CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS – PERSONAL

DISEÑO DE UN MANUAL DE CAPACITACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SEGURIDAD DEL CENTRO MÉDICO SPECIAL MEDLIFE EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

Autora: Verónica Elizabeth Espín Delgado

Tutor: Ing. Ramiro Toro

Quito, Abril 2015

Declaratoria

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

Verónica Elizabeth Espín Delgado

Cl.1724255813

Contrato de Cesión Sobre Derechos Propiedad Intelectual

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

PRIMERA: ANTECEDENTE.- a) El Cedente dentro del pensum de estudio en la carrera de Administración en Recursos Humanos que imparte el Instituto Superior Tecnológico Cordillera, y con el objeto de obtener el título de Tecnólogo en Administración de Recursos Humanos, el estudiante participa en el proyecto de grado denominado "*DISEÑO DE UN MANUAL DE CAPACITACION PARA LA PREVENCION DE RIESGOS Y SEGURIDAD DEL CENTRO MEDICO SPECIAL MEDLIFE UBICADO EN El DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO* ", el cual incluye la creación de un manual y políticas para la prevención de riesgos dentro del a empresa y de esta manera cuidando la salud de su personal. b) Por iniciativa y responsabilidad del Instituto Superior Tecnológico Cordillera se desarrolla la creación del presente proyecto, motivo por el cual se regula de forma clara la cesión de los derechos de autor

que genera la obra literaria y que es producto del proyecto de grado, el mismo que culminado es de plena aplicación técnica, administrativa y de reproducción.

SEGUNDA: CESIÓN Y TRANSFERENCIA.- Con el antecedente indicado, el Cedente libre y voluntariamente cede y transfiere de manera perpetua y gratuita todos los derechos patrimoniales del presente proyecto descrito en la clausula anterior a favor del Cesionario, sin reservarse para sí ningún privilegio especial (código fuente, código objeto, diagramas de flujo, planos, manuales de uso, etc.). El Cesionario podrá explotar el Manual de Riesgos Laborales por cualquier medio o procedimiento tal cual lo establece el Artículo 20 de la Ley de Propiedad Intelectual, esto es, realizar, autorizar o prohibir, entre otros: a) La implementación del programa Manual de Riesgos Laborales por cualquier forma o procedimiento; Los demás derechos establecidos en la Ley de Propiedad Intelectual y otros cuerpos legales que normen sobre la cesión de derechos de autor y derechos patrimoniales.

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

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

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

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

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

En aceptación firman a los------ días del mes Abril del dos mil quince.

f)_____	f)_____
Verónica Elizabeth Espín Delgado Cl 1724255813	Instituto Superior Tecnológico Cordillera
CEDENTE	CESIONARIO

Cesión de Derechos

Yo, Verónica Elizabeth Espín Delgado, alumna de la Escuela de Administración Recursos Humanos-Personal, libre y voluntariamente cedo los derechos de autor de mi investigación en favor Instituto Tecnológico Superior "Cordillera".

_____

CI: 1724255813

Agradecimiento

Gracias al Ing. Ramiro Toro, por el apoyo brindado en la dirección de esta tesis, por impartirnos sus conocimientos en el transcurso de este semestre y culminación de esta carrera.

Gracias a mis queridos profesores por su ejemplo brindado a nivel personal y profesional, un gran ser humano que con sus enseñanzas y experiencias nos mostró un camino diferente para alcanzar nuestras metas.

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mi Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mis padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

A mi esposo a mis hermanos mi cuñado por estar siempre presentes, acompañándome para poderme realizar mi tesis, son mi motivación, inspiración y felicidad.

Con todo mi cariño y mi amor les dedico mi tesis para las personas que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, a ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENDIOS

Declaratoria ii
Contrato de Cesión Sobre Derechos Propiedad Intelectual iii
Cesión de Derechos viii
Agradecimiento ix
Dedicatoria x
ÍNDICE GENERAL DE CONTENDIOS xi
Índice de Tablas xv
Índice de Gráficos xvi
RESUMEN EJECUTIVO xviii
ABSTRACT xix
Introducción xx
Capítulo I 1
Antecedentes 1
1.1 Contexto 1
Justificación 5
Definición del Problema Central 7
Capítulo II 10
Análisis de Involucrados 10
2.01 Mapeo de Involucrado 10
Capítulo III 16
3.01Problemas y Objetivos 16
3.02Matriz de Problemas 16
3.04 Árbol de Objetivos 19

Capítulo IV 21
Análisis de Alternativas 21
4.01 Matriz de Alternativas 21
4.05 Diagrama de Estrategias 27
4.07 Matriz de Marco Lógico 29
4.08Análisis: 30
Capítulo V 31
Propuesta 31
5.01 Antecedente 31
5.02 Descripción de la herramienta metodológica 32
5.02.01 Enfoque de la investigación 32
5.02.02 Modalidad básica de la investigación 32
5.02.03 Tipo de investigación a realizar 33
5.02.04 Etapas de la investigación 34
5.02.05 Población y muestra 35
5.02.06 Recolección de la información 36
5.02.07 Técnica de recolección de datos 36
5.02.08 Validez de la información 39
5.02.09 Técnicas de análisis de datos 39
5.03 FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA 40
5.02 PLAN DE CAPACITACIÓN 40
5.02.01 Período 40
5.02.02 Objetivo General 40
5.02.03 Objetivos específicos 41
5.02.04Misión de la empresa: 42
5.02.06 Filosofía de la empresa: 42

5.02.07 Metas:.....43
5.02.08 Políticas.....43
5.03 PERFIL DE LOS CONFERENCISTAS 44
5.04 EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.....45
5.5 SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN.....47
Políticas de Prevención de Riesgos Laborales.....56
Riesgo Laboral.....69
Clasificación de los Riesgos 70
Riesgo Físico.....70
Riesgo Eléctrico.....71
Riesgo Ergonómico.....71
Higiene Laboral 72
Seguridad Ocupacional 75
Prevención de Accidentes.....79
Objetivo de Plan de Seguridad de Salud en el trabajo.....81
Disposiciones Reglamentarias 81
Obligaciones del Empleador.....81
Derechos y obligaciones del Empleador.....84
Prohibiciones de SPECIAL MEDLIFE 85
Prohibiciones de los Trabajadores 86
Delegado de Seguridad y Salud del Trabajo.....86
Responsable de Prevención de Riesgos Laborales 87
Prevención de Riesgos Laborales 88
Seguridad en Bodega 88
Pasillos.....89
Orden y Limpieza 90

Almacenamiento de materiales 93
Iluminación 94
Ruido 95
Ergonomía 96
Señaléticas 99
Capítulo VI 106
6.01 Recursos 106
6.02 Recurso Económico 106
Recurso Humano 107
Recurso Tecnológico 107
Recurso Material 107
Presupuesto elaboración de Proyecto 108
Cronograma 109
Capítulo VII 110
7.01 Conclusiones 110
7.02 Recomendaciones 112
ANEXOS 116

Índice de Tablas

Tabla 1 Matriz T.....7

Tabla 2 Análisis de Involucrados.....13

Tabla 3 Matriz de Alternativas.....21

Tabla 4 Matriz de Análisis de Impacto de los objetivos.....24

Tabla 5 Significado de colores de la Señalización.....100

Tabla 6 Color de contraste para la señalización.....101

Tabla 7 Presupuesto del Proyecto.....106

Tabla 8 Recurso Humano del proyecto.....107

Índice de Gráficos

Figura 1 Mapeo de Involucrados.....10

Figura 2 Árbol de Problemas.....17

Figura 3 Árbol de Objetivos.....19

Figura 4 Diagrama de Estrategia.....27

Figura 5 Equipos de Protección Personal.....74

Figura 6 Mascarillas.....75

Figura 7 Factores individuales de estrés.....78

Figura 8 Lo que se debe hacer.....90

Figura 9 Lo que no se debe hacer

90

Figura 10 Modelo del Formato de Mantenimiento. 92

Figura 11 Se debe hacer: 93

Figura 12 No se debe hacer: 93

Figura 13 Se debe hacer: 94

Figura 14 No se debe hacer: 94

Figura 15 Se debe hacer: 95

Figura 16 No se debe hacer: 95

Figura 17 Se debe hacer: 96

Figura 18 No se debe hacer: 96

Figura 19 Enchufe 97

Figura 20 Agua cerca del computador 97

Figura 21 Movimiento de cintura 98

Figura 22 Señales de Advertencia 102

Figura 23 Señales de Prohibición 103

Figura 24 Señales de obligación 104

Figura 25 Señales relativas contra incendio 105

RESUMEN EJECUTIVO

La Seguridad Industrial y Salud Ocupacional actualmente está siendo considerada como aspecto fundamental para la supervivencia y éxito en las empresas que además están obligadas por normativas legales como: El Código de Trabajo y Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores; así mismo trabajando de manera directa con Riegos de Trabajo junto con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de nuestro país al implementar las auditorias de un Sistema de Prevención en Riesgos Laborales.

La finalidad de esta investigación fue analizar los factores de riesgos y posibles siniestralidades en el área de bodega de la empresa SPECIAL MEDLIFE proponiendo implementar una cultura preventiva y de trabajo en equipo con todos los empleados involucrados de manera directa fortaleciendo el seno de la organización; se definirá funciones y responsabilidades del personal en todos los niveles jerárquicos.

Al inicio de la investigación la empresa SPECIAL MEDLIFE no disponía de un manual de Riesgos Laborales; y que al ser implementados permite disponer como mecanismo necesario, para facilitar el aprendizaje por parte de quienes estarán implicados en la acción preventiva por lo que dicho Manual, tendrá un carácter pedagógico utilizando un lenguaje claror y sencillo generando de esta manera una mejora de productividad y alto nivel de autoestima en sus colaboradores.

ABSTRACT

The Industrial Safety and Occupational Health is currently being considered as a fundamental aspect to the survival and success in the companies who are bound by legal regulations such as: the Labor Code and Regulation of Health and Safety of workers, and working directly with irrigations of work together with the Ecuadorian Institute of Social Security for our country to implement the audits of a system of prevention in occupational risks.

The purpose of this research was to analyze the risk factors and possible siniestralidades in the warehouse area of the special company MEDLIFE proposing implement a preventive culture and working with all the employees involved in a direct way by strengthening within the organization; is defined roles and responsibilities of the staff at all levels of hierarchy.

At the beginning of the investigation, the company did not have SPECIAL MEDLIFE manual labor risks; and that to be implemented allows you to have as a mechanism necessary to facilitate learning on the part of those who will be involved in preventive action by what the Manual will have a character pedagogical drafted in a clear and simple way of generating this way an improvement in productivity and high level of self-esteem in their partners.

Introducción

Cada vez más la Seguridad Industrial y Salud Ocupacional es apreciada como un gran beneficio directo para la organización ya que históricamente los grandes desastres son resultados de fallas gerenciales y jefaturas por poner a sus trabajadores bajo presión incrementando la fatiga, ignorando la falta de experiencia, capacitación, comunicación y motivación personal.

La prevención de riesgos laborales es un área de gestión más de la empresa, por lo que también deben desarrollar sus propios procesos de trabajo. En la actualidad se dispone de los siguientes estándares de referencia "OHSAS de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo."

La Gestión Integral de la Seguridad y Salud en el Trabajo es el alcance de mayor importancia actual a nivel mundial, que centra su objetivo en la prevención de los riesgos laborales y tiende a ampliarse a los ambientes laborales y a los comunitarios en cercanía o bajo la influencia de los sitios de trabajo.

Se involucrará a la gestión Técnica, Administrativa y de Talento Humano para formar parte de las políticas y compromiso gerencial en beneficio de la salud y la seguridad de los trabajadores, el desarrollo y la productividad de la empresa junto con toda la sociedad.

Capítulo I

Antecedentes

1.1 Contexto

La seguridad en el trabajo y la higiene industrial, son disciplinas de prevención cuyo objetivo es proteger la salud de los trabajadores de los riesgos derivados del trabajo. Aparece con la revolución industrial del pasado siglo cobrando vigencia en la actualidad; época más próxima se mencionan Carlos III fechado el 3 de Diciembre de 1778 donde ordena a los jueces de la corte a que investiguen los accidentes que se producen en los trabajadores, dado que este era el gran número de accidentes.

Platón y Plutarco describen las enfermedades que sufren los trabajadores de las minas sobretodo en la extracción del azufre refiriéndose ya en la higiene industrial; posteriormente Hipócrates y Galeno estudia y describen la patología del plomo.

En el periodo de desarrollo industrial ya se publicaban algunas legislaciones y reglamentos que disponían algunos principios de seguridad sobre todo en las actividades de la salud.

Se establece que 10,5 trabajadores mueren cada día en el Ecuador, hay 2751 muertes por año. Con 158760 accidentes de trabajo y 18900 enfermedades profesionales, nos hace cambiar en la importancia que requiere modificar leyes antiguas y no conocidas, que no sean letra muerta, desarrollando sistemas de control más efectivos que permitan regular a la mayoría de empresas, las cuales no han recibido nunca una visita de Riesgos del Trabajo del IESS o del Ministerio de Relaciones Laborales.

La Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo surge como parte de los derechos del trabajo y su protección. El programa existe desde que la ley determinará que "los riesgos del trabajo son de cuenta del empleador" y que hay obligaciones, derechos y deberes que cumplir en cuanto a la prevención de riesgos laborales. A través del Programa de Seguridad y Salud en el trabajo se ha desarrollado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en los Centros de Trabajo del País donde desarrollará conciencia preventiva y hábitos de trabajo seguros en empleadores y trabajadores; disminuirá las lesiones y daños a la salud provocados por el trabajo y mejorará la productividad en base a la gestión empresarial con visión preventiva.

La empresa "SPECIAL MEDLIFE "ubicada en la ciudad de Quito fue creada el 15 de enero del año 2010, sus fundadores fueron señor Juan Carlos Tobar,

Jimmy Espín y Patricia García domiciliados en la ciudad de Quito, deciden instaurar crear la empresa "SPECIAL MEDLIFE "como sociedad anónima que se regirá en todos sus actos según las normas legales ecuatorianas y de manera especial según las disposiciones de la Superintendencia de Compañías y las del estatuto social.

El capital para iniciar operaciones fue de $ 100.000 dólares de los Estados Unidos de América (USD) dividido en $ 2000 acciones ordinarias y nominativas el valor nominal de cada una, su gerente general el Ingeniero Juan Carlos Tobar el 20 de marzo del 2015 realiza un aumento de capital de 50.000 SPECIAL MEDLIFE Centro médico líder en la salud en el área de medicina general, ginecología, pediatría, ecografías, laboratorio clínico, cuenta con 5 años de experiencia, liderazgo y reconocimiento en la salud.

En el Centro médico SPECIAL MEDLIFE en el área de limpieza laboran dos personas, en el laboratorio dos personas en el área médica laboran cinco personas, en recepción una persona, en gerencia una los mismos que están en contacto directo con enfermedades,cortes,malas posturas para alzar cajas, sin que se les proporcione con las herramientas, equipos, vestimenta e instrucción y manual para la prevención de Riesgos Laborales, a pesar de tener conocimiento de que la negligencia o incorrecto uso de ellas producen enfermedades laborales

que afectan directamente a su salud que a su vez pueden ser agudos o crónicos deteriorando de esta manera a un órgano o sistema.

En base a estos antecedentes ya suscritos en la empresa SPECIAL MEDLIFE se va a diseñar un manual de capacitación para la Prevención de Riesgos del centro médico SPECIAL MEDLIFE.

Justificación

El mantenimiento de un óptimo nivel de salud en la población trabajadora es un objetivo primordial dentro de cualquier sociedad, ya que es fundamental crear conciencia que los accidentes laborales, las enfermedades profesionales o los trastornos psicológicos aminoran la contribución efectiva de los individuos a su bienestar, y de su familia. En función de lo expuesto se prioriza la importancia del tema del proyecto en Prevención de Riesgos Laborales en la empresa SPECIAL MEDLIFE .

Siendo la accidentalidad laboral un alto costo social y económico constatado por diferentes informes realizados tanto por Organismos Públicos como Entidades Privadas, al diseñar un manual de capacitación para la Prevención de Riesgos Laborales mantendrá una protección eficaz a los trabajadores reduciendo de esta manera las siniestralidades y orientar desde los responsables máximos hasta los empleados base como realizar sus funciones con herramientas y técnicas claras, concisas y eminentemente prácticas en los diferentes niveles de la empresa.

La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones como ya se lo ha mencionado anteriormente es la participación de todos los niveles jerárquicos; por esta razón la integración debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste con la finalidad de hacer de la empresa SPECIAL MEDLIFE una organización

altamente competitiva; por ende es de suma importancia el diseño de un manual de capacitación para la prevención de riesgos laborales en el centro médico.

Definición del Problema Central

Tabla 1 Matriz T

PROBLEMÁTICA EMPEORADA	**SITUACIÓN ACTUAL**				**PROBLEMÁTICA MEJORADA**
Mayor riesgo laboral y pérdidas económicas	Alto índice de riesgos laborales en el centro médico Special Medlife				Incremento de la productividad y mejora el clima organizacional.
FUERZA IMPULSADORA	**I**	**PC**	**I**	**PC**	**FUERZA BLOQUEADORA**
Diseñar un manual de capacitación para la prevención de riesgos y seguridad.	1	5	5	1	Déficit de interés por parte del director médico.
Desarrollar estrategias para mejorar el cuidado de riesgos físicos y biológicos.	2	4	4	1	Ausencia de responsabilidades estratégicas y éticas.
Implementar Capacitaciones de la prevención de la salud para disminuir los riesgos laborales	2	5	5	2	Candidatos incapaces de ocupar el cargo en el centro médico Special Medlife.
Orientar y garantizar condiciones personales y materiales de trabajo en el manual de capacitación.	1	5	5	1	Carencia de seguridad en el trabajo y escaso presupuesto.

