



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGÍSTER

Título del proyecto:
Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la guía OIT SSO 2001 en la clínica CC PREVENTY
Línea de Investigación:
Gestión integrada de organización y competitividad sostenible
Campo amplio de conocimiento:
Servicios
Autora:
Dra. Evelin Lisset Solorzano Anzules
Tutor:
PhD. Henry Geovanny Mariño Andrade

Quito – Ecuador

2022

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, Henry Geovanny Mariño Andrade con C.I: 1713736294, en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: Diseño de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en las directrices de la OIT SSO 2001 en la clínica CC PREVENTY.

Elaborado por: Evelin Lisset Solorzano Anzules, de, C. I: 1311313397, estudiante de la Maestría: Salud y seguridad Ocupacional, mención: Prevención en riesgos laborales de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 16 de marzo de 2022

Firma

ÍNDICE DE CONTENIDO

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iii
ÍNDICE DE TABLAS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	v
INFORMACIÓN GENERAL	1
Contextualización del tema	1
Problema de investigación	3
Objetivo general	3
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:	4
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	5
1.1 Contextualización general del estado del arte	5
1.2. Proceso investigativo metodológico	8
1.3. Análisis de resultados	11
CAPÍTULO II: PROPUESTA	29
2.1 Fundamentos teóricos aplicados	29
2.2 Descripción de la propuesta	32
2.3 Validación de propuesta	40
2.4 Matriz de articulación de la propuesta	41
CONCLUSIONES	42
RECOMENDACIONES	43
BIBLIOGRAFÍA	44
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cláusula 3.1	12
Tabla 2 Cláusula 3.2	13
Tabla 3 Cláusula 3.3	14
Tabla 4 Cláusula 3.4	15
Tabla 5 Cláusula 3.5	15
Tabla 6 Cláusula 3.6	17
Tabla 7 Cláusula 3.7	18
Tabla 8 Cláusula 3.8	19
Tabla 9 Cláusula 3.9	20
Tabla 10 Cláusula 3.10	21
Tabla 11 Cláusula 3.11	22
Tabla 12 Cláusula 3.12	23
Tabla 13 Cláusula 3.13	24
Tabla 14 Cláusula 3.14	25
Tabla 15 Cláusula 3.15	26
Tabla 16 Cláusula 3.16	27
Tabla 17 Resultado	28
Tabla 18 Matriz de articulación	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución de la clínica CC PREVENTY	9
Figura 2 Organigrama lateral de CC PREVENTY	10
Figura 3 Representación jerárquica de procesos de la cadena de valor de asistencia médica	10
Figura 4 Mapa de procesos de CC PREVENTY	11
Figura 5 Estructura del artículo 1	30
Figura 6 Convenios internacionales	30
Figura 7 Estructura general de propuesta.....	32
Figura 8 Criterios de evaluación por expertos	40

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

La organización internacional del trabajo OIT afirma que “La protección de los trabajadores contra las enfermedades, dolencias y accidentes relacionados con el trabajo forma parte del mandato histórico de la organización internacional del trabajo, las enfermedades y los incidentes no deben ir asociados con el lugar de trabajo ni tampoco con la pobreza puede justificar que se ignore la seguridad y la salud de los trabajadores.”

La seguridad y salud en el trabajo son pilares vitales de un trabajo apropiado, las condiciones físicas y las exigencias mentales del ambiente laboral determinan en gran medida las condiciones de los trabajadores. Los accidentes de trabajo tienen un costo humano, social y económico importante, que se deben esforzar para eliminarlos, asegurarse de que todos los lugares sean seguros.

A nivel mundial el tema de salud y seguridad en los trabajadores debe ser de conocimiento de los dirigentes de empresas, ya que en la legislación a nivel internacional establece que las empresas deben realizar procesos para controlar y regular el bienestar de los trabajadores y así generar condiciones óptimas en el sector laboral.

Los sistemas de gestión son eficaces, estratégicos, para administrar y dirigir las actividades en las organizaciones, relacionados con mejoras a las actividades que realizan los trabajadores ya que están expuestos a diferentes circunstancias en los ambientes laborales, las empresas están en obligadas a buscar nuevas formas de minimizar riesgos de la mejor manera. La ausencia de un sistema de gestión aumenta la inseguridad en los empleados ya que pueden sufrir accidentes que pueden ser, leves, moderados o severos, los mismos que generarían gastos en grandes escalas y ocasionar pérdidas innecesarias. Pueden evitarse con un sistema funcional.

En Ecuador el ámbito de salud y seguridad en el trabajo SST es responsabilidad de las entidades públicas y privadas ya que existe legislación nacional e internacional vigentes que deben ser aplicados de carácter obligatorio, pese a esta situación muchas empresas lo ven como un gasto innecesario y no implementan sistemas de seguridad y salud en el trabajo.

Es fundamental que la clínica CC PREVENTY tenga habilidades de salud orientadas a nivelar, determinar y calcular todas las inseguridades que puedan afectar la salud de los colaboradores por esto es importante del diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST, a pesar de ser una clínica comprometida con el desarrollo de sus empleados, no tiene un sistema funcional.

En el sistema de seguridad y salud en el trabajo, la ejecución del sistema de gestión se puede evaluar mediante la ejecución de actividades y la supervisión efectiva de las circunstancias peligrosas, en el sistema de gestión se centra en detallar los factores riesgosos presentes en el ambiente laboral y buscar estrategias para evitarlos.

Por lo antes expuesto se valora la necesidad de vigilancia y control de todas las tareas que se realizan en la clínica para la prevención de los riesgos laborales. Este proyecto es una propuesta se realizará en la Clínica CC PREVENTY que se encuentra en la parroquia Dayuma, ya que en este centro de trabajo no tiene un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

Problema de investigación

¿Cuáles son los principales riesgos de la clínica CC PREVENTY al no tener un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo?

Objetivo general

Diseñar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la Clínica CC PREVENTY, basado en la guía OIT SSO 2001

Objetivos específicos

1. Identificar todos los procesos de la clínica CC PREVENTY
2. Desarrollar un diagnóstico del cumplimiento de los requisitos de la OIT sobre las actividades en la clínica CC PREVENTY
3. Desarrollar una propuesta de Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo
4. Validar por expertos en la materia

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos:

La implementación de herramientas para mejora en una empresa es importante es por ello por lo que un sistema de gestión de seguridad y la salud en el trabajo SGSST se fundamenta en juicios, pautas y efectos oportunos en el componente de SST, al implementar un SGSST, ayudará a mejorar el rendimiento de la organización a través de evaluaciones e identificación de riesgos en las diferentes áreas de trabajo.

Con un SGSST funcional se cumpliría con las normativas que existen en el país, evitando así sanciones, pensando en la armonía de la organización, es de grandes ventajas conservar a los ayudantes conformes en su sitio laboral, ayuda a la reducción de interrupciones en el proceso, dado a accidentes laborales. Con la utilización de los SGSST tienen la posibilidad de generar listas de controles de peligros para así detectar, clasificar, evaluar y ver estos peligros y tomar medidas preventivas.

El desarrollar este proyecto facilitara el aplicar conocimientos que se han adquirido durante la etapa formación académica como profesionales de salud ocupacional, contribuyendo a la clínica CC PREVENTY a fomentar un sistema de gestión, cumpliendo lo que establece la ley, para así garantizar un ambiente laboral propicio en las instalaciones de la clínica y evitando inconvenientes de toda índole a la clínica, generando beneficios a los colaboradores de esta.

El diseño en forma adecuada ayudará a aumentar la producción, disminuir la ausencia laboral, estimular el talento humano y reducir la accidentabilidad y la conservación de herramientas, este proyecto buscará brindar solución a las falencias identificadas en la clínica, este proyecto ayudará a organizar, ejecutar, controlar actividades, para así poder brindar a los trabajadores un medio laboral seguro.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1 Contextualización general del estado del arte

Según la organización Internacional del Trabajo OIT en sus directrices da a conocer un modelo internacional, que son simultáneas con otras pautas sobre sistemas de gestión. Estas directrices son de uso facultativo, tienen un enfoque amplio, que provee fortaleza, y cimientos apropiados para fomentar una sociedad encaminada a la protección de los miembros de las organizaciones. (ILO-OSH, 2001)

Según Arenal en el 2017 las empresas que implementen Sistemas de Gestión de Prevención Integrado les será de gran beneficio. Porque estarían cumpliendo las exigencias de la Ley. También sería un Sistema de Gestión Preventivo eficiente, que integraría a toda una organización. Existen varios beneficios que vendrían con la implementación de este Sistema que son los siguientes:

- Sensibilizar a los trabajadores sobre la prevención
- Incrementar el nivel de conciencia sobre los beneficios de gestión de la prevención
- Animar la participación de los colaboradores en el sistema de gestión de la Prevención
- Optimizar las relaciones internas como externas
- Prevenir accidentes y enfermedades de tipo profesionales
- Aumentar la productividad y competencia
- Perfeccionar la imagen de la empresa
- Acatar con el marco legislativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del Reglamento de los Servicios de Prevención (Arenal Laza, 2017)

La organización debe establecer, implementar y mantener una metodología para la identificación continua de los factores que influyen o pueden influir en la organización saludable, para su posterior evaluación y la determinación de las acciones necesarias. La selección de estos factores debe estar basada en los datos objetivos de que disponga la organización. Además, se tendrá en cuenta la voz de las partes interesadas o del órgano consultivo que las representa cuando sea pertinente. (AENOR, 2019)

Según la Constitución del Ecuador Art. 326, numeral 5 determina que “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. (Constitución Política de la Republica del Ecuador, 2008)

Según Cesar Mendoza en el 2017 en su artículo denominado Implantación de un SGSST basado en el modelo Ecuador en la Unidad Educativa Isaac Newton en Manta, manifiesta que esta escuela carecía

de un sistema de esta índole, por lo que los procesos de auditoría se complicaban, pero en un análisis de situación inicial a través de la plataforma por la metodología del SART, obtuvo un índice de eficiencia del 6,56% de cumplimiento dando así su importancia de tener un SG. (Mendoza, 2017)

Enrique en el 2017 en su libro seguridad y salud en el trabajo habla sobre que se ha conceptualizado el tema de Seguridad e Higiene del Trabajo. La concepción del trabajo ha pasado por varios cambios en su evolución en la historia llegando a la actualidad, formando un importante mecanismo de valoración social y de desarrollo de actividades, estableciendo deberes y derechos de las personas. Basado en este ámbito, la situación actual lleva a pensar que la salud del que trabaja puede ser afectada por las circunstancias que él origina. El trabajo puede generar riesgos para la salud, es necesario identificarlos y controlarlos a tiempo. Para esto, debemos identificar el entorno del trabajo y las cosas que influyen en él. Resulta complicado la situación de cambio en la que desenvuelve el mundo laboral actual, con competitividad creciente que impulsa a esforzarse continuamente a la adaptación, que garantice el crecimiento de la empresa. Estos cambios pueden ocasionar mejoras de condiciones laborales y solucionar problemas existentes e, incluso, propiciar condiciones de desarrollo en todas las esferas. Es cierto que pueden surgir nuevos peligros que es necesario controlar. Pero para esto será imprescindible realizar evaluaciones de riesgos laborales, ya que estos pueden ocasionar accidentes de trabajo o una enfermedad profesional. (Gea-Izquierdo, 2017)

Según Giraldo en el 2017 manifiesta que un SGSST se basa en “desarrollar un proceso natural por etapas, que busca la mejora continua e incluye: política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y las acciones de mejora con el propósito de analizar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”. (Cifuentes Giraldo, 2017)

Robledo en el 2016 en su libro de codificación de seguridad manifiesta que, para obtener cifras reales de los accidentes y enfermedades laborales, las empresas deben cuantificar y evaluar la información para llevar a cabo análisis que posteriormente servirá para crear políticas de promoción y prevención del riesgo. Los datos permiten conocer varios parámetros de la empresa, con los resultados se puede tomar acciones de mejora en el SGSST que servirán para disminuir probabilidades de que se plasmen los riesgos laborales y se reduzca la accidentalidad, o la morbilidad laboral. (Henao Robledo, 2016)

Según Laureano en el 2019 dice que la intención de provocar una auténtica cultura preventiva implica a la sociedad en su totalidad y es uno de los objetivos primordiales de la Ley. El amparo del trabajador ante a los riesgos implica la programar la prevención desde el bosquejo del proyecto, el

análisis originario de los riesgos al trabajo y su reajuste periódico a medida que cambien los contextos, el orden del conjunto de medidas preventivas acordes al origen de los riesgos descubiertos y el control de la efectividad de dichas medidas. Todo ello unido a la información y la formación de los trabajadores sobre la eficacia de las inseguridades que provienen del trabajo y el modo de prevenirlos de manera adecuada a cada lugar laboral, de acuerdo con las particularidades de las personas que hacen prestación de servicio laboral. (García Laureano, 2019)

Según la asociación española en su libro sistema de gestión de organización saludable en 2019 nos dice que la intención de un SG debe estar conforme al contexto de los lugares laborales, este sistema pretende ir más allá de la prevención de la salud de los trabajadores. Intenta acceder a un cambio de estilo de vida diferente, debemos analizar las creencias de forma amplia para lograr ser una organización saludable dentro de la sociedad de manera completa. Este sistema se centraliza en fundar referencias apropiadas, no solo para los trabajadores, sino que de forma general divisen positivamente las circunstancias de trabajo y se cree un ambiente laboral seguro, sino también para que otras partes vinculadas en la sociedad puedan colaborar de forma participativa, y las empresas logren así una nueva estrategia de liderazgo basada en el bienestar. (AENOR, 2019)

María Belén Sempertegui en el 2019 en su trabajo titulado diseño de plan de Gestión y salud ocupacional basado en la guía OIT en la empresa INDUGLOB.S.A, ubicada en la ciudad de Cuenca señala que existen muchos recursos que nos pueden ayudar a organizar y manejar la información y gestión en el componente de Seguridad y Salud Ocupacional como es la ISO 45.001, pero este tipo de herramientas a pesar del éxito de su implementación, exigen un nivel de inversión económica al que no todas las empresas pueden acceder, sin embargo, existen modelos como lo es la Guía de la OIT, que permiten ordenar la información y crear un adecuado Plan de SST sin niveles altos de inversión económica. (Sempertegui, Maria Belen, 2019)

Según Marlene Ramírez en 2020 una organización debe estar clara para poder cumplir las medidas generales, específicas, reglas, procedimientos e instrucciones relacionado con medicina, higiene y seguridad industrial, en esto deberán estar liderando de los jefes y supervisores de las respectivas áreas en lo que se relaciona a condiciones ambientales, físicas, mecánicas, químicas, eléctricas, locativas y humanas de cada área laboral. (Ramirez, 2020)

Basado en estos criterios se puede denotar la importancia de implementar un SGSST para potenciar las fortalezas de la clínica CC PREVENTY y mejorar la imagen de esta, dando mayor credibilidad ante la sociedad, ya que ayudara a optimizar la calidad de las actividades que realizan.

