidades;
- c. Áreas y elementos a inspeccionar;
- d. Metodología; y,
- e. Gestión documental.

#### 4.7 EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y ROPA DE TRABAJO

Se tiene un programa técnicamente idóneo para selección y capacitación, uso y mantenimiento de equipos de protección individual, integrado-implantado, que defina:

- a. Objetivo y alcance;
- b. Implicaciones y responsabilidades;
- c. Vigilancia ambiental y biológica;
- d. Desarrollo del programa;
- e. Matriz con inventario de riesgos para utilización de equipos de protección individual; y,

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original. Lo certifico

Dr. MSc. Patricio Arias Lara  
Prosecretario Consejo Directivo

27 OCT 2010





# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.333  
Pág. 17

- f. Ficha para el seguimiento del uso de equipos de protección individual y ropa de trabajo.

#### 4.8. MANTENIMIENTO PREDICTIVO, PREVENTIVO Y CORRECTIVO

Se tiene un programa técnicamente idóneo para realizar mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo, integrado-implantado, que defina:

- Objetivo y alcance;
- Implicaciones y responsabilidades;
- Desarrollo del programa;
- Formulario de registro de incidencias; y,
- Ficha integrada-implantada de mantenimiento y revisión de seguridad de equipos.

#### Art. 10.- VERIFICACIÓN DEL CIERRE DE LAS NO CONFORMIDADES ESTABLECIDAS EN LA AUDITORIA DE RIESGOS DEL TRABAJO Y ESTABLECIMIENTO DE NO CONFORMIDADES DE LOS EVENTOS DE CAMBIO.-

El auditor de riesgos del trabajo deberá recabar las evidencias objetivas del cierre de las No conformidades establecidas en la auditoria, así como auditar la gestión del cambio que la empresa u organización hubiere implementado.

**Art. 11.- EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN.-** El Auditor de Riesgos del Trabajo deberá evaluar el índice de eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa u organización; integrado-implantado por la empresa u organización utilizando la formula que se indica a continuación:

$$IE = \frac{\text{Nº de requisitos técnico legales, integrados-implantados}}{\text{Nº Total de requisitos técnico legales aplicables}} \times 100$$

Si el valor del Índice de Eficacia es:

- Igual o superior al ochenta por ciento (80%), la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa/organización es considerada como satisfactoria; se aplicará un sistema de mejoramiento continuo.
- Inferior al ochenta por ciento (80%) la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa/organización es considerada como insatisfactoria y deberá reformular su sistema.

**Art. 12.- SUPERVISIÓN DE LA AUDITORIA.-** Durante la ejecución de la auditoria de riesgos del trabajo existirá coordinación, control y supervisión de la misma por parte de la unidad provincial de Riesgos del Trabajo del IESS.

### CAPÍTULO III

#### DE LOS INFORMES DE LAS AUDITORIAS DE RIESGOS DEL TRABAJO

#### Art. 13.- INFORMES DE LA AUDITORIA

- Preparación del informe previo:

Una vez concluida la auditoria se procederá al análisis y preparación del informe previo de la auditoria para presentarlo debidamente fundamentado a las empresas u organizaciones auditadas en la reunión de cierre.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original. Lo certifico

Dr. M.Sc. Patricia Arias Lara  
Prosecretaria Consejo Directivo

27 OCT 2010



# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.333  
Pág. 18

2. Reunión de cierre de la auditoria de riesgos:  
Preparado el informe previo, se deberá mantener una reunión con los representantes de la empresa u organización:
  - 2.1. Representante legal o su delegado.
  - 2.2. Responsable de recursos humanos o su delegado.
  - 2.3. Responsables de las unidades de seguridad y salud de la empresa u organización:
    - a. Unidad de seguridad y salud en el trabajo;
    - b. Servicio médico de la empresa;
    - c. Representantes del empleador y de los trabajadores al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo;
    - d. Delegado de seguridad y salud en el trabajo; y,
    - e. El representante de la organización sindical de la empresa o de un trabajador designado.

En esta reunión se darán a conocer los hallazgos de la auditoria fundamentando las No conformidades encontradas, de ser el caso; además se incluirán las observaciones realizadas por las partes.

Al final de la reunión se suscribirá entre las partes un acta de cierre de la auditoria con el número de duplicados necesarios.
3. Informe final:  
Documento técnico legal en el que se establece la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo integrado-implantado por la empresa u organización.  
El informe final de la auditoria además contendrá los siguientes objetivos:
  - 3.1. Exponer el alcance de la auditoria;
  - 3.2. Proporcionar información sobre el cumplimiento de la política, y los avances en materia de seguridad y salud en el trabajo;
  - 3.3. Fundamentar la(s) No conformidad(es) que tenga el sistema; y,
  - 3.4. Verificar el cumplimiento de la normativa técnico legal en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### CAPÍTULO IV DEL PROCESO DE NOTIFICACIÓN

**Art. 14.- DE LA NOTIFICACIÓN.-** Para la notificación de la auditoria deberá seguirse el siguiente procedimiento:

1. El auditor de riesgos del trabajo deberá entregar el informe de auditoria al responsable de la Unidad Provincial de Riesgos del Trabajo del IESS, que deberá contener:
  - 1.1. Comunicación del auditor, en el cual establezca y registre:
    - a. Datos de identificación de la empresa u organización auditada;
    - b. Fechas de la auditoria; y,
    - c. Resultado de los hallazgos.
  - 1.2. Acta de inicio de la auditoria;
  - 1.3. Acta de cierre de la auditoria;
  - 1.4. Hallazgos encontrados, reporte de las No conformidades en caso de existir; y,
  - 1.5. Lista de chequeo de los requisitos técnico legales de obligatorio cumplimiento.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original. Lo certifico