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Verónica Espín

La matriz T es un instrumento que nos permite conocer los problemas y el desconocimiento sobre las medidas de protección, reglamentos, normas y leyes es la causa de las altas tendencias de siniestralidad provocando accidentes, enfermedades laborales leves y graves.

Análisis

Las personas que directamente están afectadas son los operarios de limpieza al realizar los movimientos repetitivos, los doctores están expuestos al manejar la maquinaria medica sin protección y a su vez estar en mal estado.

La falta de responsabilidad empresarial por parte de las Gerencias también provocan que a su vez sus costos a futuro sean altos; actualmente el Ministerio de Relaciones Laborales junto con Riesgos Laborales del IESS se encuentran como ente de control estableciendo auditorias a las pequeñas, medianas y grandes empresas verificando con el cumplimiento de políticas de prevención establecidas en la legislación ecuatoriana como es el Código de Trabajo, al incumplimiento y registro de las No Conformidades se aplicaran sanciones claramente establecidas.

Al diseñar un manual de capacitación para la Prevención de Riesgos Laborales en SPECIAL MEDLIFE implementa una alta exigencia al trabajo a que conozca y evalúe los riesgos derivados de su actividad con el fin de

Eliminarlos y manteniendo una protección eficaz de los trabajadores en cuanto a su seguridad y salud favoreciendo una mejora continua de la prevención de riesgos laborales.

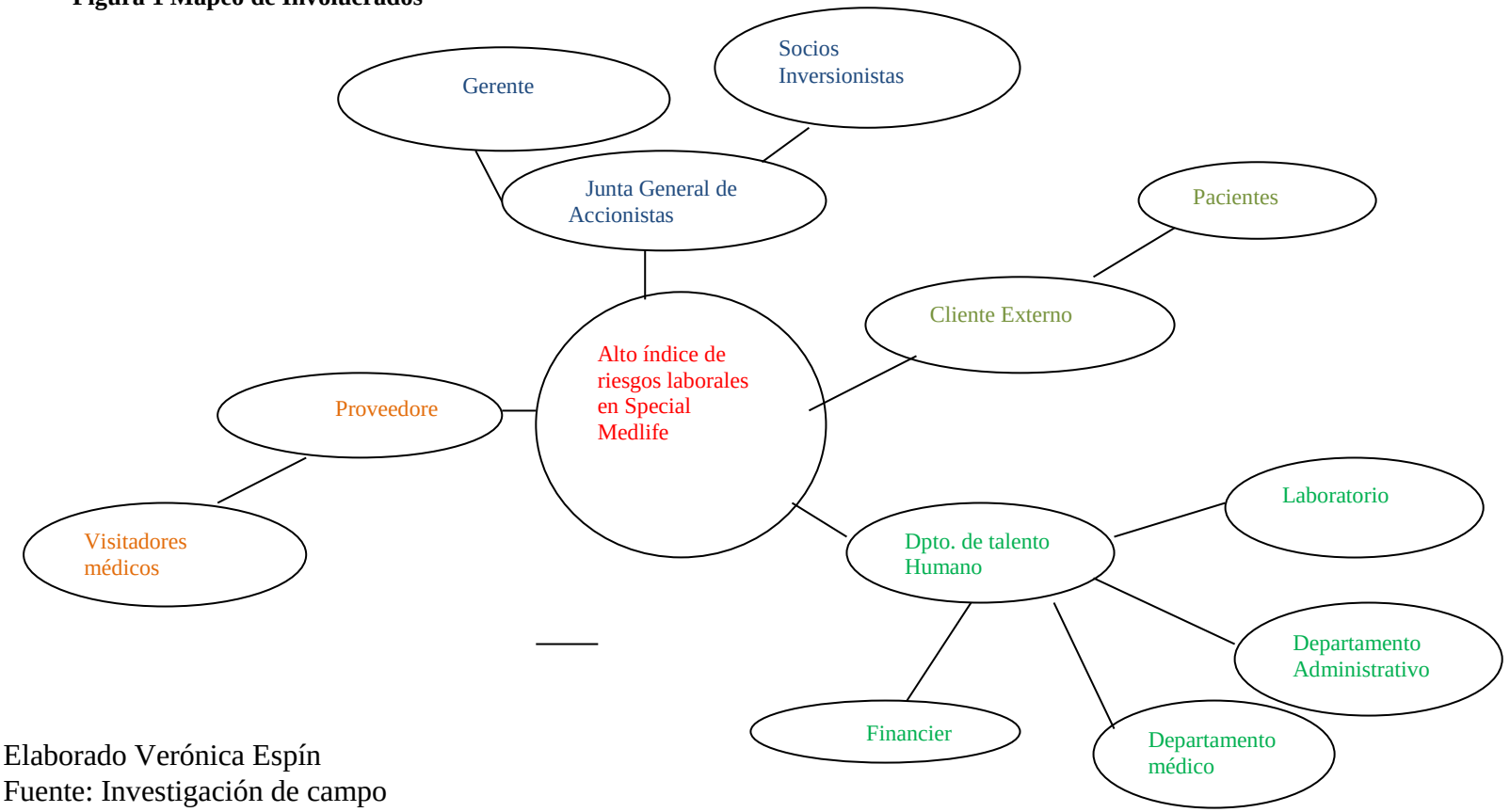
Se concluye con fomentar capacitaciones dirigidas a fortalecer una cultura de seguridad y salud laboral con todos los medios necesarios anteriormente detallados en la matriz para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Capítulo II

Análisis de Involucrados

2.01 Mapeo de Involucrado

Figura 1 Mapeo de Involucrados



Elaborado Verónica Espín
Fuente: Investigación de campo

2.02 Análisis:

La capacitación deficiente es un problema que afecta a la empresa en primera instancia, la cual está conformada por los accionistas, aquellos toman decisiones respecto a la formación de su personal, dicho problema influye en alcanzar niveles de productividad satisfactorios tanto en el cliente interno como externo, ya que con un nivel de capacitación bajo es imposible que pueda crecer, alcanzar sus metas y objetivos trazados.

Como parte legislativa se encuentra inmerso el Ministerio de Relaciones Laborales, ya que esta entidad tiene como objetivo contribuir al desarrollo empresarial a través de este proceso, y mediante el cual incurre el manejo y aplicación de leyes públicas, en este caso la L.O.E.P (Ley Orgánica de Empresas Públicas) y los supervisores laborales.

Todo el personal se encuentra involucrado ya que es un tema que afecta a toda la empresa en la ejecución de actividades y procesos que realiza; sin embargo, de manera significativa el problema repercute en el cliente externo, el ofrecer un servicio de calidad a los pacientes.

Dentro del gráfico se han representado los departamentos que dentro de la presente investigación se involucran de manera relevante como es el departamento de Recursos Humanos, el cual es el encargado de la coordinación,

planeación, programación, ejecución y control del proceso y al determinar el problema este departamento como tal fracasa.

El departamento Financiero, conformado por el Jefe departamental y la analista de presupuesto de igual manera interviene en la aprobación de programas, toma de decisiones, disponibilidad y distribución del presupuesto.

Finalmente se encuentra el departamento tecnológico, conformado por Jefe departamental y el Auxiliar los cuales proveen de recursos necesarios básicos para desarrollarlo.

2.03 Matriz de Involucrados

Tabla 2 Análisis de Involucrados

INVOLUCRADOS	INTERÈS EN EL PROBLEMA	PROBLEMAS RECIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERÈS EN EL PROYECTO	CONFLICTOS Y/O COOPERACIÓN
Clientes internos	Mejorar los servicios brindados de la empresa	Carencia de información oportuna, clara y confiable.	Certificación ambiental Certificación de bomberos	Diseñar un manual de capacitación para la prevención de riesgos laborales	Poco compromiso y resistencia al cambio por parte de los empleados.
Cliente Externo	Participar conjuntamente con todas las áreas para fomentar la seguridad profesional generando una responsabilidad empresarial integrando a todas las jerarquías.	Carencia de capacitación e información a los clientes externos sobre las normativas vigentes de prevención y Seguridad de la salud.	Régimen Constitucional del Ecuador. Ministerio de trabajo.	Involucrar a los clientes externos formando parte de la política y el compromiso de la gerencia superior en beneficio de la salud y la seguridad.	Inexactitud en los procedimientos establecidos en los diferentes organismos que auditan actualmente en el Ecuador.
Sociedad	Controlar las condiciones de trabajo que permitan asegurar que no exista un riesgo	Personal con bajo rendimiento por tareas repetitivas utilizando su esfuerzo físico sin un control preventivo causando de estas leves y graves lesiones.	Régimen constitucional del Ecuador. Ministerio de trabajo.	Tener un reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo actualizado y aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales	Carecer de la aprobación por parte de Gerencia General la elaboración del reglamento interno.
Ministerio de salud	Incertidumbre que generan los agentes físicos, químicos y biológicos del área de logística.	Escasa fidelidad con la empresa al no transmitir confianza en su atención al cliente.	Certificación ambiental. Certificación de bomberos.	Diseña manual de capacitación para la prevención de riesgos laborales con procedimientos, registros, instructivos, que ayudara a la salud	Ser negada la obtención del manual y procedimientos por falta de insumos para su elaboración.
Proveedores	Poder aplicar a la certificación de una norma ISO sin tener prorrogas.	Fallo en la aplicación en una norma ISO al no disponer de los documentos y procedimientos necesarios.	Certificación ambiental. Certificación ISO 9001. OHSAS 18001	Alinear a los proveedores con los reglamentos y estatutos de la empresa generando una Imagen Corporativa de seguridad y confiabilidad.	Falta de interés a los procedimientos que imparte la empresa para el bien estar de todos los organismos tanto internos y externos.

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Verónica Espín

2.04Análisis

La matriz de involucrados tiene por objeto esclarecer el juego de alianzas y de conflictos potenciales entre actores y definir posibilidades de evolución; realizar el análisis de los actores permitiendo examinar su interés en un asunto específico y constituye una herramienta fundamental del proceso de toma de decisiones en relación a una política u organización.

Es importante para validar el problema, así como la opinión y comportamiento a lo largo de la etapa de diseño y ejecución para el desarrollo de estrategias, monitoreo y evaluación del proyecto. Cada etapa del proyecto puede presentar una dinámica diferente de los involucrados, por lo cual se hace importante conocer las reacciones a medida que el proyecto avanza, buscando generar las estrategias adecuadas.

Para identificar los involucrados se realiza una lista de actores con el fin de conocer y determinar su comportamiento actual y futuro en la relación del proyecto; este listado se puede obtener identificando el grupo que realiza el proyecto o utilizando un análisis de intereses de acuerdo con la tipología del proyecto y agrupándoles por categoría dependiendo de sus características.

La participación de las personas beneficiarias o interesadas en el proyecto desde el principio de la planificación es importante de tal manera que citaremos como involucrados directos son los clientes internos ya que es el personal que diariamente están en tareas repetitivas y sobre esfuerzos mal practicados al

desconocer cada una de las enfermedades que sus actividades les puedan llevar con el tiempo; junto con la sociedad cumpliendo reglamentos y políticas que cada trabajador deberá regirse evitando así un alto Riesgo Laboral o futura enfermedad laboral.

Están ligados como involucrados directos también los proveedores y los clientes externos ya que estos deberán alinearse a los estatutos que la compañía implemente formado parte de la imagen corporativa de SPECIAL MEDLIFE.

Capítulo III

3.01Problemas y Objetivos

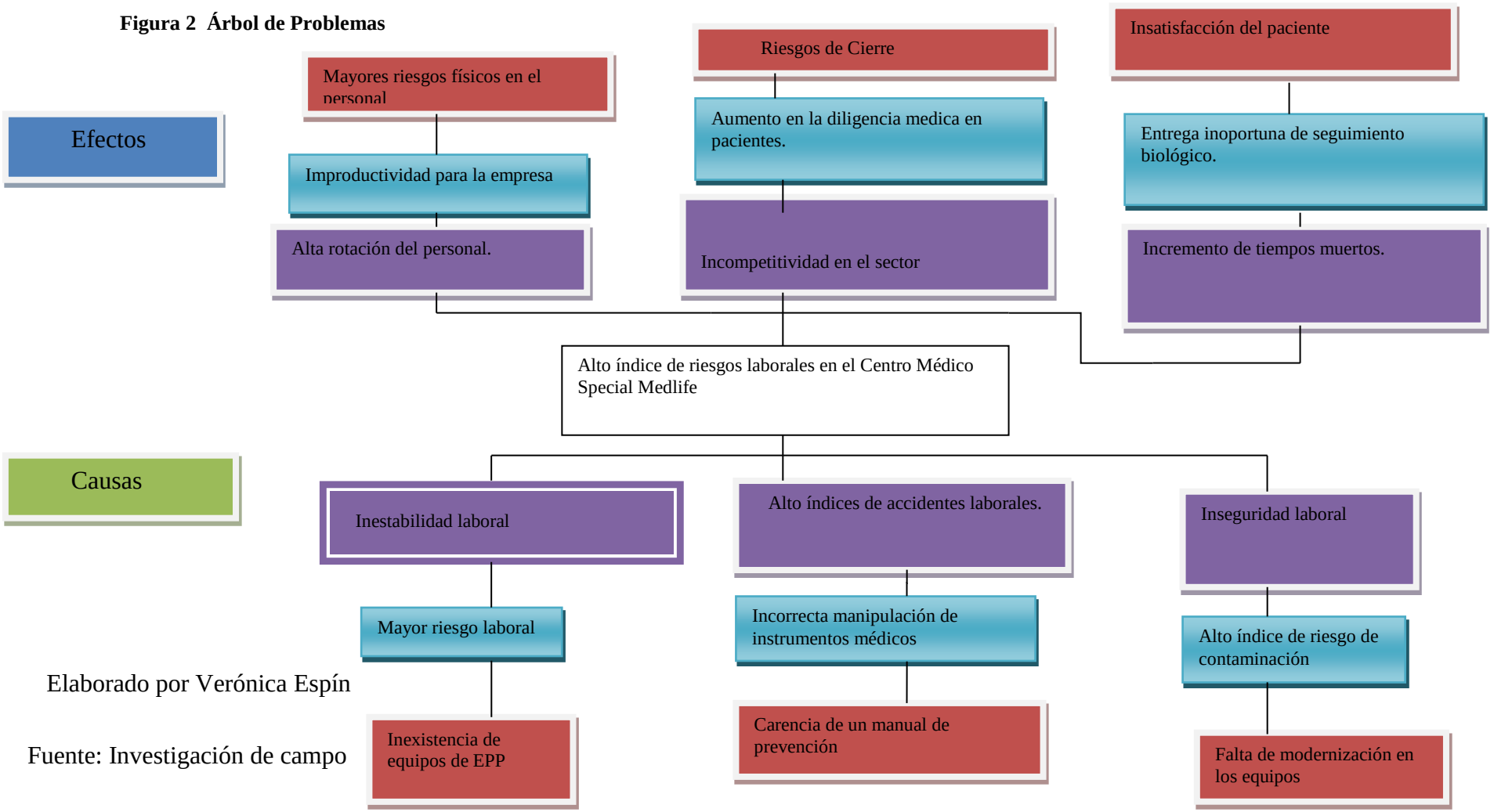
3.02Matriz de Problemas

Es una técnica participativa que ayuda a desarrollar ideas creativas para identificar el problema y organizar la información recolectada, generando un modelo de relaciones causales que lo explicar; es decir facilita la identificación de la causa y efecto de un problema a estudiarse.

Es llamado también análisis situacional o simplemente análisis de problemas que ayuda a encontrar soluciones a través del mapeo del problema identificando en la vertiente superior los efectos y en la parte inferior la causa; este proceso de análisis frecuentemente nos ayuda a construir un sentimiento compartido de comprensión, propósito y acción.

Ayuda a establecer que información adicional, evidencia o recurso se necesita para fundamentar el caso o construir una propuesta de solución convincente.

Figura 2 Árbol de Problemas



Elaborado por Verónica Espín

Fuente: Investigación de campo

3.03Análisis:

La identificación de las ideas es una etapa muy importante, por lo general, la tendencia es que, más que analizar problemas, lo que se hace es proponer posibles soluciones es decir un problema no es la ausencia de una solución, sino un estado existente negativo.