1.2. Proceso investigativo metodológico

Enfoque de la investigación: Es descriptivo no experimental, porque pretende puntualizar la importancia de un SGSST y cómo puede ver a tiempo las condiciones que generan riesgos y se centra en la observación y descripción de la seguridad en el entorno en el que se desenvuelven los colaboradores.

Tipo de investigación: cualitativa ya que busca la comprensión profunda del problema para una posible solución.

Población y muestra: este estudio está orientado a la identificación de riesgo en los colaboradores de la clínica CC PREVENTY al no tener un SGSST y se realizará a toda la población que labora en la misma, por lo tanto, no se tomará muestra ya que el estudio es en general a todo el personal.

-Métodos, técnicas e instrumentos: Para la elaboración del proyecto del sistema de gestión se desarrollaron las siguientes actividades:

Recopilar datos por parte de la clínica

Realizar diagnóstico de situación de la clínica basado en las directrices de la OIT

Desarrollar propuesta de implementación de un SGSST

Establecer recomendaciones

Desarrollar conclusiones

Se usó programa de Excel para análisis de datos estadísticos en la que se utilizaron tablas.

Este proyecto se lleva a cabo en la clínica CC PREVENTY que pertenece a la red de salud privada, la misma inicia sus actividades en el año 2017 en la provincia de Orellana, parroquia Dayuma, cuenta con 14 colaboradores.

La Clínica se enfoca en realizar exámenes pre ocupacionales, ocupacionales, y de retiro, a las diferentes empresas de la localidad. La misma que cuenta con los siguientes servicios:

- Cardiología
- Oftalmología
- Otorrinolaringología
- Laboratorio clínico exámenes
- Rayos x convencionales
- Consulta externa

Brinda atención primaria de salud a la comunidad; es decir a pacientes que no requieren hospitalización. Presta servicios a empresas petroleras, de seguridad, catering, construcciones, hoteleras, y de transporte público en general. A continuación, se describe las áreas de la clínica

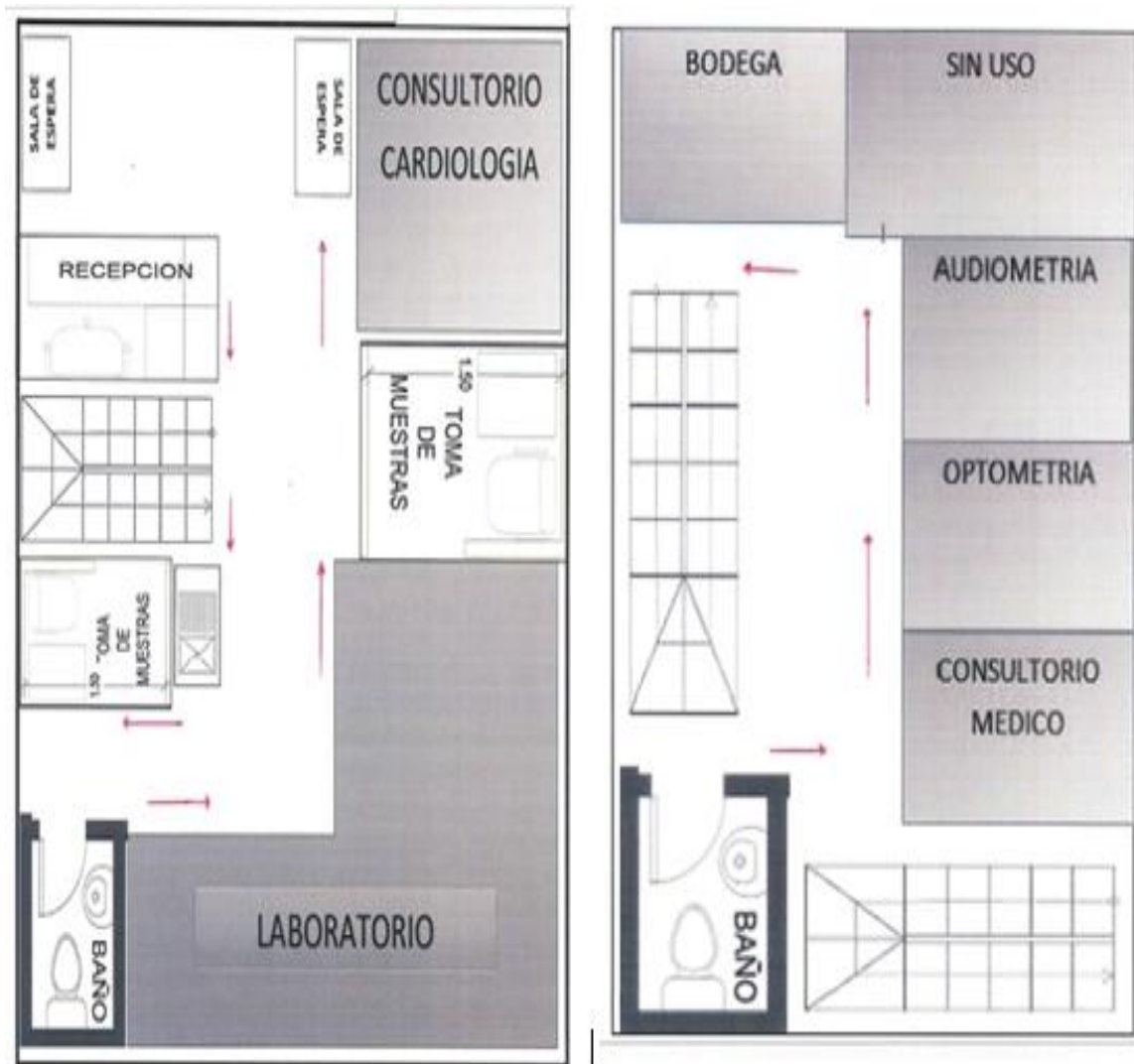


Figura 1 Distribución de la clínica CC PREVENTY
Fuente: CC PREVENTY
Elaborado por: Evelin Solorzano

Es importante conocer la distribución de la clínica CC PREVENTY para poder tener orientación del área de investigación en que se lleva a cabo el proyecto, a continuación se detalla la estructura tanto del área administrativa y médica en la que se desenvuelven en el área laboral. También se identifican cadena de procesos y cadena de valor, ya que ayudan a esclarecer las actividades que se realizan de forma cotidiana y permite llevar un control del producto.

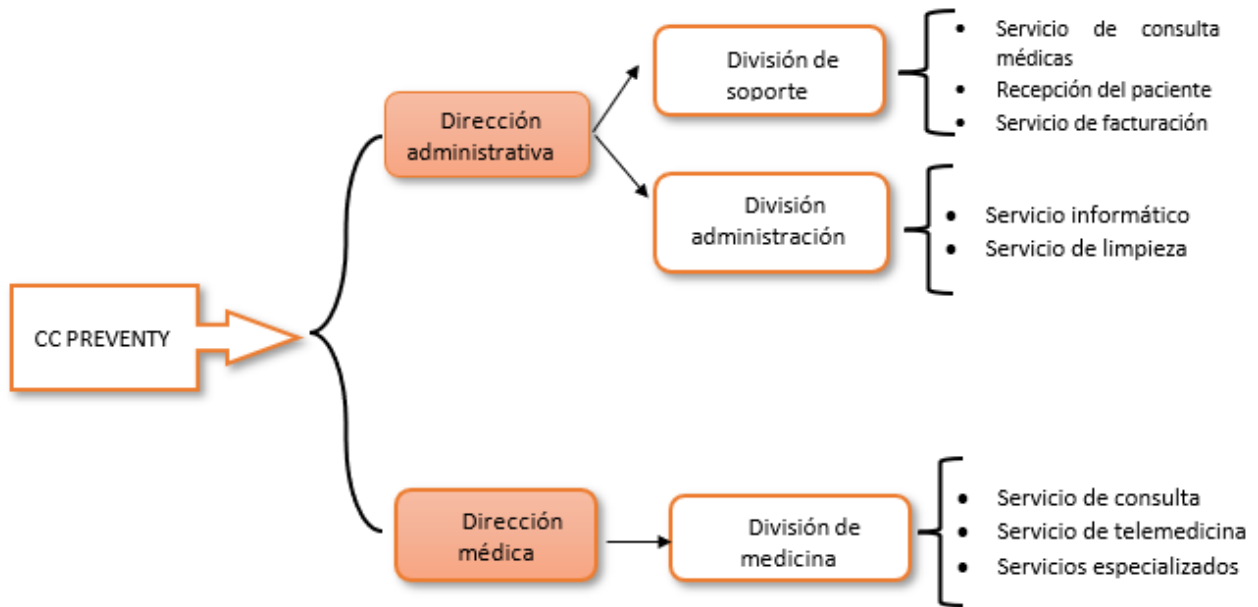


Figura 2 Organigrama lateral de CC PREVENTY

Fuente: CC PREVENTY

Elaborado por: Evelin Solorzano

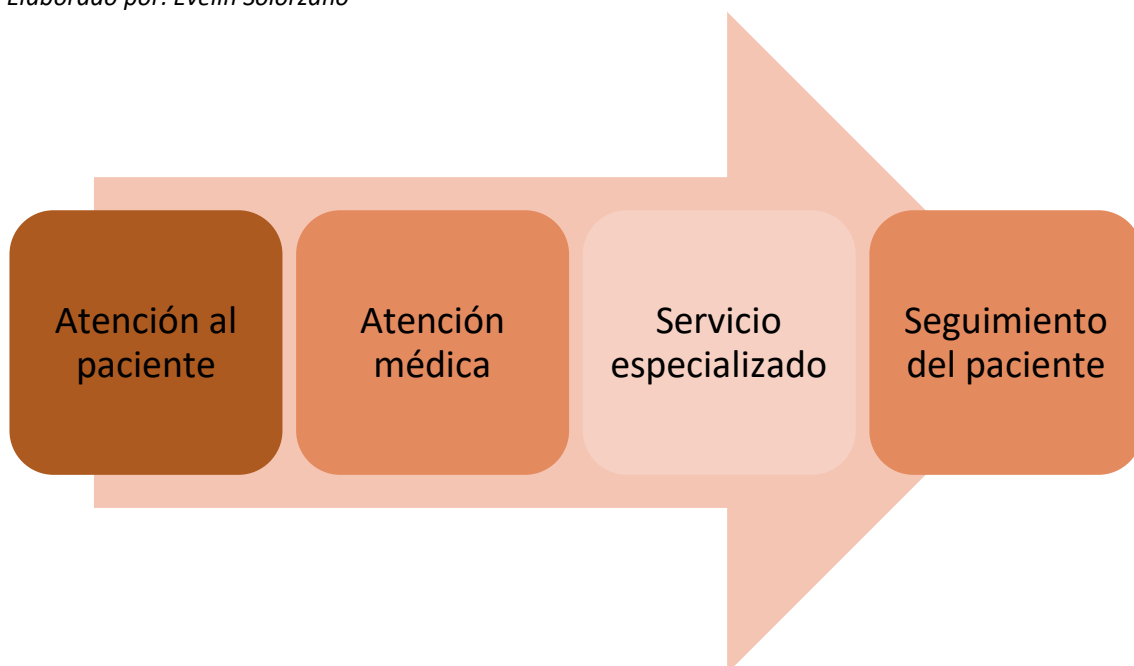


Figura 3 Representación jerárquica de procesos de la cadena de valor de asistencia médica