Dr. M.Sc. Patricio Arias Lara  
Prosecretario Consejo Directivo

27 OCT 2010



# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.333  
Pág. 19

2. El responsable de la Unidad Provincial de Riesgos del Trabajo del IESS, enviará la comunicación al representante de la empresa u organización, indicando el resultado de la auditoria:
  - 2.1. Auditoria:  
Si en la auditoria de riesgos del trabajo se establece(n) No conformidad(es), se concederá un plazo no mayor a seis meses para que la empresa u organización auditada cierre la(s) No conformidad(es); y,
  - 2.2. Auditoria de seguimiento:  
Si en la auditoria de seguimiento se evidencia que la empresa u organización mantiene la(s) No conformidad(es) abierta(s), el responsable de la Unidad Provincial de Riesgos del Trabajo del IESS, informara del particular a la empresa u organización y notificará a la Comisión Nacional de Prevención de Riesgos del IESS, adjuntando la siguiente información:
    - a. Documentos de la auditoria; y
    - b. Documentos de la auditoria de seguimiento.

### CAPÍTULO V DEL ARCHIVO DE DOCUMENTOS DE LA AUDITORIA

**Art. 15.- ARCHIVO Y DOCUMENTACIÓN.-** Es de responsabilidad de la secretaria de la unidad provincial de Riesgos del Trabajo, custodiar y archivar de manera sistemática y en orden cronológico la documentación generada durante el proceso de auditoria.

Los documentos bajo este régimen serán:

1. Oficios del responsable de la unidad provincial de Riesgos del Trabajo del IESS;
2. Plan de Auditoria aprobado;
3. Formatos de auditoria en original;
4. Identificación de los entrevistados;
5. Fotocopia de los registros auditados;
6. Informe preliminar;
7. Actas realizadas; y,
8. Otros documentos generados en las auditorias.

### DISPOSICIONES GENERALES.-

**PRIMERA.-** El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la aplicación efectiva del Sistema de Auditoria, bajo la certificación, supervisión y rectoría de la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo, en caso de requerirlo, podrá contratar servicios de profesionales o empresas especializadas para las auditorias que trata el presente Reglamento.

**SEGUNDA.-** El Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS, establecerá difundirá y aplicará en forma permanente, un sistema de incentivos a las empresas y trabajadores que hayan destacado en el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original. Lo certifico

Dr. M.Sc. Patricio Arias Lara  
Prosecretario Consejo Directivo

27 OCT 2010



# INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

## CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.333  
Pág. 20

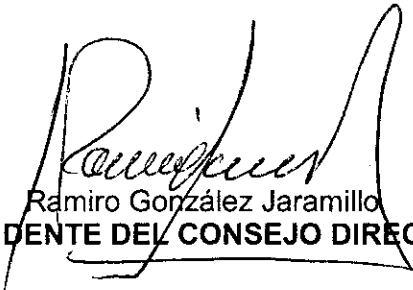
**DISPOSICIÓN TRANSITORIA.-** El Director General en el plazo de sesenta (60) días a partir de la vigencia de la presente resolución, emitirá un INSTRUCTIVO DE APLICACIÓN DEL REGLAMENTO PARA EL SISTEMA DE AUDITORIA DE RIESGOS DEL TRABAJO-SART, con los formularios y anexos técnicos, así como los aplicativos informáticos necesarios para la ejecución del presente Reglamento para el Sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo SART a las empresas, proyecto que será preparado por la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo en coordinación con la Comisión Jurídica y la Dirección de Desarrollo Institucional, y, luego de su aprobación deberá ser difundido en forma permanente a nivel nacional a través de medios de comunicación colectiva y publicado en la página WEB del IESS.

### DISPOSICIONES FINALES.-

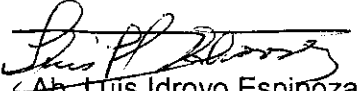
**PRIMERA.-** De la ejecución de la presente Resolución, encárguese al Director General del IESS y al Director del Seguro General de Riesgos del Trabajo, dentro de sus respectivas competencias.


**SEGUNDA.-** El presente Reglamento tendrá vigencia desde su aprobación, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

**COMUNÍQUESE.-** Quito, Distrito Metropolitano a 7 de Octubre de 2010.

  
Ramiro González Jaramillo  
**PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO**

  
Ing. Felipe Pezo Zúñiga  
**MIEMBRO DEL CONSEJO DIRECTIVO**

  
Ab. Luis Idrovo Espinoza  
**MIEMBRO DEL CONSEJO DIRECTIVO**

  
Ec. Fernando Gujarro Cabezas  
**DIRECTOR GENERAL**

**CERTIFICO.-** Que la presente Resolución fue aprobada por el Consejo Directivo en dos discusiones, en sesiones celebradas el 29 de abril de 2009 y el 7 de octubre de 2010.

  
Dr. Patricio Arias Lara  
**PROSECRETARIO CONSEJO DIRECTIVO**

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social  
Es fiel copia del original.- Lo certifico

  
Dr. Msc. Patricio Arias Lara  
Prosecretario Consejo Directiva

27 OCT 2010