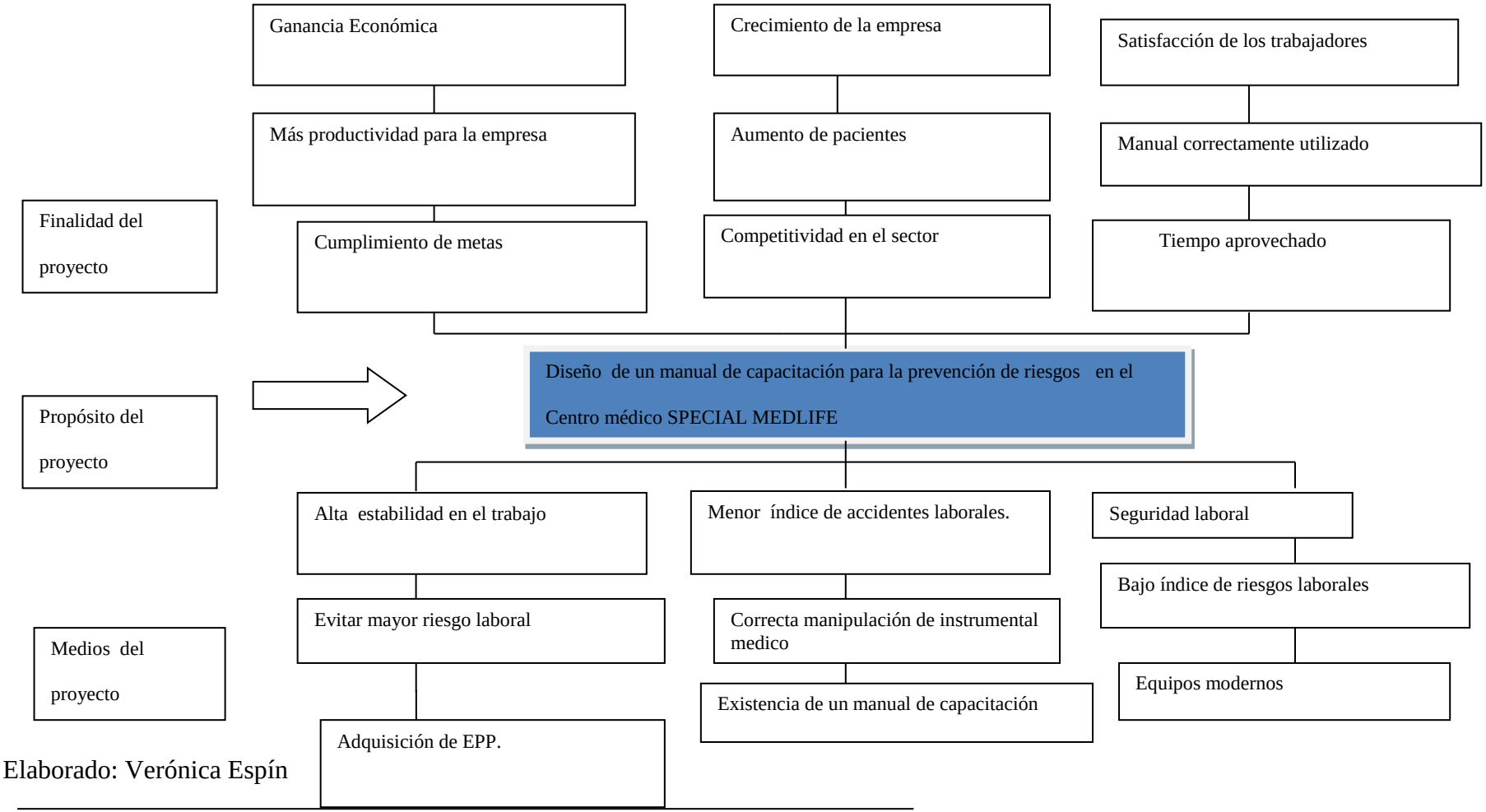
Actualmente la empresa no dispone con alineamientos previamente establecidos en prevención de Riesgos Laborales o futuras enfermedades laborales al carecer conocimiento tanto técnico como administrativo que actualmente el ministerio de Relaciones Laborales junto con Riesgos Laborales se encuentran auditando en pequeñas, medianas y grandes empresas haciendo de estas, que los accionistas y representantes legales se responsabilicen directamente con la salud de cada uno de sus trabajadores.

Se identifica como causas a la carencia de un manual e instructivo de Seguridad y salud ocupacional incumpliendo directamente con la normativa del Ministerio de Relaciones Laborales, falta de políticas que la organización deberá alinearse, infraestructura con falta de organización orden y limpieza, bajo presupuesto para la adquisición de herramientas y equipos de protección.

Los efectos que cada una de las causas detalladas serán las sanciones al incumplimiento de la normativa legal que dicta Riesgos Laborales junto con el Ministerio de Relaciones Laborales, mano de obra desmotivado con enfermedades profesionales leves generando un bajo clima laboral y déficit en sus horas laborales.

3.04 Árbol de Objetivos

Figura 3 Árbol de Objetivos



Elaborado: Verónica Espín

Fuente: Investigación de campo

3.05Análisis:

Se determina mediante la matriz de objetivos como fines que el Reglamento Interno de Seguridad y Salud será cumplido por todo el personal del área de bodega junto con las otras áreas asegurando la mejora continua y comprometiéndose de manera directa la alta gerencia con el personal.

Se implementará charlas, capacitaciones para el aumento de productividad y autoestima de los empleados enfatizando en la prevención de actos inseguros y condiciones de inseguridad laboral con profesionales técnicos de Riesgos de Trabajos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Se realizará estrategias con Centros Médicos para la evaluación médica del personal al ingresar a formar parte de la compañía como al dejar de prestar sus servicios dejando en constancia la salud ocupacional del personal.

Se invertirá en equipos de seguridad (guantes, cascos, botas, uniformes,…) para el personal del área de logística fortalecido seguridad laboral en la ejecución de sus actividades diarias minimizando posibles enfermedades físicas.

Capítulo IV

Análisis de Alternativas

4.01 Matriz de Alternativas

Tabla 3 Matriz de Alternativas

Objetivos	**Impacto sobre el propósito**	**Factibilidad técnica**	**Factibilidad financiera**	**Factibilidad social**	**Factibilidad política y legal**	**Total**	**Categorización**
Diseño de un manual de capacitación para la prevención de riesgos y seguridad	3	3	3	4	3	16	**MEDIO ALTO**
Cumplimiento de objetivos y metas institucionales.	5	4	4	5	4	22	**ALTO**
Ganancias Económicas	5	5	4	5	4	23	**ALTO**
Correcta manipulación de equipos médicos	4	5	4	5	4	22	**ALTO**
Bajo índice de los accidentes laborales.	3	4	3	3	3	16	**MEDIO ALTO**
Total	20	21	18	22	18	99	

4.02Análisis:

El análisis de alternativas proporciona un método sistemático para hacer la elección buscando maximizar la contribución del proyecto a la resolución del problema, teniendo en cuenta las posibilidades prácticas" [1]

La matriz de análisis de alternativas es una herramienta de apoyo que puede comparar alternativas utilizando métodos cualitativos y cuantitativos para una posible toma de decisiones.

Primero se identifica las diferentes expectativas hacia conseguir la situación anhelada e iremos detallándolas dando una ponderación de acuerdo a los tres tipos de necesidades de recursos que en el cuadro se detalla (Humano, Técnico y Financiero) tomando como al 5 un puntaje alto, 4 medio alto, 3 medio, 2 medio bajo y el 1 bajo; la factibilidad y, duración del proyecto también serán ponderados con la misma escala de valores totalizando cada una de las estrategias y priorizando de acuerdo al puntaje.

Se puede analizar que como una de las principales alternativas a los problemas detallados en la matriz anterior la elaboración de un reglamento interno de Seguridad y Salud Ocupacional siendo esta una de las primeras propuestas a

[1] http://actrav.itcilo.org/library/spanish/manuales09/cooperacion-sindical/m5-analisis-de-alternativas.pdf.

implementarse, seguido será el certificar que las actividades realizadas por los empleados no sean ejecutados sin las medidas de seguridad efectuadas.

Todo el personal tendrá que sujetarse a los procedimientos que sean implementado y autorizados por la alta gerencia con apoyo del departamento de Talento Humano.

La selección del personal para el área de bodega será evaluado de pendiendo de las actividades y el puesto a ocupar.

La inversión justificable en la adquisición de materiales y equipos de seguridad para los empleados de esta área, será verificada diariamente por el jefe inmediato confirmando que se le dé la manipulación adecuada; de no ser así el departamento de Talento Humano sancionará de acuerdo a lo que estipule el reglamento.

Estos documentos de apoyo serán debidamente validados por personas profesionales con un alto conocimiento en Riesgos Laborales y Salud Seguridad y Ocupacional.

4.03 Matriz De Análisis De Impacto De Los Objetivos

Tabla 4 Matriz de Análisis de Impacto de los objetivos

OBJETIVOS	FACTIBILIDAD A LOGRARSE	IMPACTO DE GÉNERO	IMPACTO AMBIENTAL	RELEVANCIA	SOSTENIBILIDAD	TOTAL
Diseño de un manual de capacitación para la prevención de riesgos y seguridad del Centro médico Special Medlife	Diseñar un manual de capacitación para la prevención de riesgos laborales tiene una alta aceptabilidad por parte de la Gerencia General otorgando de esta manera un beneficio legal al empleado.	Existe equidad de género para hombres y para mujeres	Toda circunstancia o factor que este conlleve a causar un daño ocasionando la inmediación del trabajador con el lugar de trabajo, su entorno y la residencia del mismo.	Compromiso de cumplir la legislación técnica legal de Seguridad y Salud Ocupacional vigente.	Alto compromiso de responsabilidad por parte de la Gerencia General, Recursos Humanos..	20-16 Medio alto
	Se dispondrá con recursos financieros y tecnológicos para hacer realidad mi proyecto	Brindará un manual de capacitación con tecnología tanto hombres como mujeres.	Mejorar el entorno tecnológico	Minimizar los accidentes laborales	Se fortalecerá para evitar riesgos posibles en la empresa.	25-21 Alto
.	Se contara con un capital e inversión adecuada para realizar el manual.	Aumentar capacitaciones para que todo el personal sepa cómo prevenir los riesgos laborales.	Mejorar el entorno socio cultural	Mejorar la imagen corporativa	La empresa apoya para que se haga realidad diseñar un manual para la prevención de riesgos laborales	25-21 Alto
	. Excelente progreso de los trabajadores.	Se obtendrá resultados satisfactorios para todos los trabajadores	.Contribuir a la mejora utilizando el manual para evitar accidentes laborales	Establecer una mejor comunicación con los empleados.	Se obtendrá mejores resultados a largo plazo.	25-21 Alto
.	. Seguir las normas según lo estipulado en el manual	Se mejorará con mayor capacitación para evitar mayor riesgo en la empresa.	.Favorece la prevención para el medio ambiente	.Promover con objetivos y metas la mejora de la empresa	.Compromisos en el cumplimiento del manual y normas establecidas en la empresa.	20-16 Medio alto

Fuente: Investigación de campo

Elaborado: Verónica Espín

4.04Análisis:

La matriz de análisis de impacto de los objetivos identifica los elementos del entorno que podrían a afectar a las estrategias a corto, mediano y largo plazo de la empresa y la consideración que habrá que dársela a cada uno.

No siempre es fácil relacionar claramente los factores positivos y negativos de una situación. La matriz permite visualizar rápidamente la situación bajo análisis a partir de las dos variables consideradas.

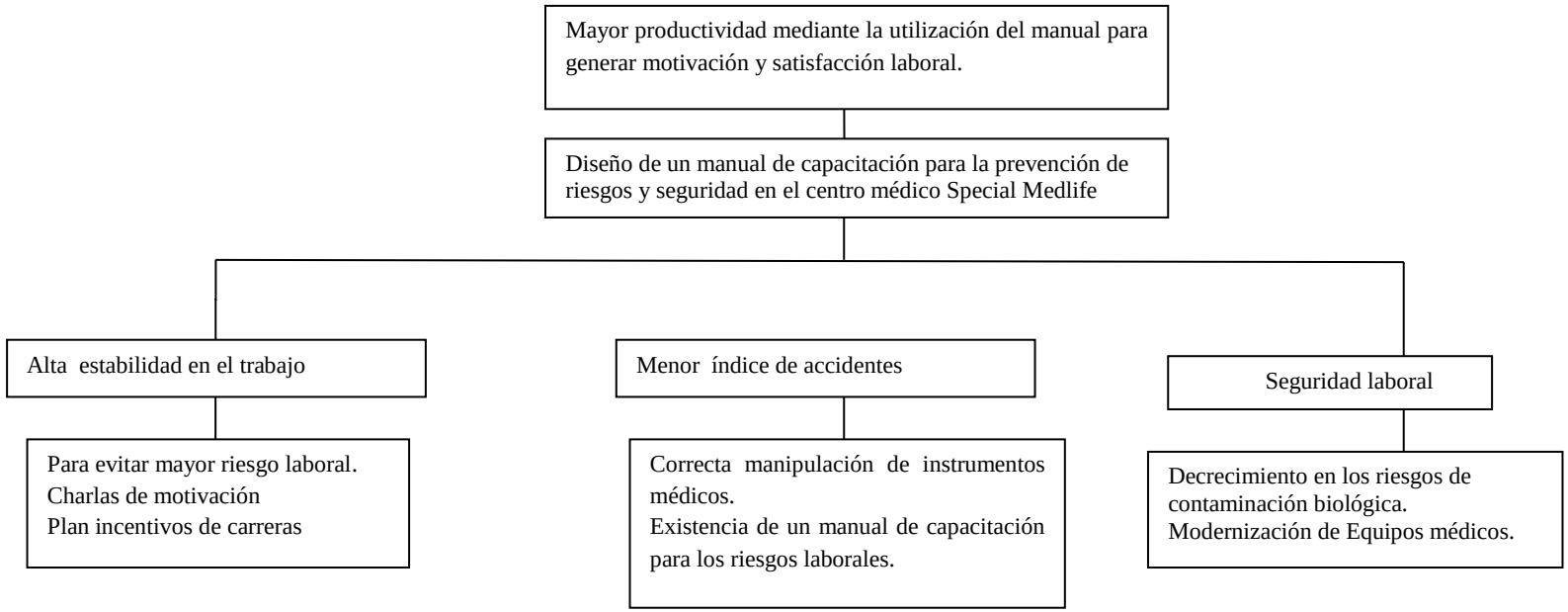
Mediante esta matriz determinamos a cada una de las estrategias convertidas en objetivos analizando la factibilidad asumiendo como resultado un alto amparo y aceptabilidad por parte de la gerencia en la implementación del Sistema de Gestión en Prevención de Riesgos Laborales; el impacto de género del proyecto se basa en la resolución que actualmente el estado mantiene como base al Plan del Buen Vivir donde habla que se proveerá condiciones de trabajo seguro, saludable, incluyente no discriminatorio y ambientalmente amigable.

El impacto ambiental se basa en todo factor que este conlleve a causar daños, enfermedades, lesiones con el lugar de trabajo; es decir el medio ambiente esta fusionado por varios factores con el clima laboral, ergonomía, luz, ruido, contaminación, problemas familiares, etc.

La relevancia se lo hará en el compromiso de cumplir cada una de los objetivos con la participación de las jefaturas junto con el departamento de Talento Humano concientizando a los empleados a realizar sus actividades de una manera responsable por el bien estar de ellos, su familia y la compañía.

4.05 Diagrama de Estrategias

Figura 4 Diagrama de Estrategia



Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Verónica Espín

4.06Análisis:

El diagrama de estrategias es una herramienta organizacional disciplinada y claramente definida; en esta estrategia se realiza un resumen de los fines directos transformándola en la finalidad principal del proyecto seguido del propósito que se abstrae del problema central. En el propósito se detalla el presupuesto que la compañía tendrá que invertir en la implementación del proyecto.

Mediante esta matriz se asignó el presupuesto general el mismo que será abarcado por cada una de las estrategias que se irán implementando; es decir cada estrategia tiene un valor económico del cual no tendrá que salir para no afectar a nuestro presupuesto general.

Se establece un 60% del presupuesto a los componentes directos ya que se implementara políticas de Salud y Seguridad Industrial, capacitaciones al personal sobre la implementación del nuevo sistema y se elaborara un reglamento para el área de bodega; el Componente Sectorial Indirecto junto con el Estructural se establecerá un 35% para la impresión de manuales para cada colaborador, guías de uso de herramientas y equipos de protección, equipos contra incendios; e inversión en equipos de seguridad industrial (protección corporal, botas puntas de acero, guates industriales, mascarillas, cascos…).

4.07 Matriz de Marco Lógico

Tabla 1 Marco Lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
finalidad del proyecto Manual correctamente utilizado para que tenga mayor productividad la empresa y disminuya el riesgo laboral	Con la satisfacción de los trabajadores va creciendo la empresa y su ganancia económica sube.	Evaluaciones al personal para realizar sondeos del manual que se entregue al personal y medir el nivel de riesgos laborales de los empleados.	El gobierno externo crea nuevos equipos en los EPP importados.
propósito del proyecto Diseño de un manual de capacitación para la prevención de riesgos laborales	Existe competitividad en el sector tenemos que aprovechar el tiempo para hacer que nuestros trabajadores cumplan sus metas establecidas.	Verificar el número de permisos o faltas que el personal tiene durante este periodo por enfermedades laborales.	Revisión constante de equipos para mantener fuera de peligro a los trabajadores.
componentes del proyecto Tener buena estabilidad en el trabajo para bajar el índice de accidentes y tener una buena seguridad laboral.	Se pretender obtener un personal en un 80% motivado y protegido de posibles enfermedades profesionales.	El departamento de capacitación de riesgos laborales deberá realizar continuo seguimiento verificando que el personal este cumpliendo con el uso adecuado de los materiales y equipos implementados.	Contar con una persona para la capacitación que cuente con tiempo necesario para dar seguimiento.
Actividades Capacitaciones al personal del manual de prevención de riesgos laborales	**Resumen General** Recursos: Humanos Tecnológicos	El dpto. RRHH verifica si los alineamientos detallados en el manual están correctos para las capacitaciones al personal.	Charlas continuas al personal sobre el manual de riesgos laborales

4.08Análisis**:**

La matriz de marco lógico se presenta en un cuadro de cuatro filas por cuatro columnas; en la prime columna contiene los objetivos, propósito y actividades a ejecutarse, la segunda columna estarán los indicadores que serán los que nos permitan medir el grado de cumplimiento de los objetivos detallados seguido de los medios de verificación cerrando con un supuesto claramente definido.

En la matriz se analiza como uno de los propósitos en la implementación del manual de políticas de prevención en riesgos laborales el mimo que tendrá que ser legalizado, implementado y fomentando en un 100% dentro de la compañía, para la implementación de este manual se elaboraran actividades en las cuales el personal del área de limpieza y logística tendrá que involucrarse directamente.

Se pretenderá obtener un personal capacitado para prevenir una siniestralidad de cualquier índole, se les indicará las responsabilidades tanto del Empleador como del Empleado fomentando la concientización de los dos partes y obtener un equipo de trabajo con una alta productividad, autoestima elevada y reducción de un nivel de estrés laboral.