Fuente: CC PREVENTY

Elaborado por: Evelin Solorzano

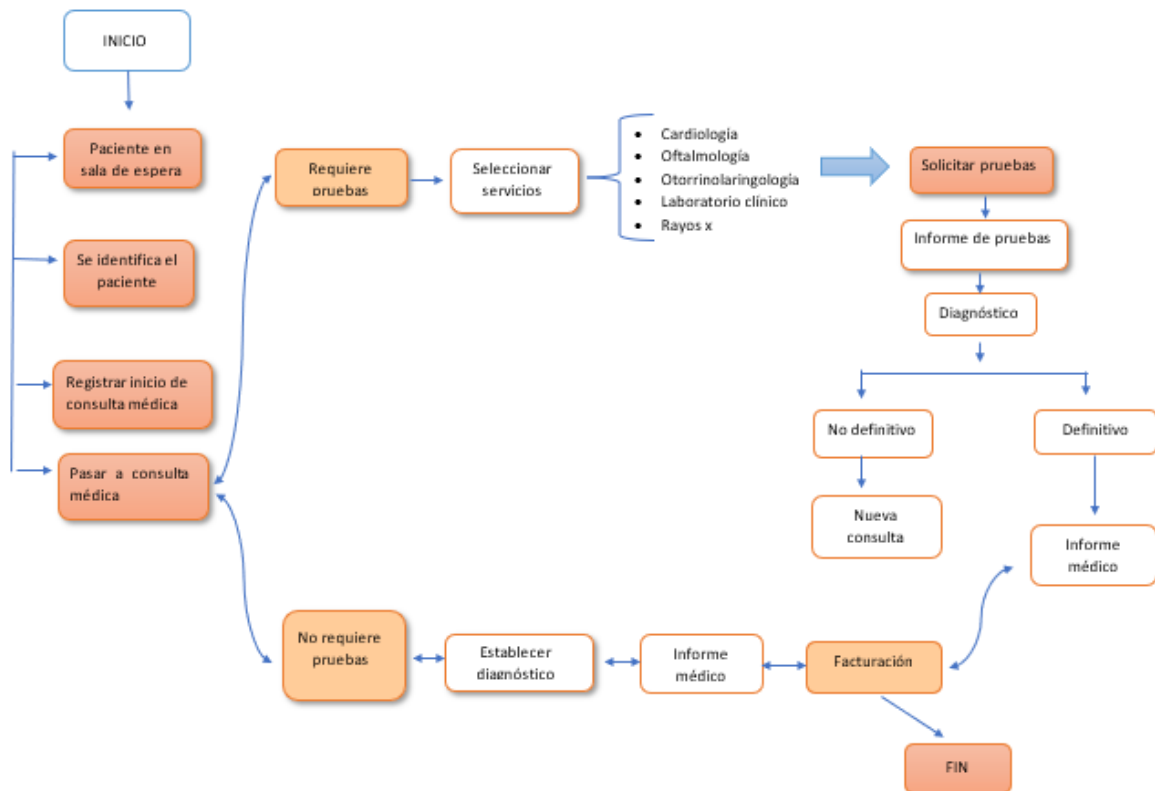


Figura 4 Mapa de procesos de CC PREVENTY

Fuente: CC PREVENTY

Elaborado por: Evelin Solorzano

1.3. Análisis de resultados

Para el análisis de datos que corresponde se usó Microsoft Excel para procesarlos, se usaron tablas para así hacer una mejor comprensión de los datos obtenidos. En el presente proyecto se realizó un diagnóstico basado en las normas de SGSST de la OIT.

Una vez establecido el diagnóstico basado en la guía a los SG se determina que:

- Existen parámetros que tienen 0% de cumplimiento como es el caso de las cláusulas de 3.1 - 3.9- 3.12- 3.14- 3.14.
- En total existen 205 ítems de estas directrices y CC PREVENTY cumple con un 14 % del 100% de las cláusulas establecidas, dejándonos así la necesidad de proponer el diseño de un SGSST

Se explica detalladamente en las siguientes tablas.

Diagnóstico actual de CC PREVENTY basado en las directrices relativas a los sistemas de gestión de la salud en el trabajo ILO-OSH 2001

Tabla 1 Cláusula 3.

DIAGNÓSTICO BASADO EN LAS DIRECTRICES RELATIVAS A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO ILO-OSH 2001							
ÍTEM	OBSERVACIONES						
3.1 Política en materia de seguridad y salud en el trabajo							
<p>3.1.1 El empleador, en consulta con los trabajadores y sus representantes, debería exponer por escrito la política en materia de SST, que debería:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ser específica para la organización y apropiada a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades; b) ser concisa, estar redactada con claridad, estar fechada y hacerse efectiva mediante la firma o endoso del empleador o de la persona de mayor rango con responsabilidad en la organización; c) ser difundida y fácilmente accesible a todas las personas en el lugar de trabajo; d) ser revisada para que siga siendo adecuada, y f) ponerse a disposición de las partes interesadas externas, según corresponda. <p>3.1.2 La política en materia de SST debería incluir, como mínimo, los siguientes principios y objetivos fundamentales respecto de los cuales la organización expresa su compromiso:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo b) el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de SST, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en SST y de otras prescripciones que suscriba la organización; c) la garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y alentados a participar activamente en todos los elementos del sistema de gestión de la SST d) la mejora continua del desempeño del sistema de gestión de la SST. <p>3.1.3 El sistema de gestión de la SST debería ser compatible con los otros sistemas de gestión de la organización o estar integrado en los mismos.</p>	<p>La clínica no posee política de seguridad y salud en el trabajo en la actualidad</p>						
	<table border="1"> <tr> <td>CUMPLE</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td>NO CUMPLE</td> <td style="text-align: right;">12</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td style="text-align: right;">0%</td> </tr> </table>	CUMPLE	0	NO CUMPLE	12	TOTAL	0%
CUMPLE	0						
NO CUMPLE	12						
TOTAL	0%						

Tabla 2 Cláusula 3.2

DIAGNÓSTICO BASADO EN LAS DIRECTRICES RELATIVAS A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO ILO-OSH 2001	
ÍTEM	OBSERVACIONES
3.2 Participación de los trabajadores	
<p>3.2.1 La participación de los trabajadores es un elemento esencial del sistema de gestión de la SST en la organización</p> <p>3.2.2 El empleador debería asegurar que los trabajadores, y sus representantes en materia de SST, son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de SST relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.</p> <p>3.2.3 El empleador debería adoptar medidas para que los trabajadores, y sus representantes en materia de SST, dispongan de tiempo y de recursos para participar activamente en los procesos de organización, planificación y aplicación, evaluación y acción para perfeccionar el sistema de gestión de la SST</p> <p>3.2.4 El empleador debería asegurar, según corresponda, el establecimiento y el funcionamiento eficiente de un comité de SST y el reconocimiento de los representantes de los trabajadores en materia de SST de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales</p>	<p>No existe un SGSST, sin embargo los trabajadores participan esporádicamente en actividades de salud y seguridad, no cuenta con un comité de seguridad y salud activo</p>
	CUMPLE 1
	NO CUMPLE 3
	TOTAL 25%

Tabla 3 Cláusula 3.3

DIAGNÓSTICO BASADO EN LAS DIRECTRICES RELATIVAS A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO ILO-OSH 2001	
ÍTEM	OBSERVACIONES
3.3 Responsabilidad y obligación de rendir cuentas	
<p>3.3.1 El empleador debería asumir la responsabilidad general de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y el liderazgo de las actividades de SST en la organización.</p> <p>3.3.2. El empleador y los directores de mayor rango deberían asignar la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad necesarias al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del sistema de gestión de la SST, así como del logro de los objetivos pertinentes, y deberían establecerse estructuras y procedimientos a fin de:</p> <p>a) garantizar que la SST se considere una responsabilidad directa del personal directivo que es conocida y aceptada en todos los niveles;</p> <p>b) definir y comunicar a los miembros de la organización la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad de las personas que identifican, evalúan o controlan los riesgos y peligros relacionados con la SST</p> <p>c) disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores</p> <p>d) promover la cooperación y la comunicación entre los miembros de la organización, incluidos los trabajadores y sus representantes, a fin de aplicar los elementos del sistema de gestión de la SST en la organización</p> <p>e) cumplir los principios de los sistemas de gestión de la SST que figuran en las directrices nacionales pertinentes, en los sistemas específicos o en programas voluntarios, según sea pertinente, que suscriba la organización;</p> <p>f) establecer y aplicar una política clara en materia de SST con objetivos medibles;</p> <p>g) adoptar disposiciones efectivas para identificar y eliminar o controlar los riesgos y peligros relacionados con el trabajo, y promover la salud en el trabajo</p> <p>h) establecer programas de prevención y promoción de la salud;</p> <p>i) asegurar la adopción de medidas efectivas que garanticen la plena participación de los trabajadores y de sus representantes en la ejecución de la política de SST</p> <p>j) proporcionar los recursos adecuados para garantizar que las personas responsables de la SST, incluido el comité de SST, puedan desempeñar satisfactoriamente su cometido, y</p> <p>k) asegurar la adopción de medidas efectivas que garanticen la plena participación de los trabajadores y de sus representantes en los comités de SST, cuando existan.</p> <p>3.3.3 De ser necesario debería nombrarse a una o varias personas de alto nivel de dirección con la responsabilidad, la autoridad y la obligación de rendir cuentas para:</p> <p>a) desarrollar, aplicar, examinar periódicamente y evaluar el sistema de gestión de la SST;</p> <p>b) informar periódicamente a la alta dirección sobre el funcionamiento del sistema de gestión de la SST, y</p> <p>c) promover la participación de todos los miembros de la organización.</p>	<p>No existe SGSST, el personal se involucra en actividades de salud pero no estandarizadas que permite realizar observación de peligros identificados</p>
	2
	15
	12%

Tabla 4 Cláusula 3.4

DIAGNÓSTICO BASADO EN LAS DIRECTRICES RELATIVAS A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO ILO-OSH 2001		
ITEM	OBSERVACIONES	
3.4 Competencia y capacitación		
<p>3.4.1 El empleador debería definir los requisitos de competencia necesarios y deberían adoptarse y mantenerse disposiciones para que todas las personas en la organización sean competentes en todos los aspectos de sus deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud</p> <p>3.4.2 El empleador debería tener la suficiente competencia, o tener acceso a la misma, para identificar y eliminar o controlar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo, y para aplicar el sistema de gestión de la SST.</p> <p>3.4.3 De conformidad con las disposiciones mencionadas en el párrafo 3.4.1, los programas de capacitación deberían:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) hacerse extensivos a todos los miembros de la organización, según sea pertinente; b) ser impartidos por personas competentes; c) ofrecer cuando proceda y de manera eficaz una formación inicial y cursos de actualización a intervalos adecuados; d) comprender una evaluación por parte de los participantes de su grado de comprensión y retención de la capacitación; e) ser revisados periódicamente, con la participación del comité de seguridad y salud, cuando exista, y ser modificados según sea necesario para garantizar su pertinencia y eficacia, y f) estar suficientemente documentados, y adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades. <p>3.4.4 La formación debería ofrecerse gratuitamente a todos los participantes y, cuando sea posible, organizarse durante las horas de trabajo.</p>	<p>Se realizan capacitaciones pero no de forma permanente, y no participan todos los trabajadores, tampoco se evalúan los conocimientos adquiridos después de las capacitaciones.</p>	
	CUMPLE	3
	NO CUMPLE	7
	TOTAL	30%

Tabla 5 Cláusula 3.5

DIAGNÓSTICO BASADO EN LAS DIRECTRICES RELATIVAS A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO ILO-OSH 2001	
ÍTEM	OBSERVACIONES
3.5 Documentación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo	
<p>3.5.1. En función del tamaño y la naturaleza de las actividades de la organización, debería elaborarse y mantenerse actualizada una documentación sobre el sistema de gestión de la SST que comprenda:</p> <p>a) la política y los objetivos de la organización en materia de SST;</p> <p>b) las principales funciones y responsabilidades que se asignen en materia de SST para aplicar el sistema de gestión;</p> <p>c) los peligros y riesgos más importantes para la SST que conlleven las actividades de la organización, así como las disposiciones adoptadas para su prevención y control, y</p> <p>d) las disposiciones, procedimientos, instrucciones y otros documentos internos que se utilicen en el marco del sistema de gestión de la SST.</p> <p>3.5.2. La documentación relativa al sistema de gestión de la SST debería:</p> <p>a) estar redactada con claridad y presentarse de una manera que puedan comprenderla los que tienen que utilizarla, y</p> <p>b) estar sujeta a exámenes regulares, ser revisada según sea necesario, difundirse y ponerse a disposición de todos los miembros apropiados o involucrados de la organización.</p> <p>3.5.3. Los registros de SST deberían establecerse, archivarlos y conservarse a nivel local, de conformidad con las necesidades de la organización. Los datos recopilados tendrían que clasificarse en función de sus características y origen, especificándose el tiempo durante el cual han de conservarse.</p> <p>3.5.4. Los trabajadores deberían tener el derecho de consultar los registros relativos a su medio ambiente de trabajo y su salud, a reserva de que se respeten los requisitos de confidencialidad.</p> <p>3.5.5. Los registros de SST podrían comprender:</p> <p>a) registros relativos al funcionamiento del sistema de gestión de la SST;</p> <p>b) registros de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo;</p> <p>c) registros basados en leyes o reglamentos nacionales relativos a la SST;</p> <p>d) registros relativos a los niveles de exposición de los trabajadores, la vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores, y</p> <p>e) los resultados de la supervisión activa y reactiva.</p>	<p>No tiene política de salud, no hay documentos de disposiciones procedimientos, instrucciones, donde se pueda encontrar información completa de seguridad. La clínica tiene los documentos de cumplimiento legal de permisos.</p>
	CUMPLE
	NO CUMPLE
	TOTAL
	1
	15
	6%

Tabla 6 Cláusula 3.6

DIAGNÓSTICO BASADO EN LAS DIRECTRICES RELATIVAS A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO ILO-OSH 2001							
ÍTEM	OBSERVACIONES						
3.6 Comunicación							
<p>3.6.1. Deberían establecerse y mantenerse disposiciones y procedimientos para:</p> <p>a) recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la SST;</p> <p>b) garantizar la comunicación interna de la información relativa a la SST entre los niveles y funciones de la organización que sean apropiados, y</p> <p>c) cerciorarse de que las inquietudes, las ideas y las aportaciones de los trabajadores y de sus representantes sobre SST se reciban, consideren y atiendan.</p>	<p>La clínica tiene comunicación interna, pero no esta establecido un procedimiento para clasificar el tipo de información a comunicar a los distintos niveles</p>						
	<table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;">CUMPLE</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">NO CUMPLE</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">TOTAL</td> <td style="text-align: right;">50%</td> </tr> </table>	CUMPLE	2	NO CUMPLE	2	TOTAL	50%
CUMPLE	2						
NO CUMPLE	2						
TOTAL	50%						

Tabla 7 Cláusula 3.7

DIAGNÓSTICO BASADO EN LAS DIRECTRICES RELATIVAS A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO ILO-OSH 2001	
ÍTEM	OBSERVACIONES
3.7 Examen inicial	
<p>3.7.1. El sistema de gestión de la SST y las disposiciones pertinentes de la organización deberían evaluarse mediante un examen inicial, según corresponda. En el supuesto de que no exista ningún sistema de gestión de la SST, o cuando la organización sea reciente, el examen inicial debería servir de base para el establecimiento de tal sistema.</p> <p>3.7.2. El examen inicial debería llevarse a cabo por personas competentes en consulta con los trabajadores y/o sus representantes, según corresponda. Debería:</p> <p>a) identificar las prescripciones legales vigentes en materia de SST, las directrices nacionales, las directrices específicas, los programas voluntarios de protección y otras disposiciones que haya suscrito la organización;</p> <p>b) identificar, prever y evaluar los peligros y los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o la organización del trabajo;</p> <p>c) determinar si los controles previstos o existentes son adecuados para eliminar los peligros o controlar riesgos, y</p> <p>d) analizar los datos recopilados en relación con la vigilancia de la salud de los trabajadores.</p> <p>3.7.3. El resultado del examen inicial debería:</p> <p>a) estar documentado;</p> <p>b) servir de base para adoptar decisiones sobre la aplicación del sistema de gestión de la SST, y</p> <p>c) servir de referencia para evaluar la mejora continua del sistema de gestión de la SST.</p>	<p>La clínica no ha realizado examen para implementar un sistema de gestión, no tiene matriz de riesgo. El personal recibe atención médica preventiva y se evalúan de acuerdo a los resultados.</p>
	CUMPLE 1
	NO CUMPLE 8
	TOTAL 11%

Tabla 8 Cláusula 3.8

DIAGNÓSTICO BASADO EN LAS DIRECTRICES RELATIVAS A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO ILO-OSH 2001							
ÍTEM	OBSERVACIONES						
3.8 Planificación, desarrollo y aplicación del sistema							
<p>3.8.1. La planificación debería apuntar a la creación de un sistema de gestión de la SST que contribuya:</p> <p>a) a cumplir, como mínimo, las disposiciones de las leyes y reglamentos nacionales;</p> <p>b) a fortalecer los componentes del sistema de gestión de la SST, y</p> <p>c) a mejorar continuamente los resultados de la SST.</p> <p>3.8.2. Deberían adoptarse disposiciones encaminadas a conseguir una planificación adecuada y apropiada de la SST que se base en los resultados del examen inicial o de exámenes posteriores, o en otros datos disponibles. Esas disposiciones en materia de planificación deberían contribuir a la protección de la seguridad y salud en el trabajo e incluir:</p> <p>a) una clara definición, el establecimiento de prioridades y la cuantificación, de ser pertinente, de los objetivos de la organización en materia de SST;</p> <p>b) la preparación de un plan para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se definan responsabilidades y criterios claros de funcionamiento, indicándose lo que debe hacerse, quién debe hacerlo y cuándo;</p> <p>c) la selección de criterios de medición para confirmar que se han alcanzado los objetivos señalados, y</p> <p>d) la dotación de recursos adecuados, incluidos recursos humanos y financieros, y la prestación de apoyo técnico, según proceda.</p> <p>3.8.3. Las disposiciones relativas a la planificación de la SST en la organización deberían abarcar el desarrollo y funcionamiento de todos los componentes del sistema de gestión de la SST mencionados en el capítulo 3 de estas directrices e ilustrados en el gráfico 2.</p>	<p>La clínica cumple con los requisitos legales vigentes para permisos de funcionamientos, no existe sistema de gestión, por ende no esta planificado cumplimientos de objetivos.</p>						
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">CUMPLE</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">NO CUMPLE</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">TOTAL</td> <td style="text-align: center;">10%</td> </tr> </table>	CUMPLE	1	NO CUMPLE	9	TOTAL	10%
CUMPLE	1						
NO CUMPLE	9						
TOTAL	10%						

Tabla 9 Cláusula 3.9

DIAGNÓSTICO BASADO EN LAS DIRECTRICES RELATIVAS A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO ILO-OSH 2001	
ÍTEM	OBSERVACIONES
3.9 Objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo	
<p>3.9.1. De conformidad con una política de SST basada en el examen inicial o exámenes posteriores, tendrían que señalarse objetivos medibles en materia de SST que deberían:</p> <p>a) ser específicos para la organización, apropiados y conformes con su tamaño y con la naturaleza de las actividades;</p> <p>b) ser compatibles con las leyes y reglamentos pertinentes y aplicables, así como con las obligaciones técnicas y comerciales de la organización en relación con la SST;</p> <p>c) centrarse en la mejora continua de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores para conseguir los mejores resultados en materia de SST;</p> <p>d) ser realistas y posibles;</p> <p>e) estar documentados, y comunicarse a todos los cargos y niveles pertinentes de la organización, y</p> <p>f) evaluarse periódicamente y, de ser necesario, actualizarse.</p>	<p>La clínica no tiene establecidos objetivos</p>
	CUMPLE 0
	NO CUMPLE 7
	TOTAL 0%

Tabla 10 Cláusula 3.10

DIAGNÓSTICO BASADO EN LAS DIRECTRICES RELATIVAS A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO ILO-OSH 2001							
ÍTEM	OBSERVACIONES						
3.10 Prevención de los peligros							
<p>3.10.1. Medidas de prevención y control</p> <p>3.10.1.1. Deberían identificarse y evaluarse los peligros y los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores sobre una base continua. Las medidas de prevención y protección deberían aplicarse con arreglo al siguiente orden de prioridad:</p> <p>a) supresión del peligro/riesgo;</p> <p>b) control del peligro/riesgo en su origen, con la adopción de medidas técnicas de control o medidas administrativas;</p> <p>c) minimizar el peligro/riesgo, con el diseño de sistemas de trabajo seguro que comprendan disposiciones administrativas de control, y</p> <p>d) cuando ciertos peligros/riesgos no puedan controlarse con disposiciones colectivas, el empleador debería ofrecer equipo de protección personal, incluida ropa de protección, sin costo alguno y debería aplicar medidas destinadas a asegurar que se utiliza y se conserva dicho equipo.</p> <p>3.10.1.2. Deberían adoptarse procedimientos o disposiciones de prevención y control de los peligros/riesgos, y los mismos deberían:</p> <p>a) ajustarse a los peligros y riesgos que existan en la organización;</p> <p>b) examinarse y, de ser necesario, modificarse periódicamente;</p> <p>c) cumplir con la legislación nacional y reflejar las prácticas más adecuadas, y</p> <p>d) tener en cuenta los conocimientos más recientes, incluida la información o los informes de organizaciones como la inspección del trabajo, los servicios de seguridad y salud en el trabajo, u otros servicios, según sea necesario.</p> <p>3.10.2. Gestión del cambio</p> <p>3.10.2.1. Deberían evaluarse las medidas en la SST de cambios internos (tales como, cambios en la composición de la plantilla o debidos a la introducción de nuevos procesos, métodos de trabajo, estructura organizativa o adquisiciones), así como de cambios externos (por ejemplo, debidos a la modificación de leyes y reglamentos, a fusiones organizativas, o a la evolución de los conocimientos en el campo de la SST y de la tecnología), y deberían adoptarse las medidas de prevención adecuadas antes de introducirlos.</p> <p>3.10.2.2. Tendría que procederse a una identificación de los peligros y a una evaluación de los riesgos antes de introducir cualquier modificación, o de utilizar métodos, materiales, procesos o maquinaria nuevos. Esta evaluación debería efectuarse consultando y asociando a la misma a los trabajadores y/o sus representantes, y al comité de seguridad, según el caso.</p> <p>3.10.2.3. Antes de adoptar la «decisión de introducir un cambio» habría que cerciorarse de que todos los miembros interesados de la organización han sido adecuadamente informados y capacitados.</p> <p>3.10.3. Prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia</p> <p>3.10.3.1. Deberían adoptarse y mantenerse las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia. Estas disposiciones deberían determinar los accidentes y situaciones de emergencia que puedan producirse. Tendrían que referirse también a la prevención de los riesgos para la SST que derivan de los mismos. Habrían de adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades y deberían:</p> <p>a) garantizar que se ofrecen la información, los medios de comunicación interna y la coordinación necesarios a todas las personas en situaciones de emergencia en el lugar de trabajo;</p> <p>b) proporcionar información y comunicarse a las autoridades competentes interesadas, la vecindad y los servicios de intervención en situaciones de emergencia;</p> <p>c) ofrecer servicios de primeros auxilios y asistencia médica, de extinción de incendios y de evacuación a todas las personas que se encuentren en el lugar de trabajo, y</p> <p>d) ofrecer información y formación pertinentes a todos los miembros de la organización, en todos los niveles, incluidos ejercicios periódicos de prevención de situaciones de emergencia, preparación y métodos de respuesta.</p> <p>3.10.3.2. Tendrían que establecerse medios de prevención de situaciones de emergencia, preparación y respuesta en colaboración con servicios exteriores de emergencia y otros organismos, de ser posible.</p> <p>3.10.4. Adquisiciones</p> <p>3.10.4.1. Deberían establecerse y mantenerse procedimientos a fin de garantizar que:</p> <p>a) se identifiquen, evalúen e incorporen en las especificaciones relativas a compras y arrendamiento financiero disposiciones relativas al cumplimiento por parte de la organización de los requisitos de seguridad y salud;</p> <p>b) se identifiquen las obligaciones y los requisitos tanto legales como de la propia organización en materia de SST antes de la adquisición de bienes y servicios, y</p> <p>c) se tomen disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados.</p> <p>3.10.5. Contratación</p> <p>3.10.5.1. Deberían adoptarse y mantenerse disposiciones a fin de garantizar que se apliquen las normas de SST de la organización, o cuando menos su equivalente, a los contratistas y sus trabajadores ocupados en la organización.</p> <p>3.10.5.2. Las disposiciones relativas a los contratistas ocupados en el lugar de trabajo de la organización deberían:</p> <p>a) incluir procedimientos para la evaluación y la selección de los contratistas;</p> <p>b) establecer medios de comunicación y de coordinación eficaces y permanentes entre los niveles pertinentes de la organización y el contratista antes de iniciar el trabajo. Se incluyen en los mismos disposiciones relativas a la notificación de los peligros y de las medidas adoptadas para prevenirlos y controlarlos;</p> <p>c) comprender disposiciones relativas a la notificación de lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo que pudieran afectar a los trabajadores del contratista en su actividad para la organización;</p> <p>d) fomentar en el lugar de trabajo una concienciación de la seguridad y de los riesgos para la salud, e impartir capacitación al contratista o a los trabajadores de este último, antes o después de que comience el trabajo, según sea necesario;</p> <p>e) supervisar periódicamente la eficiencia de las actividades de SST del contratista en el lugar de trabajo, y</p> <p>f) garantizar que el/los contratista(s) cumple(n) los procedimientos y disposiciones relativos a la SST.</p>	<p>El personal usa equipo de protección personal, existe comunicación en caso de emergencias, existen cláusulas para el cumplimiento de trabajos, se imparte capacitación antes de inicio de trabajo, pero una vez que el contratista inicia sus actividades no hay control de ejecución de contratos. No existe plan de capacitación y formación que se lleve de forma regular.</p>						
	<table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;">CUMPLE</td> <td style="text-align: center;">10</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">NO CUMPLE</td> <td style="text-align: center;">21</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">TOTAL</td> <td style="text-align: center;">32%</td> </tr> </table>	CUMPLE	10	NO CUMPLE	21	TOTAL	32%
CUMPLE	10						
NO CUMPLE	21						
TOTAL	32%						

Tabla 11 Cláusula 3.11

DIAGNÓSTICO BASADO EN LAS DIRECTRICES RELATIVAS A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO ILO-OSH 2001		
ITEM	OBSERVACIONES	
3.11 Supervisión y medición de los resultados		
<p>3.11.1. Tendrían que elaborarse, establecerse y revisarse periódicamente procedimientos para supervisar, medir y recopilar con regularidad datos relativos a los resultados de la SST. Deberían definirse en los diferentes niveles de la gestión la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad en materia de supervisión.</p> <p>3.11.2. La selección de indicadores de eficiencia debería adecuarse al tamaño de la organización, la naturaleza de sus actividades y los objetivos de la SST.</p> <p>3.11.3. Habría de considerarse la posibilidad de recurrir a mediciones, tanto cualitativas como cuantitativas, adecuadas a las necesidades de la organización, y éstas deberían:</p> <p>a) basarse en los peligros y riesgos que se hayan identificado en la organización, las orientaciones de la política de SST y los objetivos de la SST, y</p> <p>b) fortalecer el proceso de evaluación de la organización, incluido el examen de la dirección.</p> <p>3.11.4. La supervisión y la medición de los resultados deberían:</p> <p>a) utilizarse como medio para determinar en qué medida se cumplen la política y los objetivos de SST y se controlan los riesgos;</p> <p>b) incluir una supervisión tanto activa como reactiva, y no fundarse únicamente en estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y</p> <p>c) incluirse en un registro.</p> <p>3.11.5. La supervisión debería:</p> <p>a) prever el intercambio de información sobre los resultados de la SST;</p> <p>b) aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces;</p> <p>c) servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos, y el sistema de gestión de la SST.</p> <p>3.11.6. La supervisión activa debería comprender los elementos necesarios para establecer un sistema proactivo e incluir:</p> <p>a) la supervisión del cumplimiento de planes específicos, de los criterios de eficiencia establecidos y de los objetivos fijados;</p> <p>b) la inspección sistemática de los sistemas de trabajo, las instalaciones, la fábrica y el equipo;</p> <p>c) la vigilancia del medio ambiente de trabajo, incluida la organización del trabajo;</p> <p>d) la vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de una vigilancia médica o de un seguimiento médico apropiados de los trabajadores con miras a un diagnóstico precoz de señales o síntomas de daños para la salud con el fin de averiguar la eficacia de las medidas de prevención y control, y</p> <p>e) el cumplimiento de la legislación y los reglamentos nacionales aplicables, los convenios colectivos y otras obligaciones que suscriba la organización.</p> <p>3.11.7. La supervisión reactiva debería abarcar la identificación, la notificación y la investigación de:</p> <p>a) lesiones, enfermedades, dolencias relacionadas con el trabajo (incluida la vigilancia de las ausencias acumuladas por motivo de enfermedad) e incidentes;</p> <p>b) otras pérdidas, por ejemplo, daños a la propiedad;</p> <p>c) deficiencias en las actividades de seguridad y salud y otros fallos en el sistema de gestión de la SST, y</p> <p>d) los programas de rehabilitación y de recuperación de la salud de los trabajadores.</p>	<p>La clínica cumple con los permisos de funcionamiento, tiene registro de las supervisiones anuales de calibraciones de equipos. No existen indicadores de seguridad por lo cual no se puede medir las necesidades de la organización en su totalidad</p>	
	CUMPLE	3
	NO CUMPLE	19
	TOTAL	14%

Tabla 12 Cláusula 3.12

DIAGNÓSTICO BASADO EN LAS DIRECTRICES RELATIVAS A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO ILO-OSH 2001							
ÍTEM	OBSERVACIONES						
3.12 Investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud							
<p>3.12.1. La investigación del origen y causas subyacentes de los incidentes, lesiones, dolencias y enfermedades debería permitir la identificación de cualquier deficiencia en el sistema de gestión de la SST y estar documentada.</p> <p>3.12.2. Estas investigaciones deberían ser llevadas a cabo por personas competentes, con una participación apropiada de los trabajadores y sus representantes.</p> <p>3.12.3. Los resultados de tales investigaciones deberían comunicarse al comité de seguridad y salud, cuando exista, y el comité debería formular las recomendaciones pertinentes que estime oportunas.</p> <p>3.12.4. Los resultados de la investigación, además de las recomendaciones del comité de seguridad y salud, deberían comunicarse a las personas competentes para que tomen disposiciones correctivas, incluírse en el examen que realice la dirección y tomarse en consideración en las actividades de mejora continua.</p> <p>3.12.5. Las medidas correctivas resultantes de estas investigaciones deberían aplicarse con el fin de evitar que se repitan los casos de lesión, dolencia, enfermedad o incidente relacionados con el trabajo.</p> <p>3.12.6. Los informes elaborados por organismos de investigación externos como los servicios de inspección del trabajo y las instituciones de seguro social deberían considerarse de la misma manera que las investigaciones internas a los efectos de la adopción de decisiones, respetándose los requisitos de confidencialidad.</p>	<p>No se realizan procesos de investigación de incidentes, con el fin de determinar causas que posteriormente podrían ser eliminadas</p>						
	<table border="1"> <tr> <td>CUMPLE</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>NO CUMPLE</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>0%</td> </tr> </table>	CUMPLE	0	NO CUMPLE	6	TOTAL	0%
CUMPLE	0						
NO CUMPLE	6						
TOTAL	0%						

Tabla 13 Cláusula 3.13

DIAGNÓSTICO BASADO EN LAS DIRECTRICES RELATIVAS A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO ILO-OSH 2001							
ÍTEM	OBSERVACIONES						
3.13 Auditoría							
<p>3.13.1. Han de adoptarse disposiciones sobre la realización de auditorías periódicas con miras a comprobar que el sistema de gestión de la SST y sus elementos se han puesto en práctica y que son adecuados y eficaces para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los incidentes.</p> <p>3.13.2. Convendría desarrollar una política y un programa de auditoría que comprenda una definición de la esfera de competencia del auditor, el alcance de la auditoría, su periodicidad, su metodología y la presentación de informes.</p> <p>3.13.3. La auditoría comprende una evaluación del sistema de gestión de la SST en la organización, de sus elementos o subgrupos de elementos, según corresponda. La auditoría debería abarcar:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la política de SST; b) la participación de los trabajadores; c) la responsabilidad y obligación de rendir cuentas; d) la competencia y la capacitación; e) la documentación del sistema de gestión de la SST; f) la comunicación; g) la planificación, desarrollo y puesta en práctica del sistema; h) las medidas de prevención y control; i) la gestión del cambio; j) la prevención de situaciones de emergencia y la preparación y respuesta frente a dichas situaciones; k) las adquisiciones; l) la contratación; m) la supervisión y medición de los resultados; n) la investigación de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud; o) la auditoría; p) los exámenes realizados por la dirección; q) la acción preventiva y correctiva; r) la mejora continua, y s) cualesquiera otros criterios de auditoría o elementos que se consideren oportunos. <p>3.13.4. En las conclusiones de la auditoría debería determinarse si la puesta en práctica del sistema de gestión de la SST, de sus elementos o subgrupos de elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) es eficaz para el logro de la política y objetivos de SST de la organización; b) es eficaz para promover la plena participación de los trabajadores; c) responde a las conclusiones de evaluaciones de los resultados de la SST y de auditorías anteriores; d) permite que la organización pueda cumplir las leyes y reglamentos nacionales, y e) alcanza las metas de mejora continua y mejores prácticas de SST. 	<p>No existe sistema de gestión, existen registro de los contratos de los prestadores de servicios</p>						
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">CUMPLE</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">NO CUMPLE</td> <td style="text-align: center;">28</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">TOTAL</td> <td style="text-align: center;">10%</td> </tr> </table>	CUMPLE	3	NO CUMPLE	28	TOTAL	10%
CUMPLE	3						
NO CUMPLE	28						
TOTAL	10%						

Tabla 14 Cláusula 3.14

DIAGNÓSTICO BASADO EN LAS DIRECTRICES RELATIVAS A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO ILO-OSH 2001							
ÍTEM	OBSERVACIONES						
3.14 Examen realizado por la dirección							
<p>3.14.1. Los exámenes de la dirección deberían:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) evaluar la estrategia global del sistema de gestión de la SST para determinar si se consiguen los resultados esperados en los objetivos previstos; b) evaluar la capacidad del sistema de gestión de la SST para satisfacer las necesidades globales de la organización y de las partes interesadas en la misma, incluidos sus trabajadores y las autoridades normativas; c) evaluar la necesidad de introducir cambios en el sistema de gestión de la SST, incluyendo la política de SST y sus objetivos; d) identificar qué medidas son necesarias para resolver en su momento cualquier deficiencia, incluida la adaptación de otros aspectos de la estructura de la dirección de la organización y de la medición de los resultados; e) presentar los antecedentes necesarios para la dirección, incluida información sobre la determinación de las prioridades, en aras de una planificación útil y de una mejora continua; f) evaluar los progresos conseguidos en el logro de los objetivos de la SST y en las medidas correctivas, y g) evaluar la eficacia de las actividades de seguimiento con base en exámenes anteriores de la dirección. <p>3.14.2. La frecuencia y alcance de los exámenes periódicos del sistema de gestión de la SST realizados por el empleador o el directivo de mayor responsabilidad para rendir cuentas deberían definirse en función de las necesidades y situación de la organización.</p> <p>3.14.3. El examen realizado por la dirección debería tomar en consideración:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) los resultados de las investigaciones de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes y de las actividades de supervisión, medición y auditoría, y b) los insumos internos y externos y cambios adicionales, incluidos cambios organizativos, que puedan afectar al sistema de gestión de la SST. <p>3.14.4. Las conclusiones del examen realizado por la dirección deberían registrarse y comunicarse oficialmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) a las personas responsables del/de los elemento(s) pertinente(s) del sistema de gestión de la SST para que puedan adoptar las medidas oportunas; y b) al comité de seguridad y salud, los trabajadores y sus representantes. 	<p>No existe sistema de gestión de salud y seguridad</p>						
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">CUMPLE</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">NO CUMPLE</td> <td style="text-align: center;">12</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">TOTAL</td> <td style="text-align: center;">0%</td> </tr> </table>	CUMPLE	0	NO CUMPLE	12	TOTAL	0%
CUMPLE	0						
NO CUMPLE	12						
TOTAL	0%						

Tabla 15 Cláusula 3.15

DIAGNÓSTICO BASADO EN LAS DIRECTRICES RELATIVAS A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO ILO-OSH 2001		
ÍTEM		OBSERVACIONES
3.15 Acción preventiva y correctiva		
<p>3.15.1. Deberían tomarse y aplicarse disposiciones relativas a la adopción de medidas preventivas y correctivas con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia del sistema de gestión de la SST, de las auditorías y de los exámenes realizados por la dirección. Tales medidas deberían versar sobre:</p> <p>a) la identificación y análisis de las causas profundas de las disconformidades con las normas pertinentes de SST y/o las disposiciones del sistema de gestión de la SST, y</p> <p>b) la adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas reventivas y correctivas, incluidos los cambios en el propio sistema de gestión de la SST.</p> <p>3.15.2. Cuando la evaluación del sistema de gestión de la SST u otras fuentes muestren que las medidas de prevención y protección relativas a peligros y riesgos son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, éstas deberían someterse a la jerarquía competente en materia de medidas de prevención y control para que las complete y documente según corresponda y sin dilación</p>		<p>No existe sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo</p>
		CUMPLE
		0
		NO CUMPLE
		4
		TOTAL
		0%

Tabla 16 Cláusula 3.16

DIAGNÓSTICO BASADO EN LAS DIRECTRICES RELATIVAS A LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO ILO-OSH 2001		
ÍTEM	OBSERVACIONES	
3.16 Mejora continua		
<p>3.16.1 Deberían adoptarse y mantenerse disposiciones para la mejora continua de los elementos pertinentes del sistema de gestión de la SST y de este sistema en su conjunto. Estas disposiciones deberían tener en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) los objetivos de SST de la organización; b) los resultados de las actividades de identificación y evaluación de los peligros y de los riesgos; c) los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia; d) la investigación de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías; e) los resultados del examen realizado por la dirección; f) las recomendaciones presentadas por todos los miembros de la organización en pro de mejoras, incluyendo el comité de seguridad y salud, cuando exista; g) los cambios en las leyes y reglamentos nacionales, acuerdos voluntarios y convenios colectivos; h) la información pertinente nueva, y i) los resultados de los programas de protección y promoción de la salud. <p>3.16.2 Los procedimientos y los resultados de la organización en el campo de la seguridad y la salud deberían compararse con otros para mejorar su eficiencia.</p>	<p>No existe sistema de gestión, sin embargo se toman en cuenta sugerencias para futuras decisiones</p>	
	CUMPLE	2
	NO CUMPLE	9
	TOTAL	18%

Tabla 17 Resultado

RESULTADO DE DIAGNÓSTICO DE EVALUACIÓN DE CC PREVENTY	
Parámetros/ resultados	% CUMPLIMIENTO
3.1 Política en materia de seguridad y salud en el trabajo	0%
3.2 Participación de los trabajadores	25%
3.3 Responsabilidad y obligación de rendir cuentas	12%
3.4 Competencia y capacitación	30%
3.5. Documentación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo	7%
3.6 Comunicación	50%
3.7 Examen inicial	11%
3.8 Planificación, desarrollo y aplicación del sistema	10%
3.9 Objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo	0%
3.10 Prevención de los peligros	32%
3.11 Supervisión y medición de los resultados	14%
3.12. Investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud	0%
3.13 Auditoría	10%
3.14. Examen realizado por la dirección	0%
3.15. Acción preventiva y correctiva	0%
3.16. Mejora continua	18%
Total	14%
	TOTAL DE ÍTEMS CUMPLIDOS 29,00
	TOTAL DE ÍTEMS INCUMPLIDOS 176,00
	TOTAL DE ÍTEMS 205,00
	VALIDADOR 14%

CAPÍTULO II: PROPUESTA

2.1 Fundamentos teóricos aplicados

Desde el año 2002 la OIT en su oficina de trabajo en Ginebra-Suiza, preocupada por la salud de los trabajadores saca a la luz directrices que permiten establecer lineamientos fundamentales para la seguridad y salud en el trabajo. Esta guía toma los marcos establecidos de accidentabilidad desde la revolución industrial; motivo por el cual es importante contemplar aspectos legales que están establecidos en la legislación ecuatoriana y que sirven como fundamentos de apoyo para diseñar un sistema de gestión de la clínica CC PREVENTY.

En Ecuador en la Constitución de la República, se menciona en los artículos 33 y 34 que el trabajo es un derecho y un deber social que debe ser remunerado y llevado con dignidad. También la seguridad se considera un derecho irrenunciable. Por lo antes mencionado las empresas deben garantizar condiciones óptimas para que los trabajadores desarrollen sus actividades de forma segura (Constitución Política de la República del Ecuador, 2008).

En el ámbito internacional se puede mencionar la **Decisión 584 Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo**, cuyo objetivo es “promover y regular las acciones que se den desarrollar en los centros de trabajo de los países miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo” con este acuerdo no solo se busca que se implementen sistemas de seguridad, sino que se perfeccionen. Mediante disposición de políticas.

En **el reglamento del instructivo andino de seguridad y salud en el trabajo resolución 957** manifiesta en su primer artículo que los países miembros de esta comunidad deben desarrollar SGSST y deben considerar varios aspectos para la ejecución que se detallan a continuación:

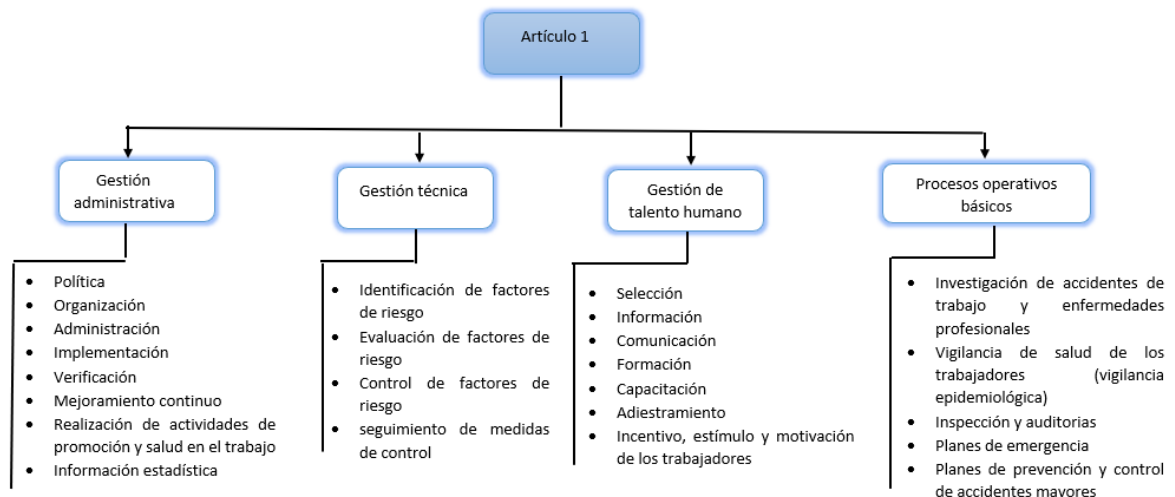


Figura 5 Estructura del artículo 1
Elaborado por Evelin Solorzano

También se debe tener en cuenta que existen acuerdos que de la OIT que han sido ratificados por el Ecuador como se detallan a continuación:

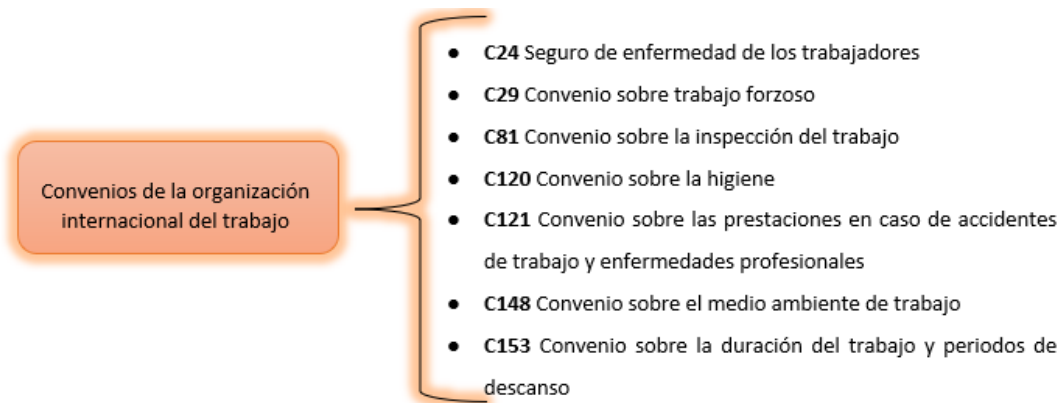


Figura 6 Convenios internacionales
Fuente: OIT
Elaborado por: Evelin Solorzano

En cuanto a legislación nacional se puede mencionar el **Código del trabajo** que tiene por finalidad regular las relaciones entre empleados y empleadores, en su artículo 40 establece las obligaciones del empleador con la compañía. Y en el artículo 45 enumera las obligaciones de los trabajadores. Por lo antes expuesto la Clínica debería usar este documento para regularizar la relación con los empleados (Codigo del trabajo, 2005)

La **ley de justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar** en su artículo 52 establece que: “el ministerio rector del trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la

prevención de riesgos laborales y será competente de emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia” se puede ver como la legislación se relaciona entre sí (Asamblea, 2018)

También se encuentra el **Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo** el cual hace mención que es: “deber del Estado precautelar la seguridad y fomentar el bienestar de los trabajadores” aquí se encuentran los lineamientos para tener en cuenta por parte de las empresas y los colaboradores, en lo que se refiere a salud y seguridad. (Presidencia de la República, 2008).

Además, se encuentra **la Resolución 513 Reglamento del seguro general de riesgo del trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social** que establece normas para los funcionarios y servidores tanto públicas y privadas en el ámbito de prevención de riesgos de trabajo.

Por último, el **Reglamento General de Responsabilidad Patronal Resolución del IESS 517** que es necesario armonizar normas internas con legislación vigente en lo que respecta a seguridad social y responsabilidad patronal (social, 2016)

En la legislación también están varios acuerdos ministeriales que son de gran importancia como es el caso del **Acuerdo Ministerial 1404. Reglamento de los servicios médicos de la empresa** donde establece que en las empresas debe haber un servicio médico que se oriente a proteger integralmente a los trabajadores así mejora la productividad de las empresas. (Acuerdo Ministerial 1404 Reglamento de los servicios médicos de las empresas , 1979)

Según el **Acuerdo Ministerial 135 instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores** explica en su artículo 1 donde establece que: “ El objetivo es normar el registro, aprobación y reportes de obligaciones laborales, en materia de: información de contratos; actas de finiquito por terminación de la relación laboral cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de las personas con discapacidad registro de información de personas con discapacidad sus sustitutos y quienes tengan a cargo la manutención de una persona con discapacidad que no sea severa seguridad salud en el trabajo y gestión integral de riesgos ante el Ministerio de trabajo” (Huerta, 2017)

Basado en estos argumentos legales se denota la importancia de implementar un SGSST en CC PREVENTY para que pueda estar en un proceso de mejora continua y pueda ser referente en la sociedad tener una cultura preventiva en salud.

2.2 Descripción de la propuesta

A continuación, se presenta la propuesta que la clínica CC PREVENTY debería cumplir sobre la base del diagnóstico previamente ejecutado. Es una serie de recomendaciones y planes que a futuro deberían cumplirse para fomentar una cultura preventiva de manera general, seguidamente se explica de manera más detallada la estructura general de la propuesta.

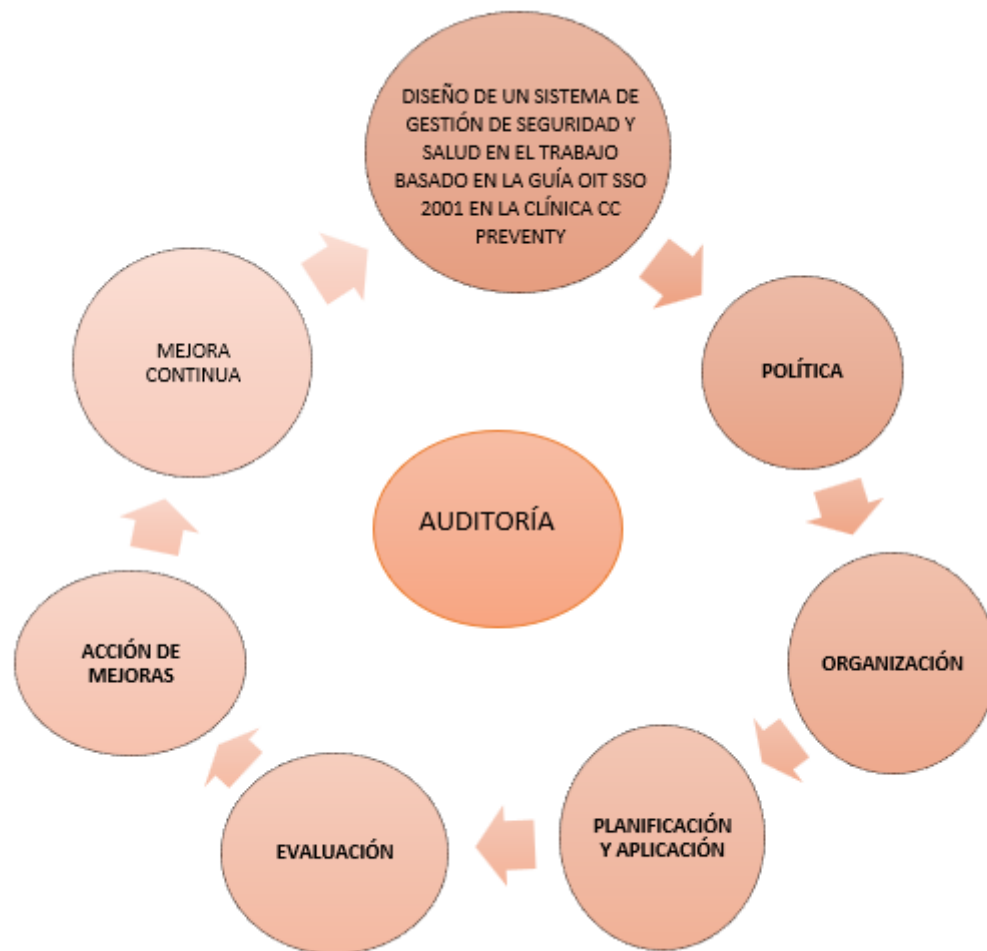


Figura 7 Estructura general de propuesta

Elaborado por: Evelin Solorzano

POLÍTICA

En función de lo detectado en el diagnóstico en el punto 3.1 en la clínica CC PREVENTY el comité de seguridad cuando exista en conjunto con el médico ocupacional deberían realizar reuniones para crear una política y acordar próximas sesiones para revisión y actualización que cumplan con los parámetros ya establecidos por la guía de directrices de la OIT que se detallan a continuación:

- Ser concisa, con claridad y estar firmada por el empleador
- Ser publicada para las personas en el lugar de trabajo tengan acceso
- Tener objetivos donde exprese compromisos, como la defensa de la seguridad y salud de los integrantes de la clínica
- Hay que asegurar que los miembros de la clínica participen
- Formalizar las necesidades legales de SST
- Ser revisada y actualizada de forma periódica
- mediante estrategias de comunicación como: reuniones, carteleras, correos electrónicos, sesiones informativas.

ORGANIZACIÓN

Es de suma importancia la organización en la clínica CC PREVENTY esto permite tener estructura e integración de recursos, ya que permitirá ser eficiente para desarrollar sus actividades en la busca de mejoras continuas en el sistema administrativo y médico, De acuerdo con el diagnóstico obtenido en el punto 3.3 debería seguir y cumplir las instrucciones de la OIT que se desglosan a continuación:

Responsabilidad y obligación

Debería registrarse en un acta que el empresario tiene la responsabilidad total de proteger SST y el liderazgo de este designar a un responsable de SST en la clínica asignar un responsable para el progreso de resultados del SGSST, así como el beneficio de sus objetivos y rendir e informar a los responsables del funcionamiento del sistema.

Establecer estructuras con la finalidad de:

- Hay que asegurar que la SST sea considerada responsabilidad del personal directivo.
- Comunicar la responsabilidad de rendir cuentas.
- Poner inspección para garantizar el resguardo de la SST.
- Propiciar colaboración y comunicación entre los colaboradores de la clínica.
- Cumplir principios del SGSST que se muestran en las normas.
- Implementar una política en SST con objetos medibles.
- Aplicar medidas para distinguir y vigilar los riesgos y peligros que se relacionan con el trabajo.
- Elaborar planes de preventivos de la salud.
- Asegurar medidas de participación de los colaboradores en de política de SST.
- Suministrar capital para certificar que los responsables de SST puedan ejecutar su función.
- Afianzar disposiciones que generen colaboración de los trabajadores y sus delegados en los comités de SST cuando estén activos.

Competencia y capacitación

Todo el personal de la clínica CC PREVENTY deberían ser competente y estar en capacitación de manera permanente tomando en cuenta, que cada área requiere de diferentes conocimientos para desarrollar sus actividades, se debería desarrollar para cada lugar de trabajo el perfil de competencias requeridos para cada función:

- Título de formación
- Experiencia en el área
- Aptitudes
- Responsabilidad

Con un perfil establecido se debería solicitar la selección y contratación del personal requerido.

En lo que concierne a capacitación la clínica debería brindar capacitación a su personal para así afianzar capacidades y a su vez se fomentaría el crecimiento dentro de la organización. Para ello se debería tener un plan de capacitación de acuerdo con las necesidades generales de los colaboradores; se debe tener en cuenta el tipo de trabajo que realizan y lo que están expuesto.

Los programas de capacitación deberían:

- Ser para todos los miembros de la Clínica.
- Ser dictados por personas capacitadas en el área.
- Realizar evaluaciones para valorar el nivel de comprensión y retención de la capacitación.
- Ser examinado de forma frecuente en colaboración del comité de seguridad cuando exista y para poder ser modificado según proceda.
- Las capacitaciones deberían ser gratuitas para todos y de ser posible organizarse durante horas de trabajo.

Documentos del SGSST

La documentación es de suma importancia porque permite el orden y debe ser actualizada de forma constante; esta es una tarea que facilitará el entendimiento de procesos realizados, también servirá como evidencia palpable que se realicen en el ámbito SST.

La documentación del SGSST que debería mantenerse actualizados:

- La política.
- Primordiales ocupaciones, responsabilidades en materia de SST.

- Matriz de peligros y riesgos más relevantes para la SST.
- Los registros de exámenes regulares, que deben ser analizados según corresponda.

Estos registros del SST deberían archivar y almacenarse, ser clasificados de acuerdo con sus características y debe establecerse el tiempo que deben conservarse. Los colaboradores deberían poder consultar los riesgos que se relacionan con su ambiente laboral.

Los registros de SST podrían comprender:

- Registros del funcionamiento del SGSST.
- Registro de lesiones.
- Registro de incidentes.
- Registros de enfermedades profesionales.
- Registro de investigaciones.
- Registros reglamentos relativos a la SST.
- Registro de los trabajadores y su nivel de exposición.
- Registro de un plan de vigilancia del ambiente laboral.
- Registrar los resultados de las supervisiones que se realicen.

Comunicación

En la clínica debería establecer un sistema de comunicación, con el cual se pueda socializar los temas referentes a SST, los procesos de comunicación deberían ser eficientes teniendo en cuenta que:

- Convendría conservar buenas prácticas para así recibir, documentar y responder de forma apropiada las comunicaciones relativas a la SST.
- Ha de asegurarse que la comunicación de información relativa del SST sea apropiada en la clínica
- Asegurarse de que las dudas, ideas y aportaciones de los colaboradores sobre SST se reciban, consideren durante el proceso.

La forma más eficiente de comunicación que puede llegar a todos el personal de la clínica sería el correo electrónico, buzón de sugerencias.

PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN

Examen inicial

Como punto de partida la clínica CC PREVENTY no tiene un SGSST, pero existen disposiciones por parte de la OIT donde establece que deberían evaluarse mediante una evaluación inicial, según corresponda. Este examen va a servir de base para iniciar un sistema. Este examen debería hacerse con personas capacitadas según corresponda debería:

- Establecer legislación en materia de SST directrices específicas.
- Establecer los riesgos que existan y que se correlacionen con el ambiente laboral.
- Establecer controles pertinentes para eliminar los peligros y riesgos.
- Examinar datos relacionados con la cautela de salud de los colaboradores.
- Documentar resultados de la evaluación inicial.
- Favorecer las decisiones para aplicar un SGSST.

Planificación y aplicación

Es un punto esencial para la creación de SGSST que contribuya:

Al fortalecimiento de cada uno de los componentes del SGSST para mejorar de forma constante los resultados también deberían tener disposiciones orientadas a corregir una planificación propicia que está basada en los resultados de la evaluación inicial o posteriores, deberían contribuir a la protección del SST deberían considerar:

- Establecer prioridades pertinentes a los objetivos de la clínica en materia de salud y seguridad.
- Preparar un plan dirigido a cumplir los objetivos, responsabilidades y criterios de funcionamiento indicando quién debe realizarlo y cuándo.
- Seleccionar criterios de medición para confirmar los objetivos alcanzados, señalar los riesgos de SST.
- Disminuir peligros.
- Dotar de recursos necesarios según corresponda.
- Disponer planificación de SST que debería abarcar el progreso y funcionalidad de las unidades del SG.

Objetivos de SST

Dado que no existe una política basada en la estructura de la OIT los objetivos deberían:

- Ser acordes para la clínica, apropiados y conformes a la naturaleza de las actividades.
- Ser acordes con la legislación pertinente y aplicable.
- Concentrarse en la mejora continua para poder brindar amparo de los trabajadores para conseguir un mejor resultado.
- Ser reales y posibles de conseguir.
- Estar escritos y ser comunicados a todos los niveles pertinentes de la organización.
- Revisarlos periódicamente, la clínica CC PREVENTY debería definir en qué tiempo para que puedan ser actualizados de ser necesario.

Medidas de Prevención de peligros

Acciones preventivas

Una vez efectuado un diagnóstico en el contexto de SGSST se Debería precisar y valorar las situaciones de peligros existentes y controlarlos, adoptando de medidas de control o administrativas con la finalidad de:

- Disminuir los peligros con un diseño SGSST seguro que tenga disposiciones administrativas
- Controlar y disminuir peligros, riesgos con mandatos colectivos, el empleador debería brindar EPP, incluida ropa de protección
- Deberían tener planes de prevención el que debería: ajustarse y examinarse de ser necesario modificarse cada cierto tiempo.

Gestión del cambio

Cuando existan cambios en cualquier área deberían ser notificados a los dirigentes para tomar medidas preventivas antes de aplicarlos.

Prevención, preparación respecto a situaciones de emergencia

La clínica debería tener un plan de prevención. Teniendo en cuenta las situaciones de emergencia que pudieran surgir para ello sería necesario:

- Analizar todas las situaciones de emergencias
- Tener procedimientos de actuación según sea el caso para poder actuar de manera adecuada
- Ofrecer información oportuna para que exista coordinación oportuna

Adquisiciones

Para estos procesos la clínica CC PREVENTY debería establecer que se cumplan con disposiciones de seguridad y salud ante la obtención de nuevos materiales y servicios, tengan medidas para que se cumplan los requisitos antes de utilizar lo adquiridos.

Contrataciones

Para este proceso CC PREVENTY debería tener disposiciones con relación a los contratistas como:

- Tener instrucciones para la evaluar y la seleccionar a los contratistas.
- Tener comunicación permanente en los niveles pertinentes.
- Animar que se cree conciencia de la seguridad y de los riesgos para la salud, brindando capacitaciones al contratista y a los colaboradores.

- Revisar con frecuencia la eficacia de las diligencias de seguridad entre el contratista y el ambiente laboral

Evaluación

Monitoreo y medida de los resultados

Respecto al monitoreo de la clínica debería implementarse un plan de supervisión y revisarse para recopilar datos y resultados de la SST. Para esto deberían considerar lo siguiente:

- Seleccionar indicadores de eficiencia acorde al tamaño de la clínica CC PREVENTY.
- Considerar la posibilidad de realizar mediciones, adecuadas a las necesidades de la clínica.
- Fortificar la valoración de la clínica CC PREVENTY, incluido el análisis de la directiva.

Para medir resultados se deberían ver qué medidas cumplen con los requisitos de la política y objetivos de SST; debería mantener registrados de los resultados que se obtienen, para así aportar información de las medidas que resultan eficaces. Debe ser activa e incluir planes específicos de revisión a los sistemas de trabajo, instalaciones y equipos. También se debe vigilar el ambiente laboral.

Es importante mantener un plan de vigilancia de los trabajadores por medio de chequeos médicos apropiados con el fin prevenir daños para la salud y así fomentar las medidas de control.

La supervisión debería comprender identificación, notificación y la investigación de:

- Déficit en actividades de SST y de rehabilitación de la salud de los colaboradores.
- Indagación de enfermedades profesionales.
- Origen y causas subyacentes.

Lo obtenido en las investigaciones deberían ser comunicados al comité cuando exista, para así establecer recomendaciones oportunas. Deberían tener informes elaborados y analizar posibles investigaciones internas, respetándose los requisitos de confidencialidad.

Auditoría

Debido a que la clínica no tiene un SGSST no puede realizar un proceso de auditoría en caso de adoptar debería tomar en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Establecer un cronograma de auditorías.
- Establecer un perfil del auditor.
- Contar con la participación de los colaboradores.
- Establecer obligación de rendir cuentas.
- Tener documentación del SGSST.

- Planificar, desarrollar y poner en práctica el sistema.
- Tener plan de prevención ante eventualidades de emergencia y respuesta oportunas.
- las compras.
- Contratos.
- Control de los resultados.
- Informes de investigaciones de lesiones, dolencias, enfermedades que se relacionen con el trabajo y su efecto directo en la salud

Las auditorías deberían realizarse por personal capacitado en el área. Los resultados tendrían que comunicarse a los líderes para que puedan tomar medidas pertinentes.

Examen realizado por la dirección

La frecuencia de los exámenes del SGSST deberían realizarse por el personal directivo para rendir poder rendir cuentas en función de las necesidades y debería considerar:

Que los resultados obtenidos de investigaciones de todas las áreas pueden afectar el SGSST.

Las conclusiones del examen que se realice deberían registrarse y comunicarse de manera oficial.

Acción en pro de mejoras

Acción preventiva y correctiva

Se recomienda que en base a los resultados obtenidos en el examen y auditoría y nivel de riesgo que se obtenga, deberían tomar medidas a fin de mejorar las no conformidades detectadas y tomar acciones necesarias para solucionar.

Mejora continua

Un proceso de mejora continua es de suma importancia para la clínica ya que permitiría desarrollar situaciones óptimas en todas las áreas laborales del SGSST para este proceso deberían considerar:

- Un análisis de manera periódica.
- Los objetivos de SST deberían revisarse y adecuarse a la realidad de la clínica ya que puede estar sujeta a cambio.
- Los resultados obtenidos de todas las áreas deben ser actualizados ya que pueden surgir nuevos eventos que pongan en riesgo la salud.
- Las consecuencias de supervisiones y medición de eficiencia; deben tener un proceso de revisión constante.

- Las investigaciones relacionadas con dolencias, enfermedades de trabajo y los resultados deben tener recomendaciones respectivas.
- Las consecuencias del examen determinarán el mejoramiento.
- Deben tener en cuenta los constantes cambios de las leyes y reglamentos, para evitar el incumplimiento de la ley.
- La información nueva (cambio de procesos), debería ser revisada para evitar generar riesgos
- Los resultados en el área de SST se deberían contrastar con otros para mejorar su validez.

En lo antes explicado se describe el funcionamiento y empleo de cada parámetro de la propuesta, que se deberían aplicar para poder hacer funcional este proyecto.

2.3 Validación de propuesta

La propuesta expuesta anteriormente fue validada por dos expertos, ya que es de vital importancia que un proyecto sea analizado por personas con experiencias en el área investigada, ya que darán validez al contenido y podrán determinar si es esencial o no en lo que concierne a investigación, se usaron criterios que se describen a continuación:

Criterios de evaluación:

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Figura 8 Criterios de evaluación por expertos

Fuente de información: Anexo 2. Elaborado por: Evelin Solorzano

Basado en estos aspectos este, fue valorado por 2 expertos en el área de SST. El experto N°1 es Máster universitario en sistemas integración de gestión laborales, la calidad el medio ambiente y la responsabilidad social corporativa, con 4 años y medio de experiencia laboral en una empresa privada, como consta en el anexo 2.

El experto N.º 2 es Ingeniero ambiental encargado del área de seguridad y salud y trabajo y ambiente, con 6 años de experiencia en una empresa pública, como se evidencia en el anexo 3.

Los 2 expertos analizaron los criterios y en base aquello validaron la propuesta.

2.4 Matriz de articulación de la propuesta

En la presente matriz se articula el producto realizado con los recursos empleados.

Tabla 18 Matriz de articulación

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Diseño de un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo basado en la guía de la OIT SSO 2001 en la clínica CC PREVENTY	Directrices de la OIT	Aplicación de Diagnóstico de cumplimiento	Descriptiva	La clínica CC PREVENTY Cumple con un 14% de las directrices de la OIT	Matriz diagnóstica

Fuente: proyecto. Elaborado por: Evelin Solorzano

CONCLUSIONES

Al concluir con este proyecto en la clínica CC PREVENTY se concluye que:

- CC PREVENTY es una clínica que brinda atención de salud a la comunidad y empresas, sin embargo, no ha dado prioridad para el desarrollo de un sistema de gestión de salud y seguridad de los trabajadores.
- CC PREVENTY cumple con 25 % respecto a participación de los colaboradores, 12 % respecto a responsabilidad de rendir cuentas, 30% respecto a competencia y capacitación, 50% respecto a los requerimientos de comunicación.
- CC PREVENTY cumple con 29 de los 205 requisitos de la ILO-OSH-2021 es decir el 14 % de las directrices relativas a los sistemas de gestión que describe la OIT.
- CC PREVENTY cumple parcialmente requisitos en materia de seguridad y salud.

RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados del diagnóstico se deberían implementar las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda crear de mapa de procesos o de estructurado en función de los puestos de trabajo existentes en la clínica CC PREVENTY.
- Se recomienda que la clínica CC PREVENTY desarrolle un plan de trabajo del SGSST para cumplir con todas las no conformidades detectadas en el diagnóstico.
- Que la clínica CC PREVENTY realice un diagnóstico de cumplimiento en materia de seguridad y salud que pueda ayudar al cumplimiento de SGSST.
- Implementar un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo de acuerdo con las directrices de la OIT con el modelo PHVA Planificar- Hacer-Verificar-Actuar, para un beneficio de la clínica y los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- Constitucion Politica de la Republica del Ecuador. (2008). *Constitución*. Montecristi: Ediciones Legales.
- (1979). *Acuerdo Ministerial 1404 Reglamento de los servicios médicos de las empresas* .
- AENOR. (2019). *Sistema de gestión de organización saludable*. Madrid España: AENOR - Asociación Española de Normalización y Certificación. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/uisrael/118156?page=9>.
- Arenal Laza, C. (2017). *Gestión de la prevención de riesgos laborales en pequeños negocios*. Logroño, La Rioja, Spain: Editorial Tutor Formación. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/uisrael/44233?page=69>.
- Asamblea, P. d. (Abril de 2018). *Ley orgánica justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar*. Quito.
- Céspedes Socarras, G. M. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista latinoamericana de derecho social*, 15-22.
- Cifuentes Giraldo, O. L. (2017). *Normas legales en seguridad y salud en el trabajo (2da.ed.)*. Colombia: Ediciones de la U. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/uisrael/70304?page=18>.
- Código del trabajo. (Junio de 2005). Última modificación: 26-jun.-2019.
- Dunia, D. (2017). *Modelo teórico para un sistema integrado de gestión (seguridad, calidad y ambiente)*. Venezuela, Carabobo: Actualidad y Nuevas tendencias.
- García Laureano, R. (2019). *Seguridad y salud.MF0075*. Logroño: Editorial Tutor Formación. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/uisrael/111572?page=10>.
- Gea-Izquierdo, E. (2017). *Seguridad y salud en el trabajo*. Quito: Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/uisrael/125562?page=15>.
- Hena Robledo, F. (2016). *Codificación en salud ocupacional (2a.ed.)*. Bogotá: Ecoe Ediciones. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/uisrael/70436?page=13>.
- Huerta, R. L. (2017). *Instructivo para el cumplimiento de obligaciones de empleadores acuerdo ministerial 135*. Quito.
- ILO-OSH. (2001). Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Ginebra: Oficina internacional Ginebra .
- Lopez, A. M. (2016). *Liderar desde la seguridad y la salud* . Madrid : FREMAP mutua colaboradora con la seguridad social .
- Mendoza, C. A. (2017). Implantación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en el modelo de Ecuador. *REVISTA CIENTIFICA DOMINIO DE LAS CIENCIAS* , 279.
- Presidencia de la República, A. (2008). *Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores de 2393*.

Ramirez, M. P. (2020). *Seguridad laboral y salud ocupacional*. Universidad Abierta para Adultos (UAPA). Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/uisrael/175898?page=35>.

Sempertegui, Maria Belen. (2019). *Diseño de plan de Gestion y Salud Ocupacional basado en la Guia OIT*. Cuenca.

social, C. d. (2016). *Reglamento general de responsabilidad patronal*. Quito.

ANEXOS

ANEXO 1

<p>El presente documento tiene como objetivo principal describir el proceso de implementación de un sistema de gestión de la calidad (SGC) en una organización. El proceso comienza con la identificación de las necesidades y requisitos de la organización, así como de las partes interesadas. Posteriormente, se define el alcance del SGC y se establecen los objetivos y metas. El siguiente paso es la planificación, que incluye la identificación de los procesos clave y la asignación de recursos. La implementación se realiza mediante la definición de procedimientos y la capacitación del personal. Finalmente, se realiza una evaluación y mejora continua del sistema.</p>	
<p>El proceso de implementación de un SGC requiere un compromiso firme de la alta dirección y la participación activa de todo el personal. Es importante establecer una cultura de calidad y fomentar la mejora continua. La documentación es un elemento clave para asegurar la consistencia y el control del sistema. La capacitación y el entrenamiento son esenciales para que el personal comprenda su rol y responsabilidades dentro del SGC. La evaluación y el monitoreo permiten identificar áreas de oportunidad y tomar acciones correctivas para mejorar el desempeño del sistema.</p>	
<p>La implementación de un SGC puede generar beneficios significativos para la organización, como la mejora de la eficiencia, la reducción de costos, el aumento de la satisfacción del cliente y la mejora de la imagen corporativa. Sin embargo, también puede presentar desafíos, como la resistencia al cambio, la falta de recursos o la falta de compromiso. Es importante abordar estos desafíos de manera proactiva y buscar soluciones creativas. La implementación de un SGC es un proceso continuo que requiere una revisión y actualización constante del sistema.</p>	
<p>El éxito de la implementación de un SGC depende de la capacidad de la organización para adaptarse al cambio y mejorar continuamente. Es importante establecer una estructura de gobernanza que asegure la efectividad del sistema. La comunicación es clave para mantener a todos los niveles de la organización informados y comprometidos. La documentación debe ser clara, concisa y fácil de entender. La capacitación debe ser práctica y orientada a la mejora del desempeño. La evaluación y el monitoreo deben ser objetivos y basados en datos.</p>	
<p>El presente documento describe el proceso de implementación de un SGC en una organización. El proceso comienza con la identificación de las necesidades y requisitos de la organización, así como de las partes interesadas. Posteriormente, se define el alcance del SGC y se establecen los objetivos y metas. El siguiente paso es la planificación, que incluye la identificación de los procesos clave y la asignación de recursos. La implementación se realiza mediante la definición de procedimientos y la capacitación del personal. Finalmente, se realiza una evaluación y mejora continua del sistema.</p>	
<p>El proceso de implementación de un SGC requiere un compromiso firme de la alta dirección y la participación activa de todo el personal. Es importante establecer una cultura de calidad y fomentar la mejora continua. La documentación es un elemento clave para asegurar la consistencia y el control del sistema. La capacitación y el entrenamiento son esenciales para que el personal comprenda su rol y responsabilidades dentro del SGC. La evaluación y el monitoreo permiten identificar áreas de oportunidad y tomar acciones correctivas para mejorar el desempeño del sistema.</p>	
<p>La implementación de un SGC puede generar beneficios significativos para la organización, como la mejora de la eficiencia, la reducción de costos, el aumento de la satisfacción del cliente y la mejora de la imagen corporativa. Sin embargo, también puede presentar desafíos, como la resistencia al cambio, la falta de recursos o la falta de compromiso. Es importante abordar estos desafíos de manera proactiva y buscar soluciones creativas. La implementación de un SGC es un proceso continuo que requiere una revisión y actualización constante del sistema.</p>	
<p>El éxito de la implementación de un SGC depende de la capacidad de la organización para adaptarse al cambio y mejorar continuamente. Es importante establecer una estructura de gobernanza que asegure la efectividad del sistema. La comunicación es clave para mantener a todos los niveles de la organización informados y comprometidos. La documentación debe ser clara, concisa y fácil de entender. La capacitación debe ser práctica y orientada a la mejora del desempeño. La evaluación y el monitoreo deben ser objetivos y basados en datos.</p>	
<p>El presente documento describe el proceso de implementación de un SGC en una organización. El proceso comienza con la identificación de las necesidades y requisitos de la organización, así como de las partes interesadas. Posteriormente, se define el alcance del SGC y se establecen los objetivos y metas. El siguiente paso es la planificación, que incluye la identificación de los procesos clave y la asignación de recursos. La implementación se realiza mediante la definición de procedimientos y la capacitación del personal. Finalmente, se realiza una evaluación y mejora continua del sistema.</p>	
<p>El proceso de implementación de un SGC requiere un compromiso firme de la alta dirección y la participación activa de todo el personal. Es importante establecer una cultura de calidad y fomentar la mejora continua. La documentación es un elemento clave para asegurar la consistencia y el control del sistema. La capacitación y el entrenamiento son esenciales para que el personal comprenda su rol y responsabilidades dentro del SGC. La evaluación y el monitoreo permiten identificar áreas de oportunidad y tomar acciones correctivas para mejorar el desempeño del sistema.</p>	
<p>La implementación de un SGC puede generar beneficios significativos para la organización, como la mejora de la eficiencia, la reducción de costos, el aumento de la satisfacción del cliente y la mejora de la imagen corporativa. Sin embargo, también puede presentar desafíos, como la resistencia al cambio, la falta de recursos o la falta de compromiso. Es importante abordar estos desafíos de manera proactiva y buscar soluciones creativas. La implementación de un SGC es un proceso continuo que requiere una revisión y actualización constante del sistema.</p>	
<p>El éxito de la implementación de un SGC depende de la capacidad de la organización para adaptarse al cambio y mejorar continuamente. Es importante establecer una estructura de gobernanza que asegure la efectividad del sistema. La comunicación es clave para mantener a todos los niveles de la organización informados y comprometidos. La documentación debe ser clara, concisa y fácil de entender. La capacitación debe ser práctica y orientada a la mejora del desempeño. La evaluación y el monitoreo deben ser objetivos y basados en datos.</p>	

Anexo 2

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo: Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la guía OIT SSO 2001 en la clínica CC PREVENTY

Autora: Dra. Evelin Lisset Solorzano Anzules

Fecha: 10 de marzo de 2022

Objetivo general: Diseñar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la Clínica CC PREVENTY, basado en la guía OIT SSO 2001

Objetivos específicos:

1. Identificar todos los procesos de la clínica CC PREVENTY
2. Desarrollar un diagnóstico del cumplimiento de los requisitos de la OIT sobre las actividades en la clínica CC PREVENTY
3. Desarrollar una propuesta de Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
Morante Cabezas Jazmin Jessenia	1207591023	MASTER UNIVERSITARIO EN SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, LA CALIDAD, EL MEDIO AMBIENTE Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	4 AÑOS Y MEDIO

Criterios de evaluación:

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Evaluación:

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto				X
Aplicabilidad			X	
Conceptualización				X
Actualidad			X	
Calidad técnica				X
Factibilidad			X	
Pertinencia				X

Resultado de la Validación:

VALIDADO	X	NO VALIDADO	FIRMA DEL EXPERTO	 <p><small>Escaneado: 2022-03-10 10:00:00 AM</small> JAZMIN JESSENIA MORANTE CABEZAS</p>
----------	---	-------------	-------------------	---

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo: Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la guía OIT SSO 2001 en la clínica CC PREVENTY

Autora: Dra. Evelin Lisset Solorzano Anzules

Fecha: 10 de marzo de 2022

Objetivo general: Diseñar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la Clínica CC PREVENTY, basado en la guía OIT SSO 2001

Objetivos específicos:

1. Identificar todos los procesos de la clínica CC PREVENTY
2. Desarrollar un diagnóstico del cumplimiento de los requisitos de la OIT sobre las actividades en la clínica CC PREVENTY
3. Desarrollar una propuesta de Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo

Datos del experto:

Nombre y Apellido	No. Cédula	Título académico de mayor nivel	Tiempo de experiencia
ALONSO AGURTO	0930302286	INGENIERO AMBIENTAL	6 AÑOS

Criterios de evaluación:

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables.
Conceptualización	La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Evaluación:

Criterios	En total desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
Impacto				X
Aplicabilidad			X	
Conceptualización				X
Actualidad			X	
Calidad técnica				X
Factibilidad			X	
Pertinencia				X

Resultado de la Validación:

VALIDADO	X	NO VALIDADO		FIRMA DEL EXPERTO	
-----------------	---	--------------------	--	--------------------------	---

Anexo 4




UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL / ESCUELA DE POSGRADOS

FORMATO PARA DESCRIBIR LOS APORTES A LA INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD EN EL TRABAJO DE TITULACIÓN – (RESUMEN INV+VCS)

(según el Instructivo de Estructura y Normas de Trabajos de Titulación para Grado y Posgrado USRAEL 2021)

Estudiante:	Dra. Evelin Lisset Solorzano Anzules
Programa de maestría:	Seguridad y salud ocupacional
Proyecto desarrollado:	Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la guía OIT SSO 2001 en la clínica CC PREVENTY
Fecha de entrega final del TT:	16 Marzo de 2022
Línea de investigación institucional a la cual tributa el proyecto:	Gestión integrada de organización y competitividad sostenible
Beneficiarios directos e indirectos del proyecto:	
<ul style="list-style-type: none"> • Clínica CC PREVENTY • Trabajadores • Comunidad • Empresas 	
Resumen de los aportes de la investigación para el área del conocimiento	
<p>Mediante la elaboración de este proyecto de titulación se puede dar a conocer la importancia de tener sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST en las empresas, ya que este permitirá el mejoramiento del ambiente laboral, el mismo que ayudará a la prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales en sus trabajadores.</p>	
Resumen de los aportes de vinculación con la sociedad: empresas, organizaciones y comunidades	
<p>El proyecto aportará con la información necesaria para implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST, funcional y medible, que ayudará a crear una sociedad con conciencia de estilos de vidas saludables y seguros en el trabajo; también permitirá adquirir conocimientos legales para evitar sanciones, fomentando así en la clínica CC PREVENTY orden, capacitación, liderazgo y productividad. Beneficiando a varios sectores como son: trabajadores, comunidad, subcontratistas.</p> <p>Por lo antes expuesto para un debido funcionamiento, se debería cumplir con las directrices de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la organización internacional del trabajo OIT.</p>	
Nota: se adjunta al proyecto	

Firmas de responsabilidad:

Estudiante	Profesor-tutor del proyecto PhD. Henry Mariño	Coordinador del programa de maestría PhD. Henry Mariño
 <p> <small>Escanea el código QR para:</small> WYDIAH LINDSEY BOLESAHO ARIELAR </p>		

Revisado por:

Coordinación de Vinculación con la Sociedad	Coordinación de Investigación