

Volumen 6 - Número 4 - Octubre/Diciembre 2019

REVISTA INCLUSIONES

REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

ISSN 0719-4706

Homenaje a

Oscar Ortega Arango

MIEMBRO DE HONOR COMITÉ INTERNACIONAL

REVISTA INCLUSIONES

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

CUERPO DIRECTIVO

Directores

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda

Universidad Católica de Temuco, Chile

Dr. Francisco Ganga Contreras

Universidad de Los Lagos, Chile

Subdirectores

Mg © Carolina Cabezas Cáceres

Universidad de Las Américas, Chile

Dr. Andrea Mutolo

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidade Católica de Sao Paulo, Brasil

Editor Brasil

Drdo. Maicon Herverton Lino Ferreira da Silva

Universidade da Pernambuco, Brasil

Editor Europa del Este

Dr. Alekzandar Ivanov Katrandhiev

Universidad Suroeste "Neofit Rilski", Bulgaria

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza

Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado

Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dra. Nidia Burgos

Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Francisco José Francisco Carrera

Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González

Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy

Universidad de La Serena, Chile

Mg. Cecilia Jofré Muñoz

Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya

Universidad Adventista de Chile, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach

Universidad de Potsdam, Alemania

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín

Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio

Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Dra. Eleonora Pencheva

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra
Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz
Universidad del Salvador, Argentina

Ph. D. Stefan Todorov Kapralov
South West University, Bulgaria

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía
Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu
Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo
Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez
Universidad de Barcelona, España

Dr. Javier Carreón Guillén
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie
Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar
Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo
Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México

Dr. Adolfo Omar Cueto
Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco
Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo
Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia
Universidad Autónoma de Madrid, España

Dr. Antonio Hermosa Andújar
Universidad de Sevilla, España

Dra. Patricia Galeana
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau
Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg
Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Ángeles, Estados Unidos

Dr. Francisco Luis Girardo Gutiérrez
Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia

José Manuel González Freire
Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera
Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre
Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dr. Miguel León-Portilla
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura
Instituto de Estudios Albacetenses "Don Juan Manuel", España

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros
Diálogos em MERCOSUR, Brasil

+ Dr. Álvaro Márquez-Fernández
Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Oscar Ortega Arango
Universidad Autónoma de Yucatán, México

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut
Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa
Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo
Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras

Dra. Yolando Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe*

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Dra. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa

Instituto Universitario de Lisboa, Portugal

Centro de Estudos Africanos, Portugal

Dra. Alina Bestard Revilla

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el
Deporte, Cuba*

Dra. Noemí Brenta

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Rosario Castro López

Universidad de Córdoba, España

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel

Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik

Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec

INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant

Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro

Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Dra. Carmen González y González de Mesa

Universidad de Oviedo, España

Ph. D. Valentin Kitanov

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Luis Oporto Ordóñez

Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga

Universidad de Valparaíso, Chile

REVISTA INCLUSIONES

REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

Dr. Gino Ríos Patio

Universidad de San Martín de Porres, Per

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. Vivian Romeu

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. María Laura Salinas

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dr. Stefano Santasilia

Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López

Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

CUADERNOS DE SOFÍA EDITORIAL

Dra. Jaqueline Vassallo

Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dr. Evandro Viera Ouriques

Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez

Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec

Universidad Wszechnica Polska, Polonia

Editorial Cuadernos de Sofía

Santiago – Chile

Representante Legal

Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

Indización, Repositorios y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:





REX



UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN



Universidad de Concepción



BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

**INCIDENCIA DE LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
EN EL SECTOR PÚBLICO ECUATORIANO**

**INCIDENCE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT
IN THE ECUADORIAN PUBLIC SECTOR**

Mtda. Verónica Beatriz Gaibor Garofalo

Universidad Estatal de Milagro, Ecuador
veritogaibor@hotmail.com

Mt. Manuel Andrés Avilés Noles

Universidad Estatal de Milagro, Ecuador
mavilesn1@unemi.edu.ec

Fecha de Recepción: 12 de junio de 2019 – **Fecha Revisión:** 22 de junio de 2019

Fecha de Aceptación: 27 de agosto de 2019 – **Fecha de Publicación:** 08 de septiembre de 2019

Resumen

Los problemas de salud de los trabajadores no surgen solo en las fábricas, estos pueden generarse en cualquier espacio en el cual se realicen actividades laborales donde las condiciones para realizarlas no sean seguras, por lo que los trabajadores gubernamentales no están exentos de estas; considerando ello, el siguiente estudio tiene como objetivo presentar un marco referencial que sirva de apoyo para la posterior evaluación de las incidencias de la gestión de seguridad y salud ocupacional en el sector público, caso específico de Ecuador. La investigación es de tipo descriptiva con un diseño documental. Como punto resaltante se destaca que la gestión de la salud y seguridad en el trabajo es necesaria debido a que la prevención de enfermedades laborales permitirá que los individuos desarrollen sus capacidades sin sacrificar su salud, por lo que las organizaciones deben contar con herramientas que permita estudiar las condiciones de trabajo para identificar que riesgos se encuentran asociados a las actividades laborales con la finalidad, de que los trabajadores con su participación y liderazgo en conjunto con los directivos de las organizaciones donde prestan sus servicios, busquen los medios que permitan reducir el impacto de estos, tanto en las personas como en la economía de las empresas.

Palabras Claves

Salud – Seguridad Laboral – Riesgo Laboral – Modelo de gestión SST

Abstract

Workers' health problems do not arise only in factories, they can be generated in any space in which work activities are carried out, where the conditions to carry them out are not safe, so government workers are not exempt from them; Considering this, the following study aims to present a reference framework that will serve as support for the subsequent evaluation of the

incidences of occupational health and safety management (OHS) in the public sector, in the specific case of Ecuador. The research is descriptive with a documentary design. As a highlight, it is marked that the management of health and safety at work is necessary because the prevention of occupational diseases will allow individuals to develop their skills without sacrificing their health, so organizations must have tools to study working conditions to establish what risks are associated with work activities for the purpose, that workers with their participation and leadership in conjunction with the managers of the organizations where they provide their services, look for ways to reduce the impact of these so much in the people as in the economy of the companies.

Keywords

Health – Occupational Safety – Occupational Risk – Management model OHS

Para Citar este Artículo:

Gaibor Garofalo, Verónica Beatriz y Avilés Noles, Manuel Andrés. Incidencia de la gestión de seguridad y salud ocupacional en el sector público ecuatoriano. Revista Inclusiones Vol: 6 num 4 (2019): 92-115.

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT¹), define como trabajo, al conjunto de actividades que realiza una persona con la finalidad de crear un bien o servicio, dentro de una economía, el cual busca la satisfacción de las necesidades de una comunidad o de proveer un sustento necesario para los individuos, ya sea que estas actividades sean remuneradas. Estas actividades forman parte de la cotidianidad de los individuos, por lo que, en muchos casos, los riesgos para la salud que estas pueden ocasionar debido a las malas condiciones pasan desapercibidos, ya que se consideran parte de la actuación normal del trabajo, permitiendo que las malas condiciones vayan dañando la salud²; en algunos casos, las exposiciones a estas situaciones no solo han traído enfermedades, sino que en algunos casos han llegado a provocar la muerte³.

En otras ocasiones, estos riesgos a los cuales están sometidos los trabajadores pueden afectar su rendimiento, provocando una baja capacidad de respuesta de las empresas influyendo con ello en los resultados esperados⁴, esto ha originado una evolución en los conceptos de salud ocupacional (SO), hacia el de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), ello con la finalidad de articular las diferentes actividades y programas que dicho término plantea en beneficio de la salud y el bienestar de los trabajadores, que tienen como objetivo garantizar el bienestar y la calidad de vida de la población trabajadora⁵.