Capítulo V

Propuesta

5.01 Antecedente

Una de las principales aportaciones de la Ley 31/ 1995 de Prevención de Riesgos laborales es la de establecer un marco de actuación y directrices concretas para que el Centro Medico SPECIAL MEDLIFE forme un sistema preventivo eficaz, documentando e integrando a sus procesos productivos y a la actividad empresarial.

De acuerdo a las evaluaciones realizadas por el Ministerio de Relaciones Laborales la empresa SPECIAL MEDLIFE no cuenta con un plan de prevención en riegos laborales siendo hoy en la actualidad una de las exigencias importantes para los empresarios el cuidar y proteger la vida y salud de su recurso humano.

Estos procedimientos anticipados tiene un valor esencial con la consolidación del sistema preventivo; con ellos se cumple un una exigencia legal, a demás permite disponer de mecanismo necesario para facilitar el aprendizaje por parte de quienes están implicados en la acción preventiva.

El manual pretende precisamente, poner a disposición de la empresa, como una guía o conjunto amplio de procedimientos preventivos adecuándolos a los intereses y necesidades del área de limpieza de la empresa.

5.02 Descripción de la herramienta metodológica

5.02.01 Enfoque de la investigación

La investigación cuantitativa.- los estudios que utilizan este enfoque confían en la medición numérica, el conteo, y en uso de estadística para establecer indicadores exactos.(Hernández, 2006)

Por lo tanto el enfoque de la investigación es cuantitativo, ya que se basa en el análisis y medición de datos.

5.02.02 Modalidad básica de la investigación

La investigación está dirigida, Diseño de un manual de prevención de riesgos para el centro médico Special Medlife en el norte de la ciudad de Quito por lo que se realizó un estudio de campo que permitió analizar a la empresa de una manera profunda, para lo cual se utilizaron herramientas como entrevistas al Gerentes operativo de la organización y para determinar las causas del Problema la información se obtuvo de las entrevistas de retiro del personal saliente.

5.02.03 Tipo de investigación a realizar

Para que una empresa pueda responder ante los cambios que presenta su entorno y cumplir con sus objetivos, debe generar un manual de capacitación para la prevención de riesgos de seguridad con la finalidad de detectar puntos débiles, y de esta manera atacar las debilidades y plantear posibles soluciones al problema.(Fernández, 2007)

Por el tipo de investigación el estudio es descriptivo, documental y evaluativo.

Descriptiva.-consiste en indicar todas las características del fenómeno que se estudia, desde el punto de vista científico, describir es medir. (Sampieri, 2003)

Por lo que el proyectista demostrará la capacidad de evaluar y exponer, en forma detallada, las características del objeto de estudio. Además Hernández Sampieri menciona que "estos estudios permiten poner de manifiesto los conocimientos teóricos y metodológicos del autor del estudio, ya que evidencia el nivel cognitivo y operativo de conceptos y categorías relacionados con el tema".

Documental.-La investigación documental depende fundamentalmente de la información que se recoge o consulta en documentos, entendiéndose este término, en sentido amplio, como todo material de índole permanente, es decir,

al que se puede acudir como fuente o referencia en cualquier momento o lugar.(Cazares, 2000)

Esta investigación es documental porque se revisaron las entrevistas de Retiro del personal saliente y luego se elaboró un cuadro de resumen en donde se detalla el número de personas que han dejado de laborar en la empresa así como los motivos por los que se fueron.

Evaluativa.-es el método concreto de la evaluación, pues aporta las herramientas para hacer más preciso y objetivo el proceso de evaluar.

5.02.04 Etapas de la investigación

- ✓ Realizar el diagnóstico de la situación actual de la empresa SPECIAL MEDLIFE realizando un análisis de las causas más representativas que generan el alto índice de rotación, a través de encuestas al personal operativo de la empresa y la revisión de las encuestas de retiro del personal saliente.

- ✓ Desarrollar la propuesta del manual de prevención de seguridad de SPECIAL MEDLIFE. con la finalidad de disminuir el índice de riesgos laborales.

- ✓ Para aplicar un manual de capacitación de prevención de riesgos para SPECIAL MEDLIFE. y reducir el índice de accidentes laborales, se utilizarán documentos y guías de apoyo para desarrollar el proyecto.

5.02.05 Población y muestra

Población.-Es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio. (Sampieri, 2003)

Muestra.-La muestra es una representación significativa de las características de una población, que bajo, la asunción de un error (generalmente no superior al 5%) estudiamos las características de un conjunto poblacional mucho menor que la población global. (Tamayo, 1997)

SPECIAL MEDLIFE el número total de trabajadores es de 12, sin embargo se considerara para la presente investigación a los 12 empleados que son parte de la plataforma operativa de la empresa, porque son los que rotan con mayor frecuencia. Por ser pequeña la población de estudio, no hay necesidad de utilizar la formula estadística para determinar el tamaño de la muestra.

5.02.06 Recolección de la información

La recolección de la información para la realización del estudio se la obtuvo directamente de la empresa SPECIAL MEDLIFE. Mediante encuestas al personal operativo.

Historiales de tesis que tratan el tema de rotación de personal y de documentos de apoyo e instructivos para la elaboración del Manual de Selección de Personal que el proyectista tomó en cuenta para generar la propuesta como alternativa de solución al problema de investigación.

Otras fuentes de información que servirán para el proyecto se obtendrán de consultas en internet y de libros de talento humano.

5.02.07 Técnica de recolección de datos

Encuesta.- "Para Tres palacios, Vázquez y Bello, las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo*."* (Hernández, 2011)

A continuación se presenta el modelo de encuesta aplicada al personal operativo de la empresa:

Modelo de Encuesta

ENCUESTA

INSTRUCCIONES: LEA CON ATENCIÓN PARA ESTABLECER EL GRADO DE PREVENCION EN EL CENTRO MEDICO SPECIAL MEDLIFE

FEMENINO--------- MASCULINO---------- EDAD----------

1.- Marque con una (x) de acuerdo a las siguientes cuestiones en relación con su Comportamiento en el área de trabajo.
Escala
0=nada de acuerdo;
1=poco de acuerdo;
2=bastante de acuerdo;
3= completamente de acuerdo

	PORCENTAJES			
INTERROGANTES	**0**	**1**	**2**	**3**
a) ¿En general me arriesgo demasiado en mi trabajo				
b)¿Mi formación es la adecuada para realizar mi trabajo de forma segura?				
¿Desconozco de los riegos en mi lugar de trabajo?				
¿La falta de experiencia influye para realizar un buen trabajo?				
¿Tomo en cuenta los riesgos de mi trabajo sin que nadie me lo exija?				
¿Los ritmos de trabajo me impiden realizar mi trabajo de forma segura?				
¿Cuándo existe una emergencia tengo tiempo de pensar en la seguridad?				

2.- ¿Cómo consideras tu nivel de preparación en el momento de utilizar los implementos en el lugar de trabajo? Califica tu nivel de preparación de acuerdo a tu experiencia de 0 a 10

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3.- ¿Consideras que estas situaciones suponen un riesgo importante para tu salud?

- Manejar cargas pesadas sin ningún tipo de ayuda SI NO
- Adoptar posturas incorrectas SI NO
- Realizar ejercicios sin un previo calentamiento SI NO
- Manipular implementos médicos sin su debido conocimiento SI NO

4.- ¿Selecciona con una (X) en qué medida consideras que los siguientes factores del medio suponen un riesgo para tu salud?

INTERROGANTES	Bajo	Medio	Alto
RUIDO			
PRODUCTOS TÓXICOS			
CALOR Y CAMBIO DE TEMPERATURA			
EXPONERSE A RAYOS X			
INGERIR AGUA SIN PURIFICAR			

5.-¿Marque con una (x) si Consideras que los problemas relacionados con el esfuerzo físico, exceso de carga, una inadecuada postura, poseen algún tipo de prevención?

SI _____ NO _____

6.- Considera usted que por los riesgos laborales existentes, está seguro de no sufrir algún tipo de accidente laboral en el centro médico Special Medlife? Marque con una (x) lo que usted crea conveniente.

SI_____ NO _____

7.- ¿Está usted de acuerdo que se elabore un manual de prevención de riesgos de seguridad que beneficie al personal en el centro médico Special Medlife? marque con una (x) según su criterio.

SI_____ NO _____

5.02.08 Validez de la información

La validez representa la posibilidad de que un método de investigación sea capaz de responder a las interrogantes formuladas. La fiabilidad designa la capacidad de obtener resultados y no se refiere directamente a los datos, sino a las técnicas de instrumentos de medida y observación. (Rusque, 2003)

La validez de la información es verídica porque se recolectaron los datos directamente de la fuente, que en este caso es la empresa. Los instrumentos de recolección de datos que se aplicará en la investigación son las encuestas aplicada a al personal operativo con el fin de conocer la situación actual del problema

5.02.09 Técnicas de análisis de datos

Una vez aplicadas las técnicas de recolección de datos y realizar la codificación correspondiente, se siguen unos procedimientos para el análisis cuantitativo, aplicando diversas técnicas estadísticas para determinar la validez de los resultados obtenidos. (Hernández, 2006)

Los datos se obtendrán mediante los resultados obtenidos de las encuestas al personal operativo de la empresa.

5.03 FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA

5.02 PLAN DE CAPACITACIÓN

5.02.01 Período

El diseño del manual de capacitación para la prevención de riesgos y seguridad de la Empresa Special Medlife, el mismo que se llevará a cabo en el transcurso del año 2015.

5.02.02 Objetivo General

Contribuir a la disminución de accidentes laborales de los empleados del Centro médico Special Medlife , a través de un programa de capacitación con el fin de romper con metodologías tradicionales de riesgos laborales con la utilización de un manual de prevención de riesgos laborales

5.02.03 Objetivos específicos

- ✓ Aportar al desarrollo de disminución de accidentes laborales.
- ✓ Contribuir al diseño del manual de capacitación para los riesgos laborales.
- ✓ Apoyar en el proceso del diseño del manual de capacitación para la prevención de riesgos de Special Medlife, a fin de alcanzar resultados satisfactorios en los accidentes laborales.
- ✓ Mejorar el ambiente laboral disminuyendo los accidentes en el trabajo con la ayuda del manual de capacitación a fin de transmitir positivismo, motivación, eficiencia y eficacia dentro de la empresa.
- ✓ Impulsar la utilización de insumos médicos para evitar accidentes laborales continuos tecnología.

5.02.04Misión de la empresa:

- ✓ Centro médico Special Medlife ofrece servicios de salud para toda la comunidad, con énfasis particular en los más pobres, creamos un ambiente de repeto, bondad y simplicidad animando a los individuos a que se hagan responsables de su salud.

5.02.05Visión de la empresa:

- ✓ Aspiramos ser la mejor agencia de salud, utilizando un enfoque que combina elementos comunitarios y religiosos para proporcionar cuidado médico. Como agencia, construimos un modelo de cuidado que sobresale en proporcionar servicios de calidad y tecnología adecuada en dos años.

5.02.06 Filosofía de la empresa:

- ✓ El hombre, en mente, cuerpo y espíritu, es el centro de nuestro y acción.
- ✓ Premisa que desde el primer día de labores dicto nuestro los fundadores Juan Carlos Tovar y que todos hemos hecho parte nuestra.
- ✓ Una mano que protege al ser humano es nuestra imagen y esencia de nuestra filosofía y tres son los propósitos que diaria mente ocupa nuestro espíritu:
- ✓ Mantenernos a la vanguardia médica y hospitalaria.
- ✓ Brindar un trato humano y personalizado a todo y cada uno de nuestros pacientes.

- ✓ Esforzarnos continuamente para contar con la tecnología más avanzada y un cuerpo médico altamente capacitado.

5.02.07 Metas:

- ✓ Realiza campañas para el parvovirus
- ✓ Implementa metas nacionales para la salud y seguridad del paciente para una mejor calidad en la atención.
- ✓ Iniciando campañas de metas compartidas un proyecto único para la salud para los pacientes más desprotegidos.

5.02.08 Políticas

- ✓ Entregar un alto nivel de calidad y profesionalismo en sus servicios en términos de seguridad, oportunidad, confiabilidad, y confidencialidad.
- ✓ Mantener en condiciones óptimas tanto el equipamiento como la infraestructura.
- ✓ Mantener un esfuerzo constante y proporcionar los recursos para satisfacer las exigencias y necesidades de nuestros usuarios, sean éstas explícitas o implícitas.
- ✓ Disponer de un Comité de Calidad, responsable de diseñar, desarrollar, y controlar su funcionamiento para detectar problemas y aplicar acciones correctivas eficaces.

5.03 PERFIL DE LOS CONFERENCISTAS

El departamento de Recursos Humanos será el encargado de planificar y contratar a los capacitadores especializados, con el propósito de mejorar, los accidentes laborales.

Los especialistas tendrán que desarrollar trabajos prácticos en los que se refleje la realización cotidiana de actividades laborales en las áreas de los temas de capacitación, a fin de que los trabajadores, a través de casos prácticos, puedan identificar cada prevención laboral para poder desempeñar mejor su trabajo.

Se impulsará la contratación de capacitadores externos especializados en las diferentes áreas y temas identificados, tras la realización y análisis del diagnóstico de necesidades de capacitación.

Con el fin de alcanzar una capacitación de mejor calidad, los conferencistas, al menos, deben tener las siguientes características:

- ✓ Experto teórico y práctico, de ser el caso, en el tema que va a dictar.
- ✓ Manejo de un altísimo nivel pedagógico que le permita disipar cualquier barrera o limitación que pueda presentar la capacitación a través de conferencias.
- ✓ Elevado nivel de adaptabilidad a las circunstancias y manejo de grupos

- ✓ Poseedor de buen sentido del humor, entusiasmo e inspiración para lograr que los asistentes capten y retengan más los contenidos de las capacitaciones.

5.04 EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

En lo concreto, a fin de evaluar el aprendizaje de los participantes (trabajadores), se realizarán evaluaciones periódicas durante el programa y una vez que este haya finalizado. La suma de los mismos dará un promedio global que se analizará en conjunto con los directivos de la empresa, y de esta manera se podrá determinar el grado de cumplimiento, compromiso y niveles de productividad.

En forma general, con el fin de conseguir una mayor eficacia y eficiencia en las actividades de capacitación, se implementará, en la medida de lo posible, los tres diferentes tipos de evaluación: de los procesos, de los impactos y de los resultados.

La evaluación de los procesos se referirá a los procedimientos y las tareas que se realizan al ejecutar la capacitación. La evaluación por impactos, en cambio, se referirá a la medición de resultados a los largo del tiempo en la actividad que se

relaciona al tema de capacitación. La evaluación de los resultados se refiere a la medición inmediata mediante datos descriptivos de los cambios que se encuentran a propósito de la capacitación.

El personal de Recursos Humanos se dedicará a evaluar durante el transcurso de la capacitación el entorno y actitudes del personal. Analizar si el cumplimiento de objetivos se está llevando a cabo de acuerdo a la planeación de la empresa.

Para analizar resultados se utilizarán medios estadísticos para dar seguimiento y evaluar al programa y a sus participantes.

5.5 SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

En una primera instancia, el seguimiento se hará de los planes de ejecución de las capacitaciones, es decir, del cumplimiento de horarios, asistencia, funcionamiento de equipos, desempeño del conferencista, entre otros.

Se lo hará con el fin de alcanzar la realización óptima de la capacitación, así como, la recolección de información para futuros eventos.

Es claro que el encargado del seguimiento no es un observador neutro, sino un ente que cuenta con la información suficiente y directa para coordinar el desarrollo efectivo del plan de capacitación.

El seguimiento también significa un monitoreo, de todo programa de capacitación, luego de haber transcurrido por lo menos 90 días desde su finalización, relacionado al cumplimiento del plan a su impacto en la cotidianidad del trabajador capacitado.

Manual de capacitación para la prencion de riesgos laborales

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS DEL MANUAL

Manual de capacitación para la prevención de riesgos laborales……..51

Periodo…… ……51

Objetivo general…….51

Objetivos específicos…….52

Misión…….53

Visión……..53

Filosofía……..…53

Metas…….……..……55

Políticas de Prevención de Riesgos Laborales…….……..…..……56

Código de Trabajo…….……..……57

Manual del Riesgo Laboral …….……..……..…69

Riesgo Laboral…….……...……69

Clasificación de los riesgos…….……70

Riesgo Físico…….……..…70

Riesgo Eléctrico…….……..…..……71

Laboral…….……..……71

Seguridad Ocupacional…….……75

Factores individuales de estrés…….……..…78

Prevención de Accidentes…….……79

Objeivo del plan de seguridad de salud en el trabajo……..…81

Obligaciones del empleador……..…81

Derechos y obligaciones del empleador……84

Prohibiciones de los trabajadores…….……85

Seguridad y Salud…….……88

Prevención de Riesgos laborales……..……88

Seguridad en bodega……..…88

Manejo de insumos……...…88

Pasillos……..……89

Orden y limpieza……...…90

Almacenamiento de materiales……93

Iluminación……..……94

Ruido……..…..……95

Ergonomía……...…96

Señalética…….……99

Tipos de Señales…….……101

Advertencia……101

Prohibición……..……102

Obligación……...…104

Contra incendios……..…104

Salvamento y socorro……..……105

MANUAL DE CAPACITACION PARA LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Período

El diseño del manual de capacitación para la prevención de riesgos y seguridad de la Empresa Special Medlife, el mismo que se llevará a cabo en el transcurso del año 2015.

Objetivo General

Contribuir a la disminución de accidentes laborales de los empleados del Centro médico Special Medlife , a través de un programa de capacitación con el fin de romper con metodologías tradicionales de riesgos laborales con la utilización de un manual de prevención de riesgos laborales

Objetivos específicos

- ✓ Aportar al desarrollo de disminución de accidentes laborales.
- ✓ Contribuir al diseño del manual de capacitación para los riesgos laborales.
- ✓ Apoyar en el proceso del diseño del manual de capacitación para la prevención de riesgos de Special Medlife, a fin de alcanzar resultados satisfactorios en los accidentes laborales.
- ✓ Mejorar el ambiente laboral disminuyendo los accidentes en el trabajo con la ayuda del manual de capacitación a fin de transmitir positivismo, motivación, eficiencia y eficacia dentro de la empresa.
- ✓ Impulsar la utilización de insumos médicos para evitar accidentes laborales continuos tecnología.

Misión:

- ✓ Ofrecer ventajas y potencialidades de la constante prevención de riesgos laborales, con el fin de que los empleados del centro médico Special Medlife trabajen con seguridad , calidez y calidad
- ✓ El crecimiento de Special Medlife y el desarrollo de los trabajadores, tanto personal como profesional, en forma paralela y complementaria.

Visión:

- ✓ Establecer capacitaciones a los trabajadores, a través de toda la información para saber cómo cuidar su salud de los riesgos laborales con video conferencia y tecnología adecuada en 2 años.

Filosofía:

- ✓ El recurso humano es el único eje auto dinámico, poco predecible y altamente creativo, que necesita información de cómo prevenir cada riesgo laboral, con diferentes y novedosos contenidos y herramientas, lo cual, le permitirá mantener un ritmo de trabajo adecuado, acorde a sus aspiraciones, metas y objetivos, individuales y colectivos.

Metas:

- ✓ El programa de capacitación sobre el manual de prevención de riesgos laborales, se llevara a cabo durante el segundo trimestre del año 2015, en tres eventos, con la participación de por lo menos el 70% de trabajadores que conforman el Centro Médico Special Medlife.

- ✓ La capacitación sobre políticas de la prevención de riesgos laborales, se realizarla durante el tercer trimestre del año 2015, con la participación de al menos el 50% de los trabajadores.

- ✓ Conocimientos básicos de utilización de equipos para la prevención de accidentes laborales se la realizará durante el cuarto trimestre del año 2015, con la participación de por los menos el 50% de los trabajadores del Centro Médico Special Medlife .

Políticas

Los eventos de capacitación se manejarán a través de dos modalidades:

- ✓ De asistencia.
- ✓ De aprobación.

En cuanto a la asistencia de los trabajadores del centro médico, por evento el criterio será de un 90% de asistencia. Y para el segundo caso, se tomará en cuenta la cobertura de por lo menos un 80% de rendimiento.

El programa de capacitación está orientado a la participación de los trabajadores de Special Medlife de acuerdo a lo anteriormente mencionado por cada evento de capacitación.

La asistencia a los mismos es de manera obligatoria, caso contrario se tomarán en cuenta las respectivas disposiciones que imponga el departamento de recursos humanos de acuerdo al reglamento interno de la Empresa.

Los programas de capacitación deben desarrollarse en un ambiente participativo a fin de lograr mejor efectividad.

Políticas de Prevención de Riesgos Laborales

RAZÓN SOCIAL:

SPECIAL MEDLIFE

CIUDAD/PAÍS

Pichincha, Ecuador

DIRECCIÓN:

José Becerra y panamericana norte 191

ACTIVIDAD ECONÓMICA:

Medicina General

Ginecología

Pediatría

Laboratorio clínico

Ecografías

Odontología

Código de trabajo

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo.-

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

Normativas del seguro social

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
CONSEJO DIRECTIVO

RESOLUCIÓN No. C.D.298

EL CONSEJO DIRECTIVO
DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 425 de la Constitución de la República establece el orden jerárquico de las normas a aplicarse;

Que, de conformidad con el artículo 370 de la Constitución de la República, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es una entidad autónoma regulada por la ley;

Que, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 16 de la Ley de Seguridad Social, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, es una entidad pública descentralizada, creada por la Constitución Política de la República, dotada de autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, con personería jurídica y patrimonio propio, que tiene por objeto indelegable la prestación del Seguro General Obligatorio en todo el territorio nacional;

Que, en el Parágrafo 2 del Capítulo Ocho del Título I del Libro Primero de la Ley de Seguridad Social se norman la mora y la responsabilidad patronal, las sanciones y acciones a aplicarse por parte del IESS;

Que, el inciso cuarto del artículo 73 de la citada Ley dispone que: "El empleador y el afiliado voluntario están obligados, sin necesidad de reconvención previa, a pagar las aportaciones del Seguro General Obligatorio dentro del plazo de quince (15) días posteriores al mes que correspondan los aportes. En caso de incumplimiento, serán sujetos de mora sin perjuicio de la responsabilidad patronal a la que hubiere lugar, con sujeción a esta Ley";

Que, el incumplimiento en el pago oportuno de aportes afecta directamente el adecuado financiamiento de los fondos y seguros administrados por el IESS;

Que, el artículo 6 de la Ley de Seguridad Social, le concede atribuciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para aplicar mecanismos de sanción e incentivos en la administración del seguro general obligatorio;

Que el Consejo Directivo del IESS dictó el Reglamento de Responsabilidad Patronal, mediante Resolución C.D. 148 de 9 de enero de 2007;

Que, se hace necesario actualizar las normas internas de responsabilidad patronal, en concordancia con la variación de los indicadores económicos del País y la incidencia del incumplimiento;

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
Es fiel copia del original - Lo certifico
Dr. MSc. Patricio Arias Lara
Presidente Consejo Directivo
23 DIC 2009

Fuente; Investigación de campo

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.298
Pág. 2

Que, debe posibilitarse la automatización de las prestaciones incluyendo las que generan responsabilidad patronal; y,

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

RESUELVE:

Expedir el siguiente **"REGLAMENTO GENERAL DE RESPONSABILIDAD PATRONAL":**

CAPÍTULO I

RESPONSABILIDAD PATRONAL Y MORA PATRONAL

Art.1.- La responsabilidad patronal se produce cuando, a la fecha del siniestro, por la inobservancia de las disposiciones de la Ley de Seguridad Social y de las normas reglamentarias aplicables, el IESS no pudiere entregar total o parcialmente las prestaciones o mejoras a que debería tener derecho un afiliado, jubilado o sus derechohabientes; debiendo el empleador o contratante del seguro cancelar al IESS por este concepto, las cuantías de responsabilidad patronal establecidas en el presente Reglamento.

Art.2.- Mora patronal es el incumplimiento en el pago de aportes del seguro general obligatorio o de seguros adicionales contratados, descuentos, intereses, multas y otras obligaciones, dentro de los quince (15) días siguientes al mes que correspondan los aportes.

Art.3.- No serán considerados como causa para la determinación de la responsabilidad patronal, entre otros:

a) Los pagos de aportes realizados con posterioridad a los quince (15) días del mes siguiente, cuando por fuerza mayor, el IESS amplía la fecha de recepción de aportes o cuando los aportes se los realiza en el primer día hábil posterior al quince (15), en caso de que éste sea sábado, domingo o feriado.

b) Los pagos de aportes cancelados normalmente, por meses en los que se aporte y se registre por menos de treinta (30) días de aportación.

c) El pago de aportes por restitución del trabajador al cargo del que fue destituido, resultante de fallos judiciales que ordenaren el reconocimiento retroactivo de haberes, siempre que dicho pago sea efectuado dentro del plazo de quince (15) días siguientes a la fecha en la cual el trabajador cobró los sueldos autorizados por el juez.

d) El pago de reservas matemáticas de seguros adicionales o por reconocimiento de tiempos artesanales o de habilitación de tiempos de aportación, militares o policiales.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
Es fiel copia del original- Lo certifico
Dr. MSc. Patricio Arias Lara
Prosecretario Consejo Directivo
23 DIC 2009

Fuente; Investigación de campo

IESS

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución No. C.D.298
Pág. 3

CAPÍTULO II

RESPONSABILIDAD PATRONAL EN EL SEGURO DE SALUD INDIVIDUAL Y FAMILIAR Y EN LOS SUBSIDIOS DE ESTE SEGURO

Art.4.- En el seguro de enfermedad y maternidad habrá responsabilidad patronal cuando:

a) Los tres (3) meses de aportación inmediatamente anteriores a la fecha de la atención médica, atención prenatal, o del parto, según el caso, hubieren sido cancelados extemporáneamente en un solo pago.
b) El empleador no hubiere inscrito al trabajador y/o el empleador o el contratante del seguro se encontrare en mora del pago de aportes al momento de la atención médica, atención prenatal o del parto.
c) El pago de los aportes correspondientes al mes del siniestro se realiza extemporáneamente.

En los casos de asegurados que reciban asistencia médica o de maternidad dentro del período de protección, habrá responsabilidad patronal cuando cualquiera de los seis (6) meses de aportación inmediatamente anteriores a la fecha de cese se encuentre en mora.

Art.5.- Las disposiciones del artículo anterior se aplicarán también en los casos de prestaciones de salud originadas en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, compensación de gastos médicos, otorgamiento de subsidio por enfermedad y maternidad y compra de servicios en virtud de contratos o convenios con otros prestadores de salud.

DE LA CUANTÍA DE LA SANCIÓN POR RESPONSABILIDAD PATRONAL

Art.6.- La cuantía de la sanción por responsabilidad patronal para los casos de enfermedad y maternidad será igual al costo total de la prestación, desde su inicio, calculada según el Tarifario del IESS, con un recargo del diez por ciento (10%).

En los casos de subsidios por enfermedad y maternidad, la cuantía de la sanción por responsabilidad patronal será igual al monto del subsidio, con un recargo del diez por ciento (10%).

DEL PROCEDIMIENTO AUTOMATIZADO PARA EL ESTABLECIMIENTO, CÁLCULO Y COBRO DE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL

Art.7.- El IESS, a través del sistema informático, determinará la responsabilidad patronal, procederá al cálculo de la cuantía de la misma, a la liquidación definitiva de la deuda con los recargos a que hubiere lugar y su correspondiente contabilización y en línea informará a las Unidades Provinciales de Salud Individual y Familiar.

El IESS notificará al empleador público o privado, al afiliado autónomo o sin relación de dependencia o al afiliado voluntario, el valor adeudado por responsabilidad patronal.

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

Dr. MSc. Patricio Arias Lara
Prosecretario Consejo Directivo

23 DIC 2009

Fuente; Investigación de campo

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
CONSEJO DIRECTIVO

CAPÍTULO III

RESPONSABILIDAD PATRONAL EN LOS SEGUROS DE INVALIDEZ, VEJEZ INCLUIDAS SUS MEJORAS, MUERTE Y AUXILIO DE FUNERALES

RESPONSABILIDAD PATRONAL EN LOS SEGUROS DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE

Art.8.- En los seguros de invalidez que incluye subsidio transitorio por incapacidad, vejez y muerte habrá responsabilidad patronal, cuando:

a) El empleador o el contratante del seguro se encontrare en mora del pago de aportes al IESS, a la fecha del siniestro.
b) El pago de los aportes correspondientes al mes del siniestro se realiza extemporáneamente.
c) Los aportes correspondientes a alguno de los doce (12) meses de aportación, anteriores a la fecha del siniestro, hubieren sido pagados con una extemporaneidad mayor de tres (3) meses.

RESPONSABILIDAD PATRONAL EN EL AUXILIO DE FUNERALES

Art.9.- En el auxilio de funerales habrá Responsabilidad Patronal cuando se incurra en las causales establecidas en los literales a) y/o b) del artículo 8 del presente Reglamento.

DE LA CUANTÍA DE LA SANCIÓN POR RESPONSABILIDAD PATRONAL

Art.10.- La cuantía de la sanción por responsabilidad patronal en los seguros de invalidez, vejez y muerte será igual:

a) Al valor actuarial de las rentas a pagar a cargo del IESS menos la reserva acumulada en este seguro, cuando con el o los meses de aportación pagados extemporáneamente después del siniestro, complete el tiempo mínimo de espera para la prestación reclamada.
b) Al valor actuarial de la diferencia de rentas a pagarse a cargo del IESS, entre la prestación que correspondería con tiempos totales, incluidos los aportes extemporáneos y la causada con tiempos normales, cuando con los aportes pagados normalmente completa el tiempo de espera mínimo para acceder a la prestación solicitada. En el caso de que la diferencia de rentas a concederse resultare negativa o cero, la cuantía de la responsabilidad patronal será equivalente a un salario básico unificado mínimo del trabajador en general, vigente a la fecha de liquidación de la responsabilidad patronal.
c) Al valor equivalente a la sumatoria total del o de los aportes, correspondientes al seguro de invalidez, vejez o muerte, pagados con una extemporaneidad mayor de tres (3) meses a que hace referencia el literal c) del artículo 8 del presente Reglamento, con un recargo del diez por ciento (10%).

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
Es fiel copia del original. Lo certifico
Dr. MSc. Patricio Arias Lara
Prosecretario Consejo Directivo
23 DIC 2009

Fuente; Investigación de campo

Capítulo I

Políticas

Disposición Reglamentaria

Obligaciones de los empleadores

Derechos y obligaciones del empleador

Prohibiciones de la empresa

Prohibiciones del trabajador

Delegado de la seguridad y salud del trabajo de la empresa

Responsabilidad de riesgos laborales de la empresa

Capítulo II

Conocimientos Básicos de la utilización de equipos para la prevención de riesgos laborales.

Capítulo III

Programa de capacitación

Cronograma de actividades de Capacitación del Manual de prevención de Riesgos de Special Medlife plan 2015

ACTIVIDADES PLAN 2015									
Prevención de riesgos laborales	Responsables	Lugar	Meses						Observación
Actividad			jun.	jul.	Ago.	Sep.	oct.	nov.	
Elaboración del programa	Dpto. de RR.HH	Quito	5-6						Más de 30 días antes de evento
Selección de instructores	Dpto. de RR.HH	Quito	9						Del banco de elegibles
Contratación de instructores	Dpto. de RR.HH	Quito	12						Si es posible en la selección
Promoción del evento	Dpto. de RR.HH	Quito	19						Confirmación de asistencia
Selección de infraestructura	Dpto. de RR.HH	Quito	26						Reservación con antelación
Preparación del espacio	Dpto. de RR.HH	Quito		5-6					
Ejecución del evento	Conferencista	Quito		9-13					Videoconferencia y taller
Evaluación del evento	Dpto. de RR.HH	Quito		9-13					Incluso posterior al evento
Clausura del evento	Dpto. de RR.HH	Quito		13					
Informe del evento	Dpto. de RR.HH	Quito		23					Hasta 10 días de clausura

Cronograma de actividades de Capacitación del Manual de prevención de Riesgos de Special Medlife plan 2015

ACTIVIDADES PLAN 2015									
Políticas	Responsables	Lugar	Meses						Observación
Actividad			jun.	jul.	Ago.	Sep.	oct.	nov.	
Elaboración del programa	Dpto. de RR.HH	Quito			9-10				Más de 30 días antes de evento
Selección de instructores	Dpto. de RR.HH	Quito			13				Del banco de elegibles
Contratación de instructores	Dpto. de RR.HH	Quito			16				Si es posible en la selección
Promoción del evento	Dpto. de RR.HH	Quito			23				Confirmación de asistencia
Selección de infraestructura	Dpto. de RR.HH	Quito			30				Reservación con antelación
Preparación del espacio	Dpto. de RR.HH	Quito				2-3			
Ejecución del evento	Conferencista	Quito				6 -10			Videoconferencia y taller
Evaluación del evento	Dpto. de RR.HH	Quito				6-10			Incluso posterior al evento
Clausura del evento	Dpto. de RR.HH	Quito				10			
Informe del evento	Dpto. de RR.HH	Quito				20			Hasta 10 días de clausura

Cronograma de actividades de Capacitación del Manual de prevención de Riesgos de Special Medlife plan 2015

ACTIVIDADES PLAN 2015									
Conocimientos básicos de utilización de equipos para la prevención de riesgos laborales	Responsables	Lugar	Meses						Observación
Actividad			jun.	jul.	Ago.	Sep.	oct.	nov.	
Elaboración del programa	Dpto. de RR.HH	Quito				30	1		Más de 30 días antes de evento
Selección de instructores	Dpto. de RR.HH	Quito					4		Del banco de elegibles
Contratación de instructores	Dpto. de RR.HH	Quito					11		Si es posible en la selección
Promoción del evento	Dpto. de RR.HH	Quito					18		Confirmación de asistencia
Selección de infraestructura	Dpto. de RR.HH	Quito					25		Reservación con antelación
Preparación del espacio	Dpto. de RR.HH	Quito					29		
Ejecución del evento	Conferencista	Quito						1-5	Videoconferencia y taller
Evaluación del evento	Dpto. de RR.HH	Quito						1-5	Incluso posterior al evento
Clausura del evento	Dpto. de RR.HH	Quito						5	
Informe del evento	Dpto. de RR.HH	Quito						15	Hasta 10 días de clausura

Horarios

De 09h00 a 13h00, con un receso de 15 minutos entre las 10h50 a 11h05.

TEMARIO:

Prevención de riesgos y seguridad	
Temas	**Módulo 1**
Prevención de riesgos laborales	**Contenido General**
	Seguridad de bodega
	Pasillos
	Orden y limpieza
	Modelo formato de mantenimiento
	Almacenamiento de materiales
	Iluminación
	Señalética
	Simbología

Políticas	
Temas	**Módulo 2**
Políticas	**Contenido General**
	Obligaciones del empleador
	Derechos y obligaciones
	Prohibiciones del trabajador
	Derechos del trabajador
	Delegado de la seguridad y salud del trabajo de la empresa
	Responsabilidad de riesgos laborales de la empresa

Conocimientos básicos de la utilización de equipos para la prevención de riesgos laborales	
Temas	**Módulo 3**
	Clasificación de los riesgos
	Cuadro de factores individuales del estrés
	Prevención de accidentes

PRESUPUESTO DE CAPACITACIÓN

RECURSOS HUMANOS			
CONCEPTO	**CANTIDAD HORAS**	**COSTO HORA**	**COSTO TOTAL**
COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS	20	20	$ 400
AYUDANTE DEL CONFERENCISTA	20	15	$ 300
		SUBTOTAL	$ 700

MATERIALES Y EQUIPOS					
O.	**CONCEPTO**	**CANTIDAD**	**No. EVENTOS**	**COSTO UNITARIO.**	**VALOR TOTAL**
	LIBRETA DE APUNTES	50	5	$1	$50
	BOLÍGRAFOS	50	5	$0,4	$20
				SUBTOTAL	$70

Pago a instructores

PAGO INSTRUCTORES			
No. EVENTO	**No. HORAS CLASE**	**VALOR HORAS CLASE**	**COSTO TOTAL**
1	2	50	$100
2	2	50	$100
3	2	50	$100
4	2	50	$100
5	2	50	$100
		SUBTOTAL	$500

Resumen de presupuesto

RESUMEN PRESUPUESTO		
N.- evento	**CONCEPTO**	**VALOR**
1	Recursos Humanos	$700
2	Materiales y Equipos	$70
3	Pago Instructores	$500
	TOTAL	**$1270**

MANUAL DEL RIESGO LABORAL

Riesgo Laboral

> "Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y accidente. "Código Laboral del Ecuador (2006,Art.347,p.100)

Se denomina riesgo laboral a los peligros existentes en nuestra tarea laboral o en nuestro propio entorno o lugar de trabajo, que puede provocar accidentes o cualquier tipo de siniestros que, a su vez, sean factores que puedan provocarnos heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, etc. Sea cual sea su posible efecto, siempre es negativo para nuestra salud. La palabra riesgos se asocia siempre al peligro, es decir, a cualquier propiedad, condición o circunstancia en que una sustancia, un producto, una instalación, un equipo o un proceso pueden ocasionar un daño directo.

Para identificar y evaluar un determinado riesgo es preciso conocer a las fuentes de riesgos presentes; estos riesgos se pueden determinar a través de numerosos

medios tales como publicaciones, estudios, diagnósticos emitidos por expertos y consultores especializados; normas y disposiciones de carácter legal.

Riesgos Medio Ambientales en la empresa están profundamente involucrados por tres grupos de condiciones:

1. Condiciones ambientales de trabajo (iluminación, temperatura, ruido, etc.)
2. Condiciones de tiempo (duración de la jornada de trabajo, horas extras, periodo de descanso, etc.)
3. Condiciones Sociales (organización informal, estatus, etc)

Clasificación de los Riesgos

Riesgo Físico

"Representa un intercambio brusco de energía entre el individuo y el ambiente, en una proporción mayor a la que el organismo es capaz de soportar."[2]

Se refiere a todos los factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales para carga física, ruido, iluminación, temperatura elevada y vibración y actúa sobre los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador

[2] http://dspace.espoch.edu.ec/bitstream/123456789/1484/1/85T00206.pdf.

y que permiten producir efectos nocivos de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición del mismo.

Riesgo Eléctrico

Se refiere a los sistemas eléctricos de la maquinas, equipos, herramientas e instalaciones locativas en general, que conducen o genera energía y que al entrar en contacto con las personas pueden provocar entre otras lesiones quemaduras, choque, fibrilación ventricular según sea la intensidad de la corriente y el tiempo de contacto.

Riesgo Ergonómico

Involucra todos aquellos agentes o situaciones que tienen que ver con la adecuación del trabajo o los elementos de trabajo al a fisonomía humana. Representan factor de riesgos a los objetos, puestos de trabajo, maquinas, equipos de herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden provocar sobre esfuerzos , así como posturas y movimientos inadecuados que atraen como consecuencia fatiga física y lesiones osteomusculares.

Higiene Laboral

Según Chiavenato (2011.p.391) “la higiene en el trabajo se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y el ambiente físico donde se ejecuta. Está relacionada con el diagnóstico y la prevención de las enfermedades ocupacionales a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo.”

Chiavenato (2011.p.390) “Desde el punto de vista de la salud física, el sitio de trabajo constituye el área de acción de higiene laboral e implica aspectos ligados a la exposición del organismo humano a agentes externos como ruido, aire, temperatura, humedad, iluminación y equipos de trabajo.”

Por lo general un plan de higiene en el trabajo cubre un plan organizado que incluye la prestación no solo de servicios médicos, sino también de enfermería y primeros auxilios en tiempo parcial o total según el tamaño de la empresa.

Según Chiavenato (2011, p.388) cita como objetivos principales de la higiene en el trabajo:

- ✓ Eliminación de las causas de enfermedad profesional.
- ✓ Reducción de los efectos perjudiciales provocados por los trabajos en personas enfermas o portadores de defectos físicos.

- ✓ Prevención del empeoramiento de enfermedades y lesiones.
- ✓ Mantenimiento de la salud de los trabajadores y aumento de la productividad por medio del control del ambiente del trabajo.

Según Baptista[3], otros objetivos pueden obtenerse:

- ✓ Mediante la educación de los obreros, jefes, capataces, gerentes, etc indicándoles los peligros existentes y enseñándoles como evitarlos.
- ✓ Manteniendo constante estado de alerta ante los riesgos existentes en la fábrica.
- ✓ Por estudios y observaciones de nuevos procesos o materiales que pueden utilizarse.

También se describe a un conjunto de normas y procedimientos que protegen la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de la salud inherente a las tareas del cargo; también es el estudio y control de las condiciones de trabajo: de naturaleza física (iluminación, ruido, temperatura), el tiempo (horas de trabajo, periodos de descanso) y el social dentro de la situación de trabajo.

[3] Hilton Baptista, Higiene y seguridad de trabajo, Rio de Janeiro, Servicio Nacional de aprendizaje Industrial,p15.

La higiene del trabajo tiene un carácter eminentemente preventivo, ya que tiene por objeto la salud y el confort del trabajador, y evita que se enferme ó ausente.

Por lo tanto SPECIAL MEDLIFE junto con la ayuda del departamento de Recursos Humanos realizará alianzas con el Subcentro de Salud de San Juan en el departamento médico de salud ocupacional para le verificación del estado de salud de los actuales empleados del área de bodega y conocer qué medidas higiénicas se deberán aplicar para mantener su salud estable; mediante un diagnóstico ocupacional localizar las principales aéreas de riesgo y qué medidas se deberán aplicar para reducir su efecto sobre la salud de sus empleados.

Al poner en práctica estas dos medidas se minimizarán las condiciones insanas y peligrosas mediante nuevos procesos de trabajo e incentivar el empleo de equipos de protección individual como guantes, botas, delantales, mascaras para los empleados.

Figura 5 Equipos de Protección Personal

Fuente: Investigación de campo

Gráfico 1 Guantes

Fuente:Investigación de campo

Figura 6 Mascarillas

Fuente: Investigación de campo

Seguridad Ocupacional

"Una manera de definir salud ocupacional es la ausencia de enfermedades" Chiavenato (2011, p.391); el ambiente de trabajo en sí puede generar enfermedades mermadas por accidentes o estrés.

Se entiende como seguridad ocupacional al conjunto de normas y métodos orientados a reducir la incidencia de accidentes, riesgos y enfermedades ocupacionales del trabajador dentro y fuera de su ambiente de trabajo mediante

el cual se genera ausentismo disminución de la productividad y pérdidas por daños personales y de equipos materiales.

Garantizar la prevención de enfermedades laborales, accidentes para proteger a los trabajadores de la compañía por lo tanto la salud ocupacional es una asistencia médica preventiva.

Los gerentes de SPECIAL MEDLIFE deberán asumir la responsabilidad de cuidar el estado general de la salud de los empleados incluido el bienestar psicológico ya que un empleado excelente y competente pero deprimido y con baja autoestima, puede ser tan improductivo como un empleado enfermo.

El departamento de Talento Humano realizará un programa de medicina ocupacional donde incluirá:

- ✓ Exámenes médicos exigidos por la ley.
- ✓ Programas de protección de salud a los empleados.
- ✓ Conferencias sobre medicinas preventivas.
- ✓ Mapas de riesgos ambientales.

Estos deberán ser archivados, evaluados y presentados bajo un informe anual a la alta gerencia buscando la calidad de vida de los empleados y mayor productividad en la organización.

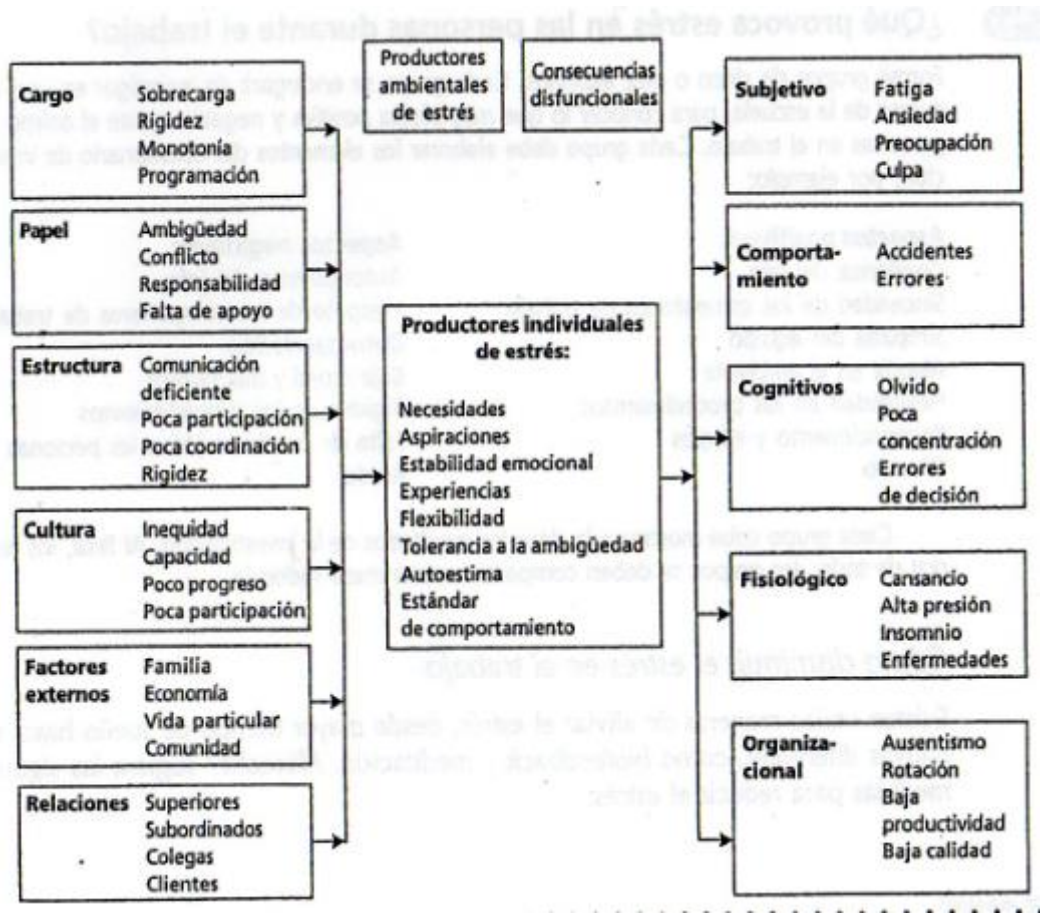
Uno de los problemas de salud en la organización está relacionado con el estrés; que son ciertos factores que están relacionados directamente con el trabajo como sobrecargas de actividades, presión de tiempos o relaciones problemáticas con el jefe superior y clientes generando reacciones como nerviosismo, inquietud, tensión, etc.

"Por otra parte el estrés también afecta de manera negativa a la organización al interferir en la calidad y cantidad de trabajo aumentando el ausentismo y la rotación, predisponer de quejas, reclamos y huelgas."

"Una variedad de factores externos y ambientales pueden conducir al estrés en el trabajo." Chiavenato (2011, p.393)

Figura 7 Factores individuales de estrés

Gráfico 2 Factores Individuales de estrés:



Fuente: Chiavenato

La alta gerencia de SPECIAL MEDLIFE junto con el departamento de Talento Humano y la jefatura de logística monitoreara a cada empleado con el fin de identificar síntomas de estrés e informar los remedios organizacionales disponibles, como transferencias de cargos.

Prevención de Accidentes

La organización mundial de la Salud define accidente como "un hecho no premeditado del cual resulta daño considerable". El National Safety Council define al accidente como "ocurrencia de una serie de hechos que, en general y sin intención produce lesión corporal, muerte o daño material.

La palabra accidente significa un acto imprevisto perfectamente inevitable en el mayor de los casos.

Podemos definir accidente de trabajo como el que ocurre en el trabajo y provoca, directa o indirectamente lesión corporal, perturbación funcional o enfermedad que ocasiona a muerte, la pérdida total o parcial, permanente o temporal de la capacidad para el trabajo.[4]

Existen dos causas básicas de accidentes en el sitio de trabajo:

- Condiciones de inseguridad que incluyen factores como :
  - ✓ Equipos defectuosos.
  - ✓ Equipos sin protección.
  - ✓ Almacenamiento inseguro, congestionado o sobrecargado.
  - ✓ Iluminación ineficiente o inadecuada.

[4] Chiavenato I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (*5a.ed*), p.490.

- ✓ Temperatura baja en el sitio de trabajo.
- ✓ Condiciones físicas o mecánicas inseguras que constituyen zonas de peligros.
- ✓ Insuficiente programación de trabajo.

- Actos inseguros es causar accidentes por parte de los empleados.
  - ✓ No emplear procedimientos inseguros.
  - ✓ Cargar materiales pesados de manera inadecuada.
  - ✓ Subir y bajar de prisa las escaleras.
  - ✓ Adoptar posiciones inseguras.
  - ✓ Emplear equipo inseguro o utilizarlo de manera inadecuada.
  - ✓ Cargar materiales pesados de manera incorrecta.

Por lo tanto el sistema de gestión que se implementará estará basado bajo la metodología de Planear – Hacer – Verificar – Actuar, es decir, se implementará políticas a la organización para que estas sean cumplidas evitando a futuro sanciones tanto leves como graves a los trabajadores.

Objetivo de Plan de Seguridad de Salud en el trabajo

1. Cumplir con toda la normativa nacional vigente.
2. Prevenir los riesgos laborales, sean estos provenientes de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, señalando los actos o condiciones inseguras.
3. Crear una cultura de prevención de Riesgos Laborales en las actividades de trabajo.

Disposiciones Reglamentarias

Es política de SPECIAL MEDLIFE mediante el cumplimiento de la legislación vigente y de su normativa interna:

Obligaciones del Empleador

a) Mantener una organización saludable, segura, ambientalmente respetuosa, socialmente responsable y con altos estándares de calidad en el servicio, que se esfuerce en eliminar perdidas previsibles que puedan resultar en lesiones o enfermedades ocupacionales para sus empleados.

b) Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, tomado en cuenta su estado de

salud física y .mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.

c) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones vigentes a todos los trabajadores de SPECIAL MEDLIFE mejorando el medio ambiente laboral.

d) Proveer uniformes de trabajo a sus empleados y los medios de protección personal y colectiva.

e) Adoptar las medidas necesarias para la prevención de riesgos que puedan afectar a la salud y el bienestar de los empleados en los sitios de trabajo.

f) Informar a los trabajadores sobre los riesgos laborales a los que están expuestos y capacitarlos a fin de prevenirlos, minimizarlos y eliminarlos.

g) Adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de las recomendaciones dadas por parte de los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo, Unidad de Seguridad, Salud Laboral y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

h) Investigar y analizar los accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo, con el propósito de identificar las causas que los originaron y adoptar acciones correctivas y preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares.

i) Impedir el ingreso a laborar a trabajadores en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes, aunque sea en forma leve, así como bajo el efecto de sustancias tóxicas.

j) Se tomarán medidas disciplinarias contra los trabajadores que lleven a cabo prácticas inseguras o peligrosas para él, sus compañeros y para SPECIAL MEDLIFE ; dichos casos serán estudiados y calificados, y la empresa podrá aplicar sanciones de acuerdo a la gravedad de la falta, estas serán:

1. Amonestación Verbal
2. Solicitud de Visto Bueno
3. Amonestación escrita, de conformidad con lo previsto por el Art.172.7 y Art. 410 del Código de Trabajo vigente.

k) Todo trabajador que utilice una máquina y/o equipo deberá haber sido instruido y entrenado adecuadamente en su manejo y en los riesgos inherentes al mismo. Mediante el cual recibirá instrucciones concretas sobre los elementos de protección personal que este obligado a utilizarse.

Derechos y obligaciones del Empleador

a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo que se apliquen en la empresa, así como con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos.

b) Informar a sus superiores directos acerca de cualquier situación de trabajo que a si juicio entrañe, razonablemente un peligro para la vida o la salud de los trabajadores.

c) Velar por el cuidado integral de su salud física y mental, así como por el de los demás trabajadores a su cargo, durante el desarrollo de sus labores.

d) Acatar las indicaciones y recomendaciones contenidas en los dictámenes de las diferentes comisiones médicas o calificadoras de Riesgo del Trabajo IESS.

e) Ningún trabajador podrá utilizar maquinas, equipos, instrumentos o herramientas diferentes a los que han sido asignados, a menos que exista autorización del jefe correspondiente.

f) Se mantendrá buena práctica de orden y limpieza al interior de las áreas de almacenamiento.

g) Se evitara ingerir alimentación en sus puestos de trabajo.

h) Cuando las cargas excedan la capacidad humana, los medios de levantamiento serán reemplazados por equipos mecánicos apropiados.

i) Asistencia obligatoria a las actividades recreativas de manera que el personal tenga oportunidad de interrelacionarse fuera de sus actividades.

Prohibiciones de SPECIAL MEDLIFE

Quedará totalmente prohibido:

a) Permitir el trabajo en máquinas, equipos, herramientas o locales que no cuenten con las defensas o guardas de protección u otras seguridades que garanticen la integridad física de los trabajadores.

b) Obligar a laborar a sus trabajadores en ambientes insalubres, salvo que previamente se adopte las medidas preventivas necesarias para la defensa de la salud.

c) Permitir a sus trabajadores que realicen sus actividades en estado de embriaguez o bajo la acción de cualquier tóxico.

d) Contratar niños y niñas menores de edad.

e) Facultad al trabajador el desempeño de sus labores, sin el uso de la ropa de trabajo y equipos de protección personal.

f) Se prohíbe el manejo de productos químicos que no hayan podido ser identificados.

g) Se prohíbe el transporte manual de carga cuyo peso puede comprometer su salud o seguridad.

Prohibiciones de los Trabajadores

Está prohibido a los trabajadores:

a) Modificar, destruir, remover sistemas de seguridad o accesorios de protección de los equipos, maquinarias, herramientas y áreas restringidas con que cuente la entidad.
b) Consumir drogas o alcohol en el trabajo o cualquier instalación de la entidad; a la persona que infrinja esta regla se le retirara del área de trabajo y se le suspenderá inmediatamente de sus funciones.
c) Efectuar no autorizados, sin el debido permiso o entrenamiento previo.

Delegado de Seguridad y Salud del Trabajo

Se erigirá entre todos los empleados por votación y mayoría simple un delegado de Seguridad y Salud del Trabajo, ya que el número de trabajadores no supera las 15 personas, y estará registrado ante el Ministerio de Relaciones Laborales.

Responsable de Prevención de Riesgos Laborales

SPECIAL MEDLIFE nombrara un responsable de prevención de riesgos entre todos sus colaboradores, luego de brindar la capacitación adecuada para asumir dicha función. Esta persona deberá ser representada por el departamento de Talento Humano.

El responsable de prevención de riesgos, tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Mantener la comunicación y retroalimentación en temas de prevención de riesgos, de accidentes de trabajo con todos sus colaboradores.
- ✓ Reconocer, prevenir y controlar los riesgos laborales.
- ✓ Cumplir y hacer cumplir las disposiciones descritas en el presente documento.
- ✓ Facilitar el adiestramiento de sus empleados en materia de seguridad.

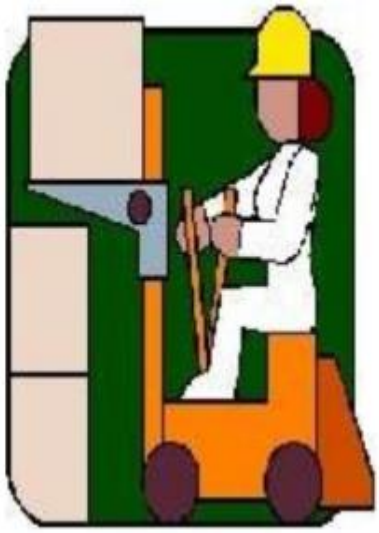
Prevención de Riesgos Laborales

Seguridad en Bodega

SPECIAL MEDLIFE tiene la finalidad de proteger al personal, elementos y materiales que se almacenan y manipulan.

Manejo de insumos

Gráfico 3 Se debe hacer:



Fuente: Investigación de campo

Gráfico 4 No se debe hacer:

Fuente: Investigación de campo

No se deberá exigir al ni permitir a un trabajador el transporte manual de carga cuyo peso puede comprometer su salud o seguridad.

Se pondrá en conocimiento de los trabajadores la siguiente técnica de levantamiento apropiado:

1. Aproximar la carga o materiales a ser levantada.
2. Doblar sus rodillas, con los pies separados aproximadamente al ancho de sus hombros, con un pie ligeramente delante del otro.
3. Tomar la carga, tenga cuidado de las esquinas o aristas que podrían cortarle.
4. Mantener la carga cerca del cuerpo.
5. Mantener su espalda recta y levante la carga lentamente en forma gradual, usando los músculos de las piernas.
6. Al depositar la carga, tener cuidado de cualquier gancho.

Pasillos

Gráfico 5Se debe hacer:

Fuente: Investigación de campo

Gráfico 6 No se debe hacer:

Fuente: Investigación de campo

Analizados los aprovechamientos de los espacios y de las áreas especiales de almacenamiento se procede a la organización interna de la bodega; para lo cual se tendrá en cuenta un pasillo peatonal periférico de 70 cm entre los materiales almacenados y los muros del almacén, lo que facilita realizar inspecciones, prevención de incendios y defensa del muro contra derrumbes.

Orden y Limpieza

Figura 8 Lo que se debe hacer

Fuente: Investigación de campo

Figura 9 Lo que no se debe hacer

Fuente: Investigación de campo

Los materiales deben ser depositados en lugares destinados para su fin y mantener despejas las salidas del personal, sin obstáculos; por lo que los empleados tendrán la obligación de:

- ✓ Tener cuidado de colocar los desperdicios en recipientes apropiados.
- ✓ No dejar que los líquidos se derramen o goteen, hay que limpiar de manera pronta.

- ✓ Para el apilamiento de objetos pequeños disponer de recipientes que, además de facilitar el ampliamiento simplifiquen el manejo de los obstáculos.
- ✓ Se llevara a cabo un adecuado programa de mantenimiento e inspección en las estanterías contemplándose los siguientes aspectos:
    - Baldas sueltas
    - Solidez de la estructura
    - Tornillos flojos
    - Inspección diaria que detecte anomalías fácilmente visibles.

- ✓ Se llevara a cabo una bitácora de las anomalías diariamente encontradas para llevar un control de su mejora donde se detalle:
    - Zona de ubicación de la estantería
    - Fecha de inspección
    - Responsable de la instalación
    - Responsable de la supervisión
    - Firma del supervisor.

Figura 10 Modelo del Formato de Mantenimiento.

Special Medlife

INFORME DE MANTENIMIENTO

FECHA: _____ /_____ /_____ NOMBRE: _____

EQUIPO _____

MANTENIMIENTO

PREVENTIVO _____ CORRECTIVO _____ AMBOS _____

DIAGNÓSTICO:

_____

_____

_____

PARTES REEMPLAZADAS: _____

TIEMPO DE OPERACIÓN(H/M): _____

FIRMA: _____

Fuente: Investigación de campo Verónica Espín

Elaborado por: Verónica Espín

Almacenamiento de materiales

Figura 11 Se debe hacer:

Fuente: Investigación de campo

Figura 12 No se debe hacer:

Fuente: Investigación de campo

Las estanterías deberán identificar cada ítem dentro de las bodegas con una tarjeta de registro de inventario, donde conste código, nombre; por lo que se requiere la supervisión del Jefe de bodega para asegurar de que los empleados cumplan con lo mencionado:

- ✓ No se debe almacenar materiales que por sus dimensiones sobresalgan de las estanterías, y en caso de que esto ocurra (lo cual esto se debe evitar) se debe señalizar convenientemente.
- ✓ Los trabajadores al descargar la mercadería de los contenedores tienen la obligación de ir perchando de acuerdo a su lugar de

almacenamiento sin dejar en los pasillos obstaculizando el paso de entrada y salida.

Iluminación

Figura 13 Se debe hacer:

Fuente: Investigación de campo

Figura 14 No se debe hacer:

Fuente: Investigación de campo

La vista es uno de los órganos más importantes que dispone el ser humano, y el factor directo que afecta la visión es la falta de iluminación por lo tanto el Jefe directo del área de Logística y limpieza deberá informar de manera urgente al Departamento de Recursos Humanos si:

- ✓ Los focos y/o reflectores se encuentran en mal estado.
- ✓ Tener la mercadería perchada hasta la altura de los reflectores obstaculizando la iluminación del lugar.

- ✓ Si hay una descarga eléctrica produciendo la falta de luz.

Ruido

Figura 15 Se debe hacer:

Fuente: Investigación de campo

Figura 16 No se debe hacer:

Fuente: Investigación de campo

El ruido se define como un sonido no deseado y molesto; la existencia excesiva del ruido puede causar riesgos en la pérdida de audición generando trastornos del sueño, irritabilidad y cansancio. Disminuye el nivel de atención y aumenta el tiempo de reacción del empleado frente a un estimulo diversos aumentos el número errores en sus tares; todo empleado deberá:

- ✓ Al permanecer en la máquina de placas mantener puesto los tapones de oído.

- ✓ Al utilizar el montacargas mantener puesto los tapones de oído.
- ✓ Al ingresar al área de bodegas no utilizar audífonos de uso personal para actividades como escuchar música, etc.

Ergonomía

Figura 17 Se debe hacer:

Fuente: Investigación de campo

Figura 18 No se debe hacer:

Fuente: Investigación de campo

Siendo la ergonomía una disciplina que busca adaptar entre el aparato de tecnología y el usuario al puesto de trabajo se tomará en cuenta:

Ocupar todo el asiento, apoyando los pies en el suelo o en el apoya pies formando un ángulo de 90°; descansar la espalda en el respaldo de la silla desde el comienzo de los omoplatos; igualmente los codos deben formar un ángulo de 90° y reposar en los apoyabrazos cuando no haga falta escribir o utilizar el mouse.

El monitor o pantalla es una fuente de luz y la iluminación del lugar debe ser la adecuada para no sobre exigir la vista. La luz natural puede manejarse con cortinas traslucidas sin olvidar de regular el contraste del monitor evitando que se forme un brillo en la pantalla afectando directamente la visión del empleador.

La luz puntual sobre el monitor tampoco es lo mejor por lo que se erigirá una luz más difusa, de una intensidad parecida a la del monitor.

Figura 19 Enchufe

Fuente: Investigación de campo

Figura 20 Agua cerca del computador

Fuente: Investigación de campo

Figura 21 Movimiento de cintura

Fuente: Investigación de campo

- ✓ Evitar la sobrecarga de los enchufes.
- ✓ Evitar líquidos cerca del teclado y mouse.
- ✓ Al mover objetos cuidar la espalda girando todo su cuerpo.
- ✓ Cuando se necesite obtener algo que se encuentre en una gaveta o estante alto, utilizar una escalera portátil.
- ✓ Mantener el escritorio ordenado y solo con lo que realmente necesita utilizar.

Señaléticas

La señaléticas es una Técnica de Seguridad para condicionar a los empleados frente a una circunstancia de riesgo o protecciones necesarias que deberán utilizar; estas señalización será óptica, visual, táctil de forma simple, rápida y de comprensión universal

Simbología

Prohibido Fumar

No toca

Prohibido Comer y Beber.

Extintor.

Teléfono en caso de emergencia.

Indicador de Incendio.

Puerta de emergencia.

Primeros auxilios.

Riesgo Eléctrico

Alarma.

Prohibido a personas no autorizadas.

Los colores forman parte de una señalización de seguridad o constituirla por sí mismo.

Tabla 5 Significado de colores de la Señalización

Color	Significado	Indicaciones y Precisiones
ROJO	Señal de prohibición	Comportamiento peligroso
	Peligro – alarma	Alto, peligro, parada, evacuación
	Material y equipos de lucha contra incendios	Identificación y localización
AMARILLO	Señale de advertencia	Atención, precaución, verificación.
AZUL	Señal de obligación	Comportamiento o acción específica. Obligación de usar un equipo de protección individual
VERDE	Señal de salvamiento o auxilio	Puertas, salida, pasajes, materiales, puesto de salvamiento o de socorro.
	Situación de seguridad	Vuelta a la normalidad.

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Verónica Espín

Cuando el color de fondo sobre el que tenga que aplicarse el color de seguridad pueda dificultar la percepción de este último se utilizara un color de contraste que enmarque o se altere con el de seguridad de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 6 Color de contraste para la señalización

COLOR DE SEGURIDAD	COLOR DE CONTRASTE
Rojo	Blanco
Amarillo o amarillos anaranjado	Negro
Azul	Blanco
Verde	Blanco

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Verónica Espín

Tipos de Señales:

- **Señales de Advertencias**

Son de forma triangular, pictograma negro sobre fondo amarillo; el fondo de la señal “materias nocivas o irritantes” será de color naranja en lugar de amarillo y evitar confusiones u otras señales similares.

Figura 22 Señales de Advertencia

Fuente: Investigación de campo

Elaborado: Verónica Espín

- **Señales de prohibición**

Son de forma redonda, pictograma negro sobre fondo blanco borde y banda descendente de izquierda a derecha a travesando el pictograma a 45° respecto a la horizontal.

Figura 23 Señales de Prohibición

Fuente: Investigación de campo

Elaborado: Verónica Espín

- **Señales de obligación**

Son de forma redonda, pictograma blanco sobre fondo azul indica los instrumentos obligatorios que el personal deberá aportar para proceder con las actividades diarias.

Figura 24 Señales de obligación

Fuente: Investigación de campo

Elaborado: Verónica Espín

- **Señales relativas a la lucha contra incendios**

Son de forma rectangular o cuadrada; estas indican la ubicación del lugar donde se encuentran los dispositivos o instrumentos de lucha contra incendios como extintores, mangueras, etc.

Figura 25 Señales relativas contra incendio

Fuente: Investigación de campo

Elaborado: Verónica Espín

- **Señalización de salvamento y socorro**

Forma rectangular o cuadrada, pictograma blanco sobre fondo verde; estas advierten el lugar donde se encuentran las salidas de emergencia, lugares de primeros auxilios o de llamadas de socorro, emplazamiento para lavabos o duchas de descontaminación.

Capítulo VI

6.01 Recursos

6.02 Recurso Económico

Tabla 7 Presupuesto del Proyecto

PRESUPUESTO GENERAL
SPECIAL MEDLIFE

Descripción	# Empleados	Precio Unitario	Precio Total
Inducción de personal (Capacitación)	3	775.00	775.00
Elaboración de Manual de Riesgos Laborales	1	1,850.00	1,850.00
Guía Herramientas de equipos	7	51.43	360.00
Guía Manejo de Equipos Contra Incendios	7	51.43	360.00
Guía Manejo de Señalética	7	51.43	360.00
Protección Corporal	4	68.75	275.00
Botas punto de acero	6	85.00	510.00
Guantes Industriales	6	5.67	34.00
Mascarillas (Paquete de 20 unidades)	1	18.00	18.00
Cascos	4	7.00	28.00
Cinturón Industrial	6	10.00	60.00
Escalera	1	350.00	350.00
Señalética (Servicio profesional)	1	750.00	750.00
TOTAL			**5,729.99**

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Verónica Espín

Recurso Humano

Tabla 8 Recurso Humano del proyecto

Personal Área de Bodega y Logística	# Personas
Jefe Bodega	1
Personal Operativo	3
Choferes	2
Especialista en Riesgos Laborales	1
Departamento Recursos Humanos	1
Instituto Tecnológico Cordillera(Tutor)	1
Verónica Espín (Autor)	1
Total Personas Involucradas	**8**

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Verónica Espín

Recurso Tecnológico

- ✓ Computadora
- ✓ Internet
- ✓ Capacitaciones en línea _ Skype

Recurso Material

- ✓ Libros
- ✓ Hojas
- ✓ Esferos
- ✓ Carpetas
- ✓ Cuadernos
- ✓ Impresiones
- ✓ Copias

Presupuesto elaboración de Proyecto

PRESUPUESTO GENERAL DEL PROYECTO

Tabla 2 Presupuesto General del Proyecto

Descripción	Cantidad	Presentación	Precio Unitario	Precio Total
Cartón Papel Bond A4	1	Unidad	6.27	6.27
Bolígrafo	3	Unidad	0.35	0.70
Lápiz	1	Unidad	2.50	2.50
Cuaderno	1	Unidad	1.25	1.25
Borrador	1	Unidad	0.60	0.60
Resaltador	2	Unidad	0.80	0.80
Grapadora	1	Unidad	3.50	3.50
Grapas	1	Caja	0.70	0.70
Carpeta	2	Unidad	1.50	3.00
Pago Tutoría	1		200.00	200.00
Pago Seminario Pre-profesional	1		520.00	520.00
Impresión Manual de Funciones	8	Unidad	12.00	96.00
Impresión de Tesis borrador	2	Unidad	6.00	12.00
Impresión de Tesis Lector	1	Unidad	6.00	6.00
Impresión de Tesis Final	3	Unidad	6.00	18.00
Empastado de Tesis	3	Unidad	18.00	54.00
Grabación CD.	1	Unidad	5.00	5.00
TOTAL				**930.32**

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Verónica Espín

Cronograma

ACTIVIDAD	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Aprobación del plan																				
Revisión de la fundamentación Teórica																				
Elaboración de los instrumentos																				
Validación de los instrumentos																				
Prueba piloto																				
Confiabilidad																				
Aplicación de los instrumentos																				
Tabulación de los resultados																				
Presentación análisis de los resultados																				
Conclusión y recomendación																				
Elaboración de la propuesta																				
Elaboración e informe																				
Capacitación																				

Capítulo VII

7.01 Conclusiones

En el desarrollo del presente trabajo, hemos confirmando la variedad de riesgos laborales que la empresa SPECIAL MEDLIFE puede llegar a tener por la falta de conocimiento en el uso correcto de instrumentos y equipos de seguridad industrial.

La finalidad de formalizar el Manual de Riesgos Laborales es concientizar en los empleados los posibles riesgos que se pueden generar al no cumplir con los estándares establecidos por la Ley actualmente vigente.

La alta gerencia deberá demostrar su compromiso mediante la disponibilidad de recursos humanos y habilidades especializadas, recursos financieros y tecnológicos.

Se implementará procedimientos para la comunicación interna entre los diversos niveles y funciones de la organización.

Se realizará un entrenamiento en Prevención de Riesgo Laborales principalmente cuando ingresa nuevos empleados para instruirlos en prácticas y procedimientos que eviten riesgos potenciales y que desarrollen su percepción relacionada con la seguridad en su trabajo.

Se reforzará en el tema de capacitaciones a los empleados del área de bodega, las mismas que serán evaluadas para medir el nivel de captación de las políticas y reglamentos que quedaran vigentes dentro de la empresa a partir del presente año.

Se situará señaléticas en toda el área de acuerdo a las normas establecidas por los técnicos especialistas en Seguridad Industrial y Bomberos.

7.02 Recomendaciones

- ✓ En los procedimientos de entrenamiento se deben tomar en cuenta los diferentes niveles de responsabilidad, habilidad, destrezas, leguaje y educación para una comunicación clara.

- ✓ Elaborar reuniones periódicas con grupos de empleados para analizar casos y ejemplos estimulándolos a que distingan comportamientos correctos y comportamientos equivocados en situaciones de peligro y junto con ellos realizar una lista de normas de seguridad personal para saber qué hacer y qué no hacer en situaciones de riesgos.

- ✓ El programa de prevención en Riesgos Laborales debe permanecer en constante ejecución, siendo evaluados por medio del Departamento de Recursos Humanos propiciando una retroalimentación que genere un sistema dinámico a través del tiempo del pro en una mejora.

- ✓ Deberá existir un compromiso por parte de Gerencias sobre la importancia en la implantación y las consecuencias que esto implica al no existir un manual de prevención en riesgos laborales.

- ✓ Manejar un esquema de capacitación en conjunto con empleados y con el departamento de bomberos en caso de siniestros que pueden poner en peligro a los empleados.

BIBLIOGRAFÍA:

AMAYA, Ángela Natividad, Diseño e implementación de un sistema de capacitación de personal parel el I.E.O.S., Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Tesis de grado previa a la obtención de la licenciatura en psicología industrial, Quito, 1988.

GRADOS ESPINOSA, Jaime A; Capacitación y Desarrollo de personal. Técnicas de enseñanza- aprendizaje, Apoyos didácticos, Evaluación y seguimiento de la capacitación. Editorial TRILLAS, 2009.

G. BOHLANDER. A. SHERMAN. S. SNELL. Administración de Recursos Humanos. 12 ediciones.

ALFONSO MELLADO, C.A El recargo de las prestaciones de seguridad social por falta de medidas de seguridad de higiene. Tribuna Social, nº 101, 1999.

WEB GRAFÍA:

https://www.google.com/#q=tesis+de+prevencion+de+riesgos+laborales

https://www.google.com/#q=capacitacion+de+riesgos+laborales

https://www.mutual.cl/Prevenci%C3%B3ndeRiesgos/Capacitaci%C3%B3n.aspx

https://www.google.com/#q=tecnicas+de+prevencion+de+riesgos+laborales&revid=1208968584

ANEXOS

POBLACIÓN Y MUESTRA

ENCUESTA

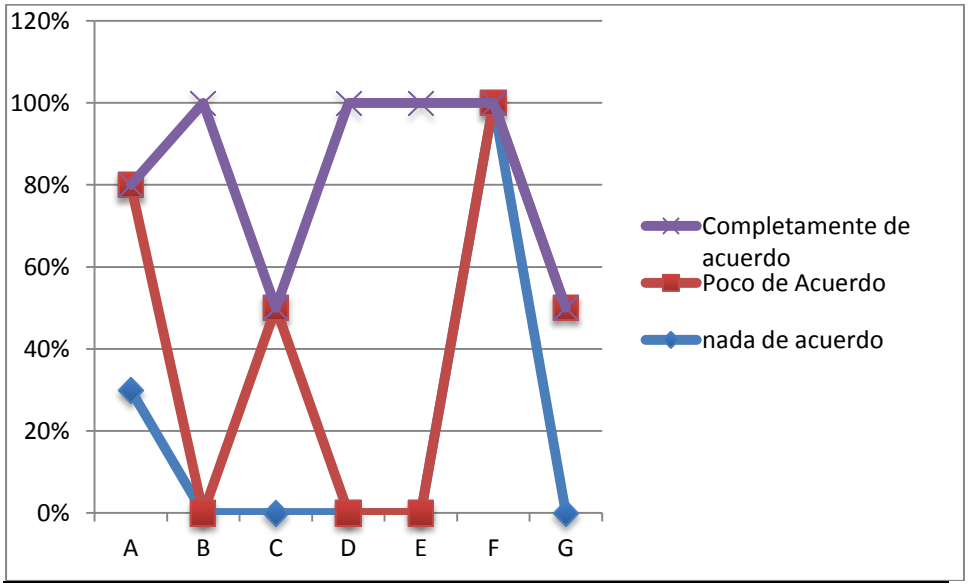
INSTRUCCIONES: LEA CON ATENCIÓN PARA ESTABLECER EL GRADO DE PREVENCION EN EL CENTRO MEDICO SPECIAL MEDLIFE

FEMENINO--------- MASCULINO---------- EDAD----------

1.- Marque con una (x) de acuerdo a las siguientes cuestiones en relación con su
Comportamiento en el área de trabajo.
Escala
0=nada de acuerdo;
1=poco de acuerdo;
2=bastante de acuerdo;
3= completamente de acuerdo

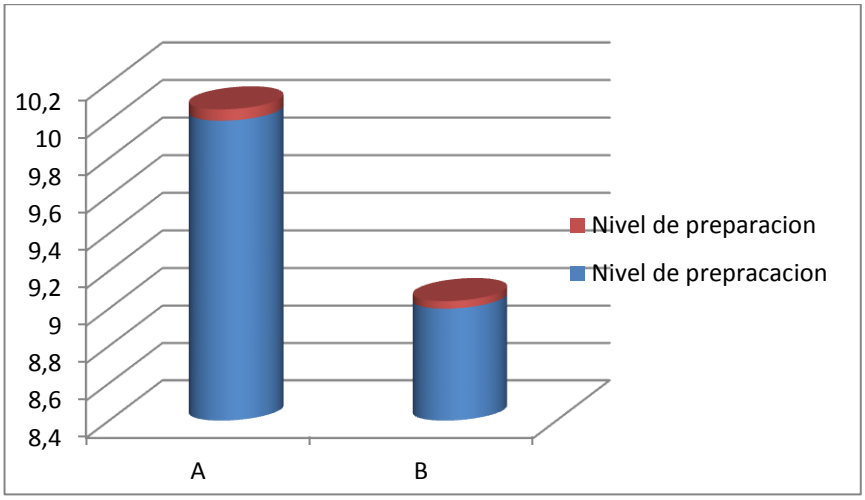
	PORCENTAJES			
INTERROGANTES	**0**	**1**	**2**	**3**
b) ¿En general me arriesgo demasiado en mi trabajo	**30%**	**50%**	**20%**	
b)¿Mi formación es la adecuada para realizar mi trabajo de forma segura?				**100%**
¿Desconozco de los riegos en mi lugar de trabajo?		**50%**	**5O%**	
¿La falta de experiencia influye para realizar un buen trabajo?				**100%**
¿Tomo en cuenta los riesgos de mi trabajo sin que nadie me lo exija?				**100%**
¿Los ritmos de trabajo me impiden realizar mi trabajo de forma segura?	**100%**			
¿Cuándo existe una emergencia tengo tiempo de pensar en la seguridad?		**50%**	**50%**	

GRÁFICO



Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Verónica Espín

2.- ¿Cómo consideras tu nivel de preparación en el momento de utilizar los implementos en el lugar de trabajo? Califica tu nivel de preparación de acuerdo a tu experiencia de 0 a 10



Fuente: Investigación de campo

Elaborado: Verónica Espín

- La calificación obtenida es que 6 personas consideran que su nivel es de 10%
- La calificación obtenida es que 4 personas consideran que su nivel es de 9 %

3.- ¿Consideras que estas situaciones suponen un riesgo importante para tu salud?

- Manejar cargas pesadas sin ningún tipo de ayuda SI NO
- Adoptar posturas incorrectas SI NO
- Realizar ejercicios sin un previo calentamiento SI NO
- Manipular implementos médicos sin su debido conocimiento SI NO

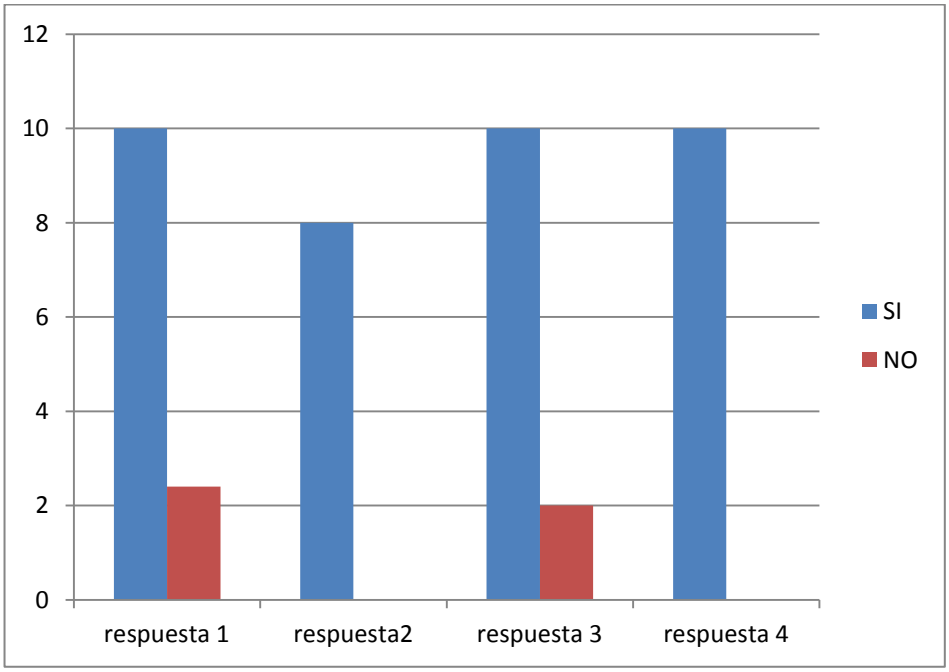
Respuestas obtenidas

1 – SI 10 %

2 – SI 8%

3 _ SI 10 % NO – 2 %

4 _ SI 10 %

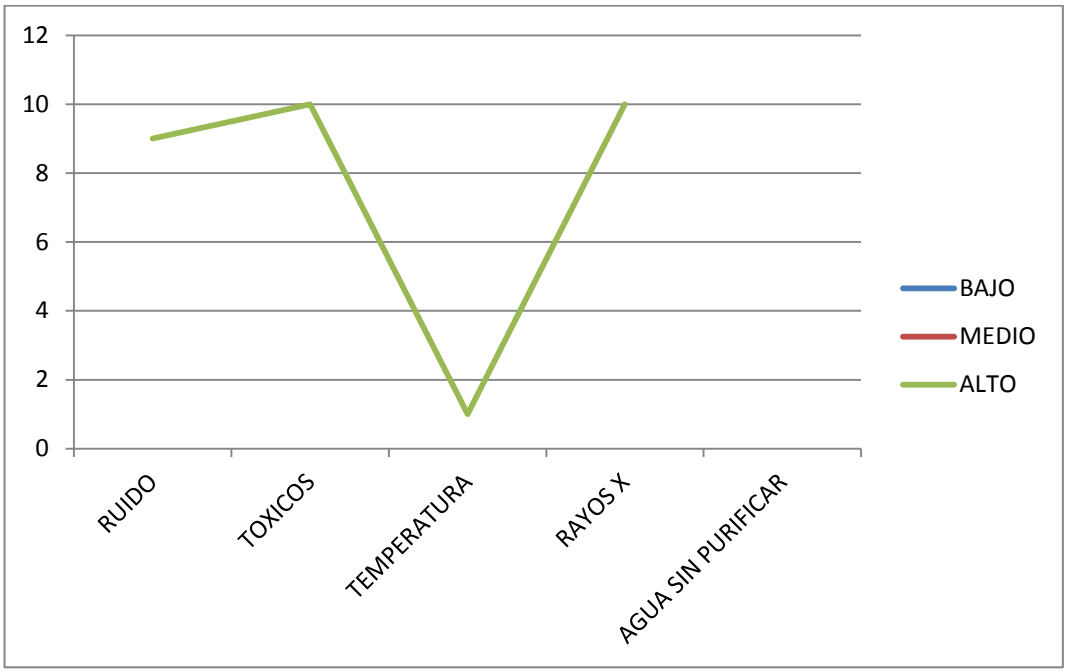


Fuente: Investigación de campo

Elaborado: Verónica Espín

4.- ¿Selecciona con una (X) en qué medida consideras que los siguientes factores del medio suponen un riesgo para tu salud?

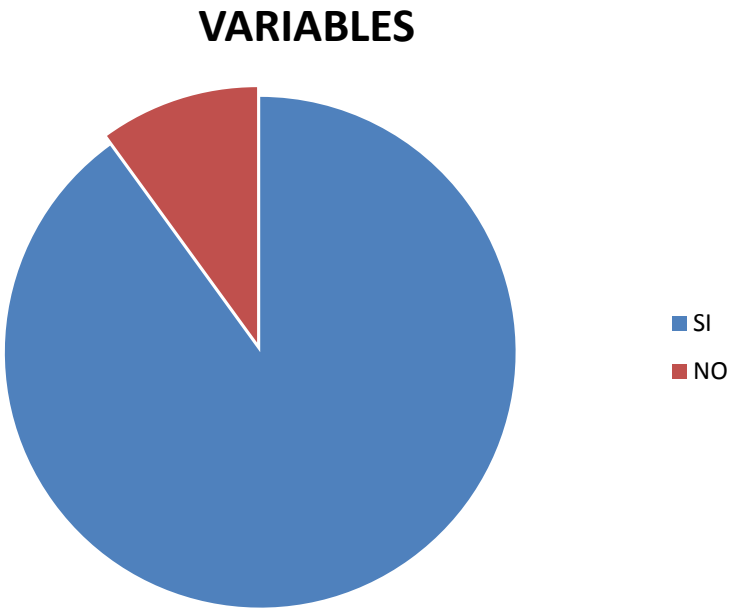
INTERROGANTES	Bajo	Medio	Alto
RUIDO		1%	9%
PRODUCTOS TÓXICOS			10%
CALOR Y CAMBIO DE TEMPERATURA		9%	1%
EXPONERSE A RAYOS X			10%
INGERIR AGUA SIN PURIFICAR	9%	1%	



Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Verónica Espín

5.-¿Marque con una (x) si Consideras que los problemas relacionados con el esfuerzo físico, exceso de carga, una inadecuada postura, poseen algún tipo de prevención?

9%	1%
SI _____	NO _____

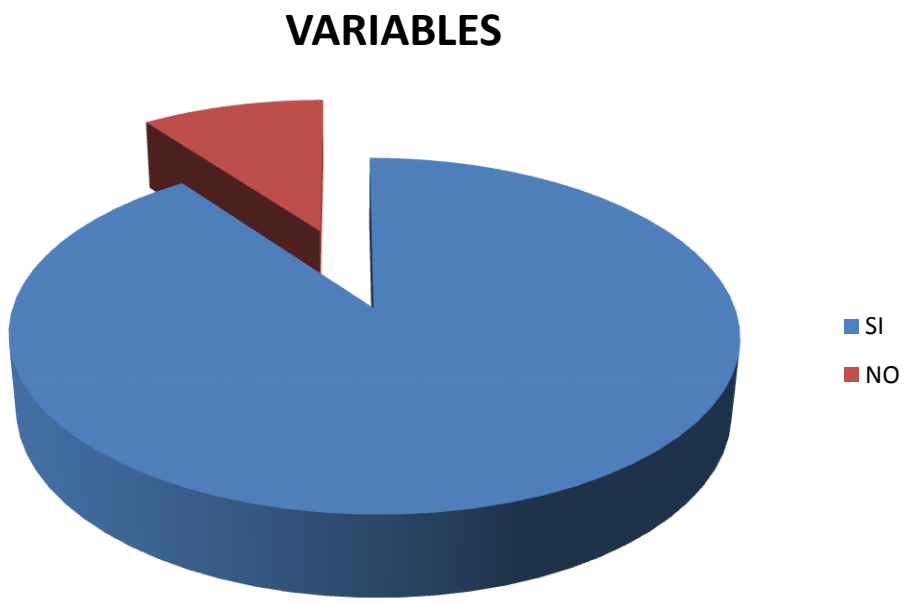


Fuente: Investigación de campo

Elaborado: Verónica Espín

6.- Considera usted que por los riesgos laborales existentes, está seguro de no sufrir algún tipo de accidente laboral en el centro médico Special Medlife? Marque con una (x) lo que usted crea conveniente.

9%	1%
SI _____	NO _____



Fuente: Investigación de campo

Elaborado: Verónica Espín

7.- ¿Está usted de acuerdo que se elabore un manual de prevención de riesgos de seguridad que beneficie al personal en el centro médico Special Medlife? marque con una (x) según su criterio.

9%

SI

1%

NO

Realizado por Verónica Espín estudiante de Recursos Humanos

OBSERVACIÓN

Se puede establecer que la gran cantidad de personal está de acuerdo que existen riesgos laborales, y que están propensos a sufrir en cualquier momento un accidente laboral este puede ser involuntario, por lo que necesitan más información sobre los riesgos en su lugar de trabajo.

EVALUACIÓN

Se determina con la ayuda de la encuesta realizada que la mayoría de las personas que trabajan en este centro médico, reconocen que en su lugar de trabajo pueden sufrir cualquier tipo de accidente y lo corrobora con las estadísticas expuestas por lo que es importante reaccionar a tiempo con un buen manual de riesgos que puede prevenir accidentes laborales.

ANÁLISIS

Gracias a la encuesta se determinó que todo el personal solicita un buen manual de riesgos laboral, para conocer el procedimiento de cualquier emergencia que pueda presentarse ya que gracias a esta encuesta se pudo observar las interrogantes que tiene el personal acerca de los riesgos que presenta trabajar en un centro de salud y conocer el manejo de implementos médicos para su buen uso con los pacientes y el personal.