Los conceptos de salud ocupacional y seguridad industrial son un dúo que busca minimizar los riesgos laborales y la prevención de accidentes en el trabajo⁶; entendiéndose por riesgo laboral, la posibilidad de que ocurran lesiones a las personas, daños al medio ambiente o pérdidas en los procesos y equipos dentro de un contexto laboral, mientras que los accidentes laborales, se refiere a eventos peligrosos o mortales que tienen lugar durante la jornada de trabajo y que se caracterizan por ser violentos y repentinos, pero prevenibles; por lo que estos últimos, se pueden evitar; mientras que los riesgos se encuentran presentes y a veces sólo es posible neutralizarlos o minimizarlos a través de capacitaciones y señalizaciones que cumplen una función preventiva. Es por ello, que, para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores, los centros de trabajo deben cumplir con las leyes y reglamentos en esta materia; entendiéndose que deben disponer de mecanismo, así como del personal adecuado que le permitan mejorar las condiciones de trabajo y salud, incorporando, de la mejor forma, las actividades de prevención, protección y promoción, trascendiendo el predominante sistema curativo de atención a la salud⁷.

¹ Organización Internacional del Trabajo (Ginebra: OIT, 2018) Disponible: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-s/index.htm

² Oscar Betancourt, "Enfoque alternativo de la salud y seguridad en el trabajo, IESS", *Prevención es Desarrollo*, Vol: 1 num 1 (2007): 3-16.

³ Nelcy Arévalo y Jorge Molano, "De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales", *Revista Innovar*, Vol: 23 num 48 (2013): 21-32.

⁴ Nelcy Arévalo y Jorge Molano, *De la salud...*

⁵ Yúber Rodríguez y Jorge Molano, "Adaptación de una herramienta para la evaluación de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo", *El Hombre y la Máquina*, num 40 (2012): 7-21.

⁶ Walter Arias, "Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial", *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, Vol: 13 num 3 (2012): 45-52.

⁷ Oscar Betancourt, "Salud y seguridad en el trabajo en el Ecuador", *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, Vol: 13 num 3 (2010): 142-148.

Entre las metodologías que las organizaciones implementan con la finalidad de gestionar adecuadamente sus procesos para proveer seguridad, protección y atención a los empleados durante el desempeño de su trabajo, se encuentran los modelos de gestión, los cuales proporcionan una herramienta que permite la identificación de las actividades de forma planificada, con base en las competencias, apoyando el cumplimiento de las metas por parte de los administrativos que dirigen la organización⁸. Estos sistemas de gestión para la salud y seguridad en el trabajo tienen como objetivo establecer un equilibrio entre seguridad y productividad, funcionando como instrumento estratégico en la prevención de los accidentes de trabajo, el control de los peligros que puedan causar alteraciones en la salud de los individuos, y provocar enfermedades laborales⁹.

El análisis de las condiciones de trabajo permitirá la detección de problemas que afecten la salud, así como observar los aspectos que permiten el desarrollo físico y mental de los trabajadores; lo que proporcionaría la habilidad para el diseño de medidas de prevención y protección, y fomentar el desarrollo condiciones favorables para la salud¹⁰. Debido a la importancia de los trabajadores para las organizaciones, así como para la sociedad, los temas relacionados con su salud y seguridad en el trabajo han cobrado importancia en organizaciones tanto públicas como privadas, en las cuales la mayoría de las iniciativas se orientan a la búsqueda de mejoras que favorezcan sus condiciones en materia de higiene y seguridad laboral.

En el contexto ecuatoriano, las empresas han emprendido el reto de una gestión basada en la seguridad laboral en sus distintos centros de trabajos, lo cual no excluye a instituciones públicas, dado que en estos entes gubernamentales se ejecutan labores cuyos procesos pueden resultar riesgosos para el trabajador; es importante resaltar, que los problemas de salud de los trabajadores no surgen sólo en las fábricas, sino en cualquier espacio donde se realice una actividad laboral cuando las condiciones de trabajo no son seguras, por lo cual surgen distintos problemas de salud que muchas veces no se identifican con claridad.

Estas iniciativas son reglamentadas o exigidas considerado la constitución de 2008, la cual refleja en su capítulo sexto, sección tercera, artículo 326, numeral 5: que “toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”, bajo estos lineamientos, en el año 2010, se adopta la Resolución 333: Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos de Trabajo SART, luego en el año 2011, el Consejo Ejecutivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social adopta la Resolución 390, que en su artículo 51, exige la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo parámetros establecidos por la autoridad pública.¹¹ Por lo que las empresas o instituciones publicas deben ser un ejemplo por lo que deben llevar una gestión adecuada de seguridad y salud en el trabajo.

⁸ Walter Jarrín, “Modelo de gestión con enfoque al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales de los gobiernos autónomos descentralizados”, EPISTEME, Vol: 3 num 1 (2016): 61-80.

⁹ Leidy Baracaldo, Normatividad e implementación del sistema de gestión salud y seguridad en el trabajo y la influencia en las MIPYMES (Trabajo de grado Especialista en Alta Gerencia, Universidad Militar Nueva Granada, Colombia, 2017).

¹⁰ Óscar Betancourt, Enfoque Alternativo...

¹¹ César Arias-Mendoza, “Implantación de un sistema de gestión de seguridad y Salud en el trabajo basado en el modelo Ecuador”, Revista Dominio de las Ciencias, Vol: 3 num 4 (2017): 264-283.

Debido a ello, la presente investigación, tiene como objetivo presentar un marco teórico referencial que sirva de apoyo para la posterior evaluación de las incidencias de la gestión de seguridad y salud ocupacional (SSO) en el sector público, caso específico de Ecuador; para ello la investigación se presenta como un enfoque descriptivo con un diseño documental. Así mismo, se complementa con un análisis de información y datos primarios obtenidos mediante entrevistas y encuestas a partes interesadas.

Metodología

Con la finalidad de alcanzar las metas planteadas del estudio, y generar conocimiento, este se enmarca en una investigación de tipo descriptiva, con un diseño transaccional descriptivo¹², debido a que mediante esta se busca especificar propiedades y características importantes en la gestión de salud y seguridad laboral para trabajadores de la administración pública. Su desarrollo se realiza como una investigación de tipo documental, debido a que se basa en la revisión documental, donde se hace un análisis de la información relacionada con el tema de estudio. Para ello se tomaron como fuente primaria los artículos relacionados, considerando las bases de datos Dialnet, Google académico, entre otros, seguidamente se realiza el análisis de contenido buscando generar un marco teórico referencial sobre los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo en las empresas públicas de Ecuador.

Mediante el análisis referencial se presenta un formato de entrevistas que servirán de apoyo para establecer los tipos de sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, así como algunos indicadores, estos pueden generar información sobre el grado de conformidad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de esto, el cual es “proteger y promover la salud de los trabajadores en su relación con las condiciones de trabajo”, los resultados de estos, pueden ayudar en generar estrategias necesarias para alcanzar las metas de una organización en este tema.¹³

Con referencia al modelo de gestión se requiere del análisis mediante entrevistas estructuradas de los encargados por parte de la organización sobre los avances de este, así como el establecimiento de la estructura que este sigue.

Análisis y Discusión documental

Las personas realizan sus actividades laboradas de forma habitual, y debido a la costumbre los peligros de ciertas condiciones riesgosas para el individuo pasan desapercibidas causando un deterioro continuo en su salud, hasta que estas se vuelven irreversibles provocando en algunos casos la muerte.¹⁴ Esto revela la importancia de poseer una visión integral de la salud de los trabajadores, tomando como punto de partida que esta se relaciona con las condiciones de trabajo; es conveniente señalar que, aunque no se pueda separar las condiciones que los trabajadores poseen fuera de su lugar de trabajo esas deben poseer una visión integrada para el trabajador.

¹² Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández C. y María Baptista L., Metodología de la Investigación Científica, 6ta Edición (México, Mc GrawHill Interamericana, 2014).

¹³ Ana García, “Indicadores de resultados en prevención de riesgos laborales”, Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, Vol: 6 num 3 (2003): 114-119.

¹⁴ Oscar Betancourt, Salud y Seguridad en el Trabajo (Quito, OPS/OMS-FUNSAD, 1999).

Por otra parte, se conoce que, en toda economía, en donde existen diferentes sectores empresariales tales como: el sector primario (agricultura, minería), sector secundario (industria de transformación) y sector terciario o de servicios (salud, educación, mercados, bancos, etc.), a pesar de que son rangos diferentes, poseen en común que las mismas tienen riesgos asociados con su actividad laboral y que debe ser ajustados en función de buscar la mejora de las condiciones y salud del trabajador¹⁵. Considerando lo anterior, el poseer un adecuado sistema de gestión de la seguridad y salud laboral genera beneficios estratégicos en las organizaciones debido a que permite la reducción de pérdidas humanas, disminuir costos financieros directos e indirectos, aumentando del margen de beneficios; así como ayuda a incrementar la motivación y satisfacción de los trabajadores¹⁶: Se puede señalar que el correcto funcionamiento de estos, permite mejorar el bienestar, salud y calidad de vida para las personas, y con ello se logra el crecimiento, rentabilidad y sostenibilidad de la organización¹⁷. Por lo que, es necesario tener un mecanismo que permita conocer cuáles son los riesgos asociados a las actividades laborales que las personas deben realizar, así como poseer una visión ampliada que permita el estudio de esos riesgos a que se exponen diariamente los individuos con la finalidad de que los trabajadores con su participación y liderazgo en conjunto con los directivos de las organizaciones donde prestan sus servicios, se puedan llegar a mejorar no solo la gestión de los riesgos sino también minimizar el impacto de estos tanto en las personas como en la economía de las empresas. Con la finalidad de establecer estos, primero se deben fijar algunos conceptos válidos para la discusión.

Salud y Seguridad Ocupacional

Las actividades dirigidas a promover y proteger la salud de los trabajadores a través de la prevención y control de enfermedades y accidentes, considerando la eliminación de los factores y condiciones que ponen al trabajador en peligro, es lo que la Organización Mundial de la Salud (OMS), define como la Salud Ocupacional (SO)¹⁸; como una rama de la salud pública, persigue el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, evitando que ocurran accidentes y enfermedades laborales, y si estos se presentan, busca su diagnóstico a tiempo para tratarlos de forma adecuada.¹⁹ Considerando ello, se puede ver a la salud ocupacional como las actividades que tienen como objetivo impulsar y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, así como evitar problema a la salud por la exposición prolongada en sus puestos de trabajo.²⁰

¹⁵ Oscar Betancourt, Para la enseñanza....

¹⁶ Beatriz Fernández; José Montes y Camilo Vázquez, "Desarrollo y Validación de una Escala de Medición para el Sistema de Gestión de la Seguridad Laboral", Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, Vol: 12 num 3 (2006): 77-93.

¹⁷ John González, "Metodología para fortalecer la participación del personal en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en una empresa del sector aeronáutico", Revista SIGNOS, Vol: 8 num 1 (2016): 67-85

¹⁸ María Martínez y Edison Yandún, "Seguridad y Salud Ocupacional en Ecuador: Contribución Normativa a la Responsabilidad Social Organizacional", INNOVA Research Journal, Vol: 2 num 3 (2017): 58-68.

¹⁹ Alex Calle, "Salud ocupacional: prevención de riesgos laborales", Revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo / Ecuador, num 1 (2011): 54-57.

²⁰ Kenjier Espada, Zulema Matos y Esther Salvador, Condiciones De Trabajo y de Salud en los Profesores de una Institución Educativa Emblemática Huaura – Perú (Trabajo de grado Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional, Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2017).

El concepto salud ocupacional, ha evolucionado hacia el concepto de Salud y Seguridad en el trabajo (SST). Debido a los cambios que ocurren por la globalización, en donde los trabajadores se ven expuestos a factores de riesgo, los cuales no eran considerados como prioritarios, esta definición más amplia busca enlazar las actividades, programas y disciplinas diseñadas en pro de la salud y el bienestar de los trabajadores, considerando la integración de la salud laboral y la seguridad industrial;²¹ los trabajadores y la sociedad constituyeron un factor importante para la evolución de la SST debido a la presión de estos, por el aumento de los accidentes laborales.²²

La SST comprende, la integración de las prácticas tradicionales de seguridad industrial, higiene industrial, ergonomía, psicología y medicina del trabajo.²³ De todo lo anterior, se puede destacar que el tener un sistema de SST, buscará mejorar las condiciones de las actividades con la finalidad de que el trabajador pueda ejercer su capacidad productiva sin que esto represente un deterioro como individuo, teniendo así la capacidad de llevar una vida saludable, generando una sociedad comprometida con su desarrollo y bienestar.

Gestión de Salud y Seguridad Laboral

Como definición, gestionar se refiere a administrar; en este caso gestionar la salud y seguridad laboral se refiere a la coordinación de todas las actividades requeridas para alcanzar las metas organizacionales relacionadas con la salud y seguridad de los trabajadores. Para establecer este sistema de control es necesario diseñar la estructura detallada que permita desarrollar el proceso desde la fijación de los objetivos hasta el diseño de los planes de acción requeridos para alcanzar los mismos; por medio de la gestión se busca conectar dentro de las organizaciones sus políticas, directrices, capital humano, operaciones y procedimientos.

Existe una preocupación latente por la seguridad y salud de los trabajadores, por lo que existen diferentes legislaciones tanto a nivel nacional como internacional que sanciona entre sus leyes aspectos relacionados con este punto; para el caso específico de Ecuador, la gestión de SST es un requisito de carácter obligatorio, por parte del empleador, el cual posee entre sus deberes formular políticas sobre los aspectos de seguridad y salud como parte de sus objetivos organizacionales garantizando de esta forma los recursos necesarios para alcanzar las metas, y con ello manifestar su compromiso de cumplir con la legislación técnico legal vigente del país proporcionando condiciones óptimas de trabajo.²⁴

Como base para implementar el proceso de gestión se encuentran los modelos de gestión, los cuales son una guía para mejorar la administración y alcanzar el éxito organizacional; estos, aplicados sobre la base de una gestión por resultados, permiten que la organización se desarrolle en el sentido más amplio, considerando que por la globalización de los mercados los clientes son más exigentes por lo que se requieren

²¹ Yúber Rodríguez y Jorge Molano, Adaptación de una...

²² Aníbal Barrera-García, Alejandro González-Delgado y Damayse Pérez-Fernández, "Identificación de factores incidentes en la accidentalidad laboral en empresas de Cienfuegos", Revista Ingeniería Industrial, Vol: 37 num 2 (2016): 127-137.

²³ Luis Vásquez, "Gestión Integral e Integrada de Seguridad y Salud Modelo Ecuador", Revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo / Ecuador, num 1 (2011): 8-10

²⁴ María Martínez y Edison Yandún, Seguridad y Salud...

empresas más competitivas y que satisfagan sus requerimientos²⁵. Implementar un sistema de gestión de SST es una decisión estratégica y operacional para la organización, y su éxito está sujeto al liderazgo, compromiso y participación de todos los niveles de la empresa.²⁶

En la actualidad se encuentran diferentes modelos de gestión SST, entre los que se puede mencionar los relacionados con las normas OHSAS (*Occupational Health and Safety Assessment Series*), las cuales son un marco referencial, relacionado con una serie de especificaciones sobre la salud y seguridad en el trabajo, materializadas por *British Standards Institution*. La Norma OHSAS 18001 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, define los requerimientos para identificar, implementar y controlar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, las cuales están dirigidas a empresas que deseen mejorar las condiciones de trabajo de su personal, pero la mismas no son de aplicación obligatoria, y no buscan reemplazar las normativas legales que posean los países en relación con la salud y seguridad de la mano de obra activa del país.

La Organización Internacional para la Estandarización (ISO), lanzó en el 2018 la norma ISO 45001, la cual se desarrolló con la finalidad de ayudar a las organizaciones a suministrar un lugar de trabajo seguro y saludable tanto para los trabajadores como para las personas relacionadas con la organización, y con ello colaborar en la prevención de lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo; además de la mejora de manera continua del desempeño de la seguridad y salud, la norma establece los requisitos para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual puede integrarse con los requisitos establecidos en la norma ISO 9001 (Sistemas de Gestión de la Calidad) y la Norma ISO 14001 (Sistemas de Gestión Ambiental).²⁷

Para el caso de Ecuador, existe un modelo, el cual se denomina Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Modelo Ecuador, el cual sirvió de base al Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Resolución 957, que es vinculante para los cuatro países de la Subregión Andina y que en su Artículo 1 recomienda la aplicación del sistema de gestión Modelo Ecuador; este modelo está comprendido por elementos y sub-elementos en los que se pueden mencionar, con sus respectivos objetivos:

“Gestión administrativa, la cual tiene como objetivo: Prevenir y controlar los fallos administrativos mediante el establecimiento de las responsabilidades en seguridad y salud de la administración superior y su compromiso de participación y liderazgo.

Gestión técnica, cuyo objetivo se centra en: Prevenir y controlar los fallos técnicos, actuando sobre estas causas antes de que se materialicen, para lo cual se observará en todo el proceso de gestión técnica

Gestión del talento humano, con el objetivo de dar competencia en seguridad y salud a todos los niveles de la organización. Potenciar el compromiso e involucramiento como requisito de primer nivel en el éxito de la gestión en seguridad y salud.

²⁵ Walter Jarrín, Modelo de gestión...

²⁶ Norma Internacional ISO 45001, Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, Requisitos con orientación para su uso (Ginebra, ISO, 2018).

²⁷ Federico Campos, et al., Guía para la implementación de la norma ISO 45001 “Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (Madrid, España: FREMAP, 2018).

Procesos operativos relevantes, con el objetivo de considerar ciertas actividades y procedimientos que por su magnitud y complejidad requieren de un tratamiento especial se encasillan dentro de estos procesos.”²⁸

Este modelo expone a la SST como fuente de ventaja competitiva, debido a que la productividad empresarial se afecta con la accidentabilidad, las enfermedades ocupacionales, fatiga física o mental, concluyendo que el trabajo que no genere satisfacción de sus y para sus actores no cumple su razón de ser.²⁹

Revisando las definiciones de Gestión de SST, la implementación de un sistema de gestión permite a las organizaciones integrar, a los objetivos y metas organizacionales, aquellos objetivos que se relacionan con la evaluación de los lugares de trabajo, con la finalidad de disminuir los riesgos y posibles enfermedades ocupacionales que se pueden surgir por la exposición prolongadas a estos riesgos, permitiendo que la alta gerencia puedan considerar los costos necesarios y con ello disponer del presupuesto adecuado para este proceso.

Estos sistemas de gestión, deben comprender la estructura organizativa y el conjunto de estrategias que la empresa debe implementar con la finalidad de eliminar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, los mismos, deben ser apoyado por todos los niveles de dirección de la empresa y lograr la implicación de los trabajadores, que son los que están en contacto con los factores de riesgo en sus lugares de trabajo, esto implica la creación de un clima laboral donde se valore seguridad.³⁰

La consideración de análisis de las condiciones de trabajo permitirá detectar los procesos peligros y las dificultades de salud, ofreciendo la posibilidad de prestar atención a los aspectos que permiten el desarrollo físico y mental de los trabajadores; ello ayudara con la implementación de las medidas de prevención y protección, ayudando al desarrollo de las condiciones favorables para la salud.³¹

Riesgos ocupacionales

El trabajo es considerado un componente del individuo que le ayuda a conseguir una vida sana, productiva y feliz, ya que este le ha permitido la realización individual y grupal, sin embargo, el mismo, se encuentra rodeado de riesgos, por lo que se considera a la actividad laboral como uno de los determinantes de la salud.³² Los riesgos a los que puede enfrentarse un trabajador durante su jornada afectan la capacidad de ejecución de la organización y con ello los resultados esperados; por lo que un sistema para la gestión SST involucra el convencimiento desde la dirección de la organización, así como la comprensión de la rentabilidad económica y social que implica la concepción de sistemas de trabajo sostenibles tanto desde el punto de vista humano como productivo; estos riesgos son específicos para cada organización y dependen de los objetivos de esta, su contexto, estructura, operaciones, procesos operativos, proyectos y servicios.³³

²⁸ Luis Vásquez, Gestión Integral e Integrada de Seguridad y Salud Modelo Ecuador (Quito, Documento de trabajo, s/f), 8-10.

²⁹ Luis Vásquez, Gestión Integral...

³⁰ Beatriz Fernández; José Montes y Camilo Vázquez, Desarrollo y Validación...

³¹ Oscar Betancourt, Enfoque alternativo...

³² Alex Calle, Salud ocupacional...

³³ Nelcy Arévalo y Jorge Molano, De la salud...

Los riesgos son los factores, los efectos de dichos riesgos se pueden observar en el plano de la salud mental, salud cardiovascular, sistema músculo esquelético, conductas preventivas, resultados productivos.³⁴ Existen diferentes factores que pueden ocasionar riesgo a la salud de los trabajadores debido a la exposición prolongada en ellos, entre los que se pueden mencionar: factor de riesgo físico; factor de riesgo biológico; factor de riesgo mecánico; factor de riesgo químico; factor de riesgo ergonómico; factor de riesgo psicosocial; factor de riesgo ambiental.

Debido a los cambios de carácter sociodemográfico, económico, político, y tecnológico, que han ocurrido en las últimas décadas, han afectado los procesos laborales trayendo consigo desarrollo de nuevos factores de riesgos psicosociales en el trabajo que afectan a la salud y la calidad de vida laboral, pues incrementan los niveles de estrés de los trabajadores³⁵

El riesgo psicosocial se encuentra relacionado con las características de la organización, los tipos de tareas, los procedimientos y métodos de trabajo, la relación del individuo con sus pares y superiores donde su exposición prolongada en el tiempo aumenta la posibilidad de experimentar tensión psíquica, produciendo una desmejora en su rendimiento y productividad, creando acumulación residual de estos, lo que puede conllevar a producir trastornos o problemas de salud³⁶. Entre las clases de riesgos psicosociales más notables se encuentra: el estrés, la violencia en el trabajo, el acoso laboral, el acoso sexual.³⁷

Debido a la relevancia, por el impacto negativo que, los factores psicosociales producen en la salud del trabajador, se han realizado estudios para implementar mecanismos que permita su evaluación, sin embargo, se señala que esto ha traído dificultades ya que los métodos tradicionales para los riesgos físicos, ergonómicos, higiénicos y mecánicos son insuficientes a nivel conceptual y técnico para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo, por lo que se hace necesario la selección del método que permita un diagnóstico exacto sobre las condiciones reales de la organización y las características específicas del sector económico al que pertenece, asegurándose que este no obedezca a intereses particulares de la organización³⁸

Existen métodos validados para evaluación de factores psicosociales, cuales han predominado y sustentado eficazmente, entre las metodologías para evaluar se encuentran el modelo Demanda – Control y el modelo Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa,³⁹ si embargo debido a la importancia que estos riesgos han cobrado para la salud del trabajador cada análisis de los mismos deben realizarse considerando la organización y el país ya que las características el entorno así como la cultura

³⁴ Luis Caroca y Manuel Parra, Instrumento de Evaluación de Medidas de Prevención de Riesgos Psicosociales en el trabajo (Chile: Instituto de salud pública del Ministerio de Salud, 2012).

³⁵ Pedro Gil-Monte, “Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional”, Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, Vol: 29 num 2 (2012): 237-241.

³⁶ Luis Caroca y Manuel Parra, Instrumento de Evaluación...

³⁷ Adriana Camacho y Daniela Mayorga, “Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social”, Revista Prolegómenos Derechos y Valores, Vol: 20 num 40 (2017): 159-172.

³⁸ Víctor Charria, Kewy Sarsosa y Felipe Arenas, “Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación”, Revista Facultad Nacional de Salud Pública, Vol: 29 num 4 (2011): 380-391.

³⁹ Víctor Charria, Kewy Sarsosa, Felipe Arenas, Factores de riesgo...

organizacional y nacional puede influenciar en los factores de riesgos, por lo que en la selección del método para su evaluación debe ser revisado y validado para la situación en particular.

La evaluación y factores de riesgo es un punto importante, para los sistemas de gestión de SST, ya que a partir del establecimiento del tipo de riesgo a que los trabajadores están en contacto, así como el tiempo en ellos afectara su salud permitirá el diseño de las medidas para evaluar cada puesto de trabajo y diseñar las medidas preventivas para minimizar el impacto de esta en el individuo, siendo estos puntos a ser considerados para el desarrollo de los objetivos o metas a cumplir, en cuanto a salud y seguridad laboral.

Para el caso de la admiración pública, se debe realizar el análisis de puesto de trabajo considerando los riesgos psicosociales como punto de partida debido a que su diseño laboral está más relacionado con el trabajo de oficina, sin embargo, no hay que dejar de lado los diseños de puestos de trabajo considerando la influencia de factores ergonómico, que pueden afectar su salud musculoesquelética.

Evaluación de la madurez de los modelos de gestión SST

El diseño de un modelo de gestión implica establecer objetivos y planes de acción que permitan el alcance de los mismos, por lo que se diseña así mismo, las herramientas e indicadores que deben utilizarse para establecer el grado de alcance o de conformidad con los objetivos propuestos en un punto de evaluación de este, lo que permitiría señalar la brecha que hay entre lo deseado y lo obtenido permitiendo generar acciones futuras para llegar al punto deseado.

En este sentido, se puede establecer que el progreso evolutivo es la demostración de las habilidades para alcanzar los objetivos, desde un estado inicial en donde se consideran unos conocimientos relacionados con la complejidad de la gestión hasta un estado final, que completa la optimización de los recursos de empresa para alcanzar los objetivos de armonización de la complejidad interna y externa de la organización, es lo que se conoce como madurez de la gestión.⁴⁰

Establecer cuál es la madurez del sistema de gestión de SST, o evaluar su funcionamiento permitirá establecer sus debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas permitiendo a los encargados de este buscar estrategias que permitan su fortalecimiento, un mejor control de los costos y tiempos, así como la introducción de actividades de gestión de acuerdo con la complejidad de las organizaciones; esto ayudará a tener presente las versiones anteriores, actuales y futuras del sistema de gestión SST con la finalidad de alcanzar los objetivos de la organización relacionados con la salud y seguridad de los trabajadores.⁴¹

Motivado a ello, es necesario el diseño y aplicación de herramientas de medición del sistema de GSST con la finalidad de determinar el avance de los objetivos; estos instrumentos deben considerar el análisis de los riesgos asociados al trabajador

⁴⁰ Yuber Rodríguez-Rojas; Ximena Pedraza-Nájar y Jaime Martínez-Arroyo, "Evaluación de la madurez de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: revisión de literatura", Signos, Vol: 9 num 1 (2017): 113-127.

⁴¹ Yuber Rodríguez-Rojas, Ximena Pedraza-Nájar y Jaime Martínez- Arroyo, Evaluación de la...

considerando su actividades y lugar de ocupación, así como las normativas legales que sustenten tanto a nivel del país como de la organización donde labora. En la aplicación del elemento, se recomienda que, para su implementación, se identifiquen las variables prioritarias y poblaciones objeto de intervención, con el fin de que se controle y minimice la exposición al riesgo de la población expuesta. Posterior a la implementación de estos se deberá realizar el seguimiento y control de los sistemas de vigilancia epidemiológica para evaluar el mejoramiento continuo respecto a las condiciones de salud laboral de las organizaciones.⁴²

La generación de instrumentos de medición apoyan el proceso de mejora continua necesario para los sistemas de GSST⁴³, debido a que estos buscan mejorar los niveles de calidad y productividad requerido, por lo que la implantación de un diagnóstico sistemático puede permitir la elaboración de planes de acción necesarios para la minimización de los problemas que puedan existir en el campo de la salud y seguridad laboral, debido a que la evaluación, seguimiento y control llevan a una toma de decisiones oportuna y adecuada referente a procesos, procedimientos y recursos que puedan ser intervenidos para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.⁴⁴

Las herramientas que se diseñen deben considerar que los escenarios laborales no son constantes, esto significa que existen diferentes cambios ya sea en sus características particulares o en su macroestructura que pueden ocasionar nuevas condiciones que afectan positiva o negativamente a los trabajadores, por lo que bajo estos escenarios poco predecibles los instrumentos diseñados deben responder a estos requerimientos.⁴⁵

Para establecer la evaluación de los sistemas de gestión se deben considerar dos tipos de instrumentos: los requeridos para evaluar el sistema de gestión y el otro para evaluar la incidencia del sistema de GSST; ambos instrumentos derivaran de la revisión documental, las entrevistas realizadas y del sistema de gestión implementado.

Hay que tomar en cuenta que para el caso de la evaluación de los riesgos psicosociales, los cuales pueden ser fuentes de problemas en el trabajo y en la salud debido a su influencia en patologías relacionadas con el estrés,⁴⁶ su evaluación, como punto de partida en las organizaciones, es de gran importancia, sin embargo debido al carácter subjetivo y todos los componentes que deben incluirse en su valoración, se recomienda la utilización de cuestionarios para recolección de información de los trabajadores, donde se expresan sus opiniones en conjunto con informaciones de otras fuentes para contrarrestar, tales como reportes de ausentismo y accidentalidad,⁴⁷ los mismos deben contener las causas de este y por ende el tiempo requerido para su recuperación.

⁴² Gloria Erazo y Yuber Rodríguez, "Diseño y validación de contenido de un instrumento para medir la gestión de la seguridad y salud en el trabajo para organizaciones colombianas", Revista SIGNOS, Vol: 8 num 2 (2016): 65-80.

⁴³ Yuber Rodríguez, "Evaluación de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Un análisis de serie de casos organizacionales", Sotavento MBA, num 28 (2016): 74-83.

⁴⁴ Gloria Erazo y Yuber Rodríguez, Diseño y validación...

⁴⁵ Natalia Rubio-Castro y Jairo Luna-García, "Análisis del desempeño de la batería de evaluación de factores psicosociales en Colombia", Revista salud pública, Vol: 17 num 1 (2015): 33-45.

⁴⁶ Pedro Gil-Monte, Riesgos Psicosociales...

⁴⁷ Natalia Rubio-Castro y Jairo Luna-García, Análisis del desempeño...

Con la finalidad de evaluar la posición del sistema de gestión de las instituciones públicas se iniciará con el sistema de auditoría, para lo cual se considerarán los puntos resaltantes de las normas OSHAS 18000, la ISO 45001 y el Modelo Ecuador.

Desarrollo de herramientas de mejora continua

De la revisión realizada se establecen tres modelos de gestión relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, los cuales han sido los utilizados en diferentes implementaciones, para el caso de los modelos relacionados con las normas internacionales su comparación se realiza bajo el criterio del ciclo de gestión de Deming, (figura 1) ya que los mismos se relacionan con este proceso, el cual busca el análisis y mejora continua de los procesos.

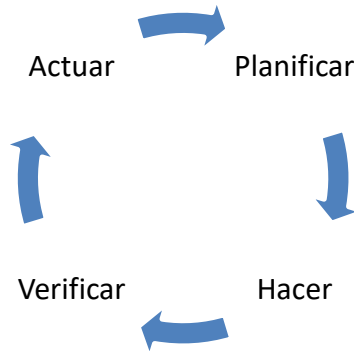


Figura 1
Ciclo de Gestión de Deming

En la tabla 1, se presenta las comparaciones entre las normas OSHA 18001 e ISO 45001, basado en el ciclo de gestión.

	OSHAS 18001	ISO 45001
	Requisitos Generales	
	Políticas SST	Liderazgo y compromiso: Política de la SST roles, responsabilidades; rendición de cuentas y autoridades en la organización; consulta y participación de los trabajadores
Planificación	1. Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos 2. Requisitos legales y otros requisitos 3. Objetivos y Programas	Acciones para abordar riesgos y oportunidades: 1. identificación de peligros y evaluación de los riesgos y las oportunidades 2. Determinación de los requisitos legales aplicables y otros requisitos 3. Planificación de acciones
Hacer	Implementación y Operación: 1. Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad 2. Competencia, formación y toma de conciencia 3. Comunicación, participación y consulta	1. Planificación y control operacional. 2. Eliminar peligros y reducir los riesgos para la SST. 3. Gestión del cambio 4. Compras 5. Contratistas

		6. Contratación externa 7. Preparación y respuesta ante emergencias
Verificar	1. Seguimiento y medición del desempeño 2. Evaluación del cumplimiento legal 3. Investigación de incidentes, No Conformidades y acción correctiva y preventiva 4. Control de registros 5. Auditoría Interna	1. Evaluación del cumplimiento 2. Auditoría interna 3. Revisión por la dirección
Actuar	Revisión de la dirección	1. Incidentes, no conformidades y acciones correctivas. 2. Mejora continua

Tabla 1. Requisitos de los sistemas de Gestión.
Diseño propio basado en Balcells (2014)⁴⁸ y Campos, et al. (2018)⁴⁹

Para el caso del modelo ecuador este se basa en el ciclo, el cual se detalla en la figura 2.



Figura 2
Modelo Ecuador
Fuente: Vásquez (2011)⁵⁰

Cada uno de estos elementos poseen subelementos los cuales se presentan en la tabla 2.

Gestión Administrativa	Gestión Técnica	Procesos Operativos relevantes	Gestión del talento humano
Política Planificación Organización Integración	Identificación Medición Evaluación Control	Investigación de accidentes, incidentes y enfermedades Inspecciones Auditorias	Selección Capacitación Adiestramiento

⁴⁸ Gerard Balcells, Manual Práctico para la implantación del estándar OHSAS 18001 (Madrid: FREMAP, 2014).

⁴⁹ Federico Campos S; et al., Guía para la...

⁵⁰ Luis Vásquez, Gestión Integral...

Implementación Control y vigilancia Mejoramiento continuo	Vigilancia ambiental biológica	Vigilancia Salud Planes de lucha contra incendios explosiones Planes de emergencia contingencia Programas mantenimiento Planes de prevención contra accidentes graves	Formación Información Participación Estímulo
---	-----------------------------------	---	---

Tabla 2
Componentes del Modelo Ecuador.
Fuente: Vásquez (2011)⁵¹

Estos modelos son fuente de referencia para implementación de sistemas de gestión SST, con respecto a las normas OSHA y ISO se refieren a normas internacionales, para el caso ISO 45001 pueden ser integradas con los requisitos de la ISO 9001 e ISO 14001; como punto de inicio para establecer la madurez de los sistemas de gestión es importante determinar el modelo de gestión que pudieran ser utilizados en las organizaciones públicas ecuatoriana, en tal sentido inicialmente se propone la realización de una entrevista estructurada considerando el esquema de la tabla 3, el cual debe estar dirigido a los Gerentes de cada institución así como a los niveles directivos encargados de las operaciones y del personal. Este contempla también, aspectos básicos de un sistema de gestión de forma general, los cuales son común en los tres modelos de gestión señalados anteriormente. Posteriormente se debe establecer cuál será los instrumentos para utilizar para el modelo de gestión que utilizan en las instituciones públicas.

Item	Si	No	Comentarios
De acuerdo con las normativas vigentes, tienen un sistema de gestión SST			
Conoce cuál es la política de SST			
Se posee una estructura organizativa relacionada con el SST			
Se tiene un proceso estandarizado para establecer los riesgos asociados a cada puesto de trabajo			
Se conoce la severidad de cada riesgo			
Han ocurrido accidentes en el trabajo			
Está documentado lo relacionado a la SST			
Se lleva a cabo una revisión periódica del sistema			
Poseen un proceso estandarizado para la planificación de las estrategias para monitorear los riesgos			
Se realizan adiestramiento sobre los riesgos laborales			
Existe documentado el proceso necesario para atender riesgos, accidentes o incidentes			

Tabla 3
Entrevista Estructurada. Elaboración propia

Posterior al análisis de los resultados, obtenidos a partir de la encuesta, se desarrollará el instrumento requerido para el establecimiento de la madurez del sistema de gestión utilizado. Este instrumento será diseñado fundamentado en una escala de Likert la cual busca establecer el grado de cumplimiento de cada elemento, considerando

⁵¹ Luis Vásquez, Gestión Integral...

el puntaje se comparará con la tabla 4, la cual señala el nivel de madurez y cumplimiento, esta tabla se ajustará basado en el modelo utilizado por las instituciones públicas.

	Nivel de Implementación	Nivel de Madurez
Incumplimiento	1	Inicial
Incumplimiento de la mayoría de los requisitos	2	Básico
Cumplimiento / Incumplimiento parcial	3	Intermedio
Cumple con la mayoría de los requisitos	4	Estándar / Aplicado
Cumple con todos los requisitos	5	En proceso de Mejora continua

Tabla 4
Niveles de Implementación y madurez de los sistemas de GSST.
Fuente adaptado por el autor de Buñay⁵²

Luego para establecer las incidencias, en las organizaciones, con relación al establecimiento de un sistema de gestión de calidad se debe considerar el análisis inicial, el cual arrojará el tipo de modelo de gestión utilizado para manejar todo lo relacionado con la salud y seguridad laboral, después, del grado de madurez del mismo esto último con la finalidad de establecer si está en proceso inicial de implantación o se encuentra en evolución, debería existir una cultura organizacional basada en el conocimiento de riesgo, a prevención de los riesgos a la salud que puede ocasionar la exposición prologando, a factores esta si se tiene debidamente implementado y documentado el sistema de gestión de Seguridad y Salud, para realizar la comparación del sistemas se sugiere establecer indicadores.

Los indicadores se refieren a herramientas que permiten relacionar las variables de un proceso en estudio con la finalidad de describirlas, esto permite el establecimientos de metas basadas en un objetivo numérico, mediante ello se pueden establecer objetivos y por ende revisar la distancia de donde se encuentran determinadas variables y su meta objetivo, permitiendo la generación de alternativas a seguir con la finalidad de alcanzar lo propuesto, considerando ello se proponen los siguientes indicadores como punto de partida:

- % Cumplimiento de objetivos = ((Número de Objetivos alcanzados) / (Número de Objetivos planteados))*100
- Conocimiento de riesgo = ((Número de puestos de trabajo que han sido evaluados) / (Total de puestos de trabajos)) *100
- Formación = ((Número de personas con adiestramiento sobre riesgo) / (Total de Personas))*100
- Accidentabilidad = (Cantidad de accidentes con pérdida de tiempo) / (Total de accidentes)*100

Estos deben ser probados y mejorados basados en los resultados obtenidos de las entrevistas, así como del modelo de GSST utilizado por las instituciones públicas.

⁵² Juan Buñay, Elaboración del Plan Estratégico para la Gestión de Seguridad y Salud Laboral para la unidad de negocio hidropaute de la corporación eléctrica de Ecuador CELEP EP (Trabajo de grado de Magister en Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo, Universidad de Azuay, Cuenca, Ecuador, 2017).

Evaluación de la incidencia de la gestión de SSO en el sector público

Para establecer las incidencias, en las organizaciones, con relación al sistema de gestión de calidad se debe considerar el análisis inicial, el cual arrojará el tipo de modelo de gestión utilizado para manejar todo lo relacionado con la salud y seguridad laboral, luego el grado de madurez del mismo; esto último, con la finalidad de establecer si está en proceso inicial de implantación o se encuentra en evolución. Posteriormente, se realiza una comparación inicial basada en los indicadores; con base en estos y los resultados, se pueden establecer las incidencias y con ello generar las respectivas estrategias que permitan mejorar las condiciones actuales, o si las mismas son las esperadas, mantenerlas.

Adicionalmente, se debe considerar la realización de entrevistas estructuradas con los trabajadores a través de un instrumento, con el cual busca describir las condiciones de trabajo, analizar su situación y establecer las percepciones de los trabajadores en cuanto a la gestión actual de la salud y seguridad ocupacional de la organización; el análisis de la encuesta permitirá a la institución formular políticas, diagnosticar y evaluar los programas realizados sobre salud y seguridad laboral.⁵³ Ello a su vez ayudará con el establecimiento de un plan de acción para mejorar las condiciones encontradas el cual se debe señalar las prioridades, los recursos necesarios, los responsables así como las fechas para presentar los resultados; con este plan se facilitaría la maduración gradual de sistema de gestión.⁵⁴

Para este análisis se sugiere la utilización del instrumento presentado en la tabla 5, el cual se presentará a los trabajadores para que ellos plasmen sobre su percepción de la incidencia del al salud y seguridad laboral en el sector público ecuatoriano.

Evaluación de las condiciones de Trabajo						
<i>Estimado trabajador con la finalidad de establecer mejoras en el sistema de gestión de Salud y Seguridad Ocupacional de la institución en pro de mejorar sus condiciones de trabajo se le solicita que responda esta encuesta, evaluando cada pregunta en una escala del 1 al 5, siendo 1 totalmente en desacuerdo (☹) y 5 totalmente de acuerdo (☺).</i>						
¡Muchas gracias por tu colaboración!						
	Descripción	1	2	3	4	5
1	Posee una planificación para realizar el estudio de riesgo de cada puesto de trabajo					
2	La estructura del sistema de gestión esta definida					
3	Sele informa a los trabajadores de los posibles riesgos a los cuales están sometido por su puesto de trabajo					
4	Se lleva registro de los accidentes laborales					
5	Existen la documentación necesaria para evitar que se repitan los accidentes					
6	Se tiene actualizado el comité de Seguridad y salud ocupacional de la institución					
7	Se le entrega al trabajador el estudio de riesgo del puesto de trabajo					
8	Cuenta la institución con una planificación de charlas a los trabajadores					

⁵³ Antonio Gómez; B. Estacio; D. Betancourt; A. Vilaret; M. Silva y P. Suasnavas, "Revisión documental de las encuestas sobre condiciones de seguridad y salud ocupacional realizadas en países de Centro y Latinoamérica", Higiene y Sanidad Ambiental, Vol: 16 num 3 (2016): 1451-1456.

⁵⁴ Yordan Rodríguez y Elizabeth Pérez, "Diagnóstico macroergonómico de organizaciones colombianas con el Modelo de madurez de Ergonomía", Revista Ciencias de la Salud, Vol: 14 num 1 (2016): 11-25.

	sobre prevención de accidentes de trabajo					
9	La seguridad y salud laboral tiene incidencia en el sector público ecuatoriano					
10	El personal tiene conocimiento sobre seguridad y salud ocupacional					
11	La institución cuenta con recursos para mantener un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional					

Tabla 5
Percepción de la incidencia del al salud y seguridad laboral en el sector público ecuatoriano

Resultado y análisis de los datos obtenidos

En esta sección se muestra el análisis de la información recopilada con los instrumentos, así como la documentación o registros para el cálculo de los indicadores previstos. Inicialmente se muestra en el gráfico 1, los resultados considerando la aplicación de la entrevista estructurada.

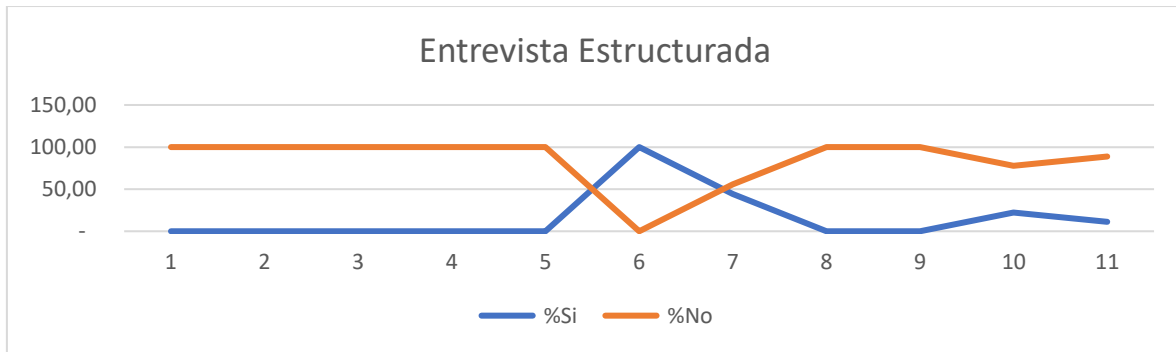


Gráfico 1
Resultados en porcentaje de la aplicación de la entrevista estructurada

Como se observa en la gráfica 1, de 9 preguntas realizadas 6 de ellas su respuesta es no, una de ellas el 55% señalan las respuestas no, dos de ellas más del 77% respondieron que no, teniendo una sola una respuesta 100% sí. Al detallar cada una se tiene que el 100% de los entrevistados considera que no se tiene un sistema de seguridad implementado fundamento en las normas vigentes; esto se ve reforzado con las preguntas sucesivas, las cuales se relacionan y que arrojan un desconocimiento por parte de los entrevistados sobre la política de SST, no se encuentra presente en la organización una estructura relacionada con SST, así como la no existencia de un proceso estandarizado que permita el estudio de los riesgos asociados en cada puesto de trabajo; esto origina un desconocimiento por parte de la organización de la severidad de los riesgos.

Por otra parte, han ocurrido accidentes, esto apoyado con el 100% de los entrevistados que respondieron que sí; sin embargo, se presenta una contradicción en la pregunta relacionada con la documentación debido a que, si no se posee un sistema de gestión como se tienen una documentación referido a ello, basado en esto, la misma es referida a la documentación sobre los accidentes que se presentaron.

Debido a que no se posee un sistema de seguridad en el trabajo, no se lleva a cabo una revisión periódica, así como no existen estrategias para monitorear los riesgos laborales, sin embargo, un 22,22% de los entrevistados señala que se realizan adiestramiento sobre riesgos laborales, así como el 11,11% dice que se encuentra documentado los procesos para atender riesgos.

Basado en las respuestas de las entrevistas, a pesar de que existen unas normas y exigencias por parte del Estado sobre la creación, desarrollo y mantenimiento de un sistema de seguridad de trabajo, en las organizaciones públicas visitadas esto no se cumple ya que no poseen SST; por lo que, no se desarrollan estrategias que permitan minimizar los riesgos en el trabajo, lo que puede repercutir en problemas de salud, que ya para algunos trabajadores se ha visto afectada debido a la ocurrencias de accidentes. Por otra parte, el no tener establecido una declaración de los riesgos a lo que se someten con su trabajo en el trabajador no se podrá minimizar el impacto de ellos en las personas.

Posteriormente, se realizaron las encuestas a los trabajadores, en este caso se consideró una escala de Likert, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. En la tabla 6 se presenta en % los resultados de la encuesta realizada considerando cada respuesta.

Item	1	2	3	4	5
1	100				
2	100				
3	100				
4	37,5		6,25	12,5	43,75
5	87,5			12,5	
6	50		6,25	12,5	31,25
7	100				
8	81,25		6,25	12,5	
9	43,75			6,25	50
10	100				
11	100				

Tabla 6

Distribución en % de los resultados obtenidos en cada pregunta, de la encuesta realizada a los trabajadores, basados en la escala Likert

Con relación a las tres primeras afirmaciones las cuales son: posee una planificación para realizar el estudio de riesgos de cada puesto de trabajo, la estructura del sistema de gestión está definida y se le informa a los trabajadores de los posibles riesgos a los cuales están sometido por su puesto de trabajo, en este caso el 100% de las respuesta es en totalmente en desacuerdo; es decir, el trabajador desconoce sobre la posible existencia de SST y los riesgos asociados a su puesto de trabajo, lo que puede provocar posibles enfermedades así como accidentes por desconocimiento, afectando su salud.

Sobre el registro de los accidentes que ocurren (Items 4), el 43,75% señala que si se realiza este registro, pero en contramedida el 37,5% indica que no se realiza; esta pregunta se puede completar con el ítem 5, que pregunta sobre la existencia de la documentación necesaria para evitar que se repitan los accidentes, el 87,5% no percibe que esto se realice. Esto llama la reflexión de mantener los registros de accidentes actualizados y realizar su información de todos los trabajadores sobre la ocurrencia del accidente, así como la investigación de ello para establecer posibles causas de los mismos buscando minimizar el impacto de para futuras oportunidades.

Para la pregunta 6, se tiene actualizado el comité de Seguridad y salud ocupacional de la institución, el 50% cree que esto no se realiza en contraposición de un 31,25 % que consideran que si se realiza. En el caso de ítem 7, se le entrega al trabajador el estudio de riesgo del puesto de trabajo, el 100% responde que esta actividad no se

realiza y esta coincide con la entrevista de los encargados de las instituciones públicas quienes señalaron que esto no lo realizaban.

La pregunta, cuenta la institución con una planificación de charlas a los trabajadores sobre prevención de accidentes de trabajo, correspondiente al ítem 8 el 81,25 no lo percibe así, lo que implica que por lo menos a este grupo de trabajadores, no ha recibido adiestramiento sobre riesgos laborales; mientras que el ítem 9, la seguridad y salud laboral tiene incidencia en el sector público ecuatoriano, el 50% esta totalmente de acuerdo, así como el 43,75% asegura estar en total desacuerdo, esto refleja la baja información sobre este tema y posiblemente referido a el poco conocimientos de los riesgos asociado a sus lugares de trabajo.

Con relación a los ítems 10 y 11, el personal tiene conocimiento sobre seguridad y salud ocupacional y la institución cuenta con recursos para mantener un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, respectivamente en ambos casos el 100% respondió que totalmente en desacuerdo, con base en ello no creen que la institución este en la capacidad de poder mantener un SST, desconociendo así el impacto de este a nivel nacional.

Al considerar las respuestas recibidas por lo trabajadores así como los responsables de las instituciones publica, se percibe el poco conocimiento sobre la importación del manejo del de riesgo así como el impacto de estos en la salud del trabajador y por ende como afectara este en su vida familiar y en la sociedad; así como que a pesar de los avances que existen sobre la gestión de la salud y seguridad em e trabajo y ser un requisito del estado ecuatoriano existen instituciones publicas donde no se están poniendo en practica poniendo en riesgo la salud de sus trabajadores.

Conclusiones y Recomendaciones

Cada día cobran mayor importancia los estudios de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores, debido a que la exposición a condiciones de factores de riesgos puede causar enfermedades o daños irreversibles a las personas y por ende afectar a este en su núcleo familiar, a la sociedad, y a nivel de la organización donde labora estos puede causar un bajo rendimiento, provocando una baja capacidad de respuesta de las empresas influyendo con ello en los resultados esperados. Esta situación, genera la necesidad de contar con herramientas que permita estudiar las condiciones de trabajo para establecer que riesgos se encuentran asociados a las actividades laborales con la finalidad, de que los trabajadores con su participación y liderazgo en conjunto con los directivos de las organizaciones donde prestan sus servicios, busquen los medios que permitan reducir el impacto de estos tanto en las personas como en la economía de las empresas. Entre los mecanismo que aportan un soporte para los estudios de los factores de riesgo se encuentran los modelos de Gestión de SST, los cuales al formar arte integrar de la gestión organizacional permitirán que dentro los objetivos y metas organizacionales se estipulen los que se relacionan con la evaluación de los lugares de trabajo con la finalidad de disminuir los riesgos y posibles enfermedades ocupacionales que se pueden surgir por la exposición prolongadas a estos riesgos, permitiendo que la alta gerencia puedan considerar los costos necesarios y con ello disponer del presupuesto adecuado para este proceso. Los sistemas de gestión de SST deben estar unidos con la estructura de la organización para que los objetivos planteados en este puedan formar parte integral de los objetivos organizacionales asignadles recursos tanto materiales como humanos para llegar al logro de los objetivos.

Adicionalmente, para medir las incidencias de un proceso de gestión de SST se debe considerar la estructura inicial del modelo, así como la evaluación de su madurez para establecer los gaps necesarios que permitan alcanzar las metas trazadas y más que en un documento que estas puedan ser para beneficio mutuo trabajador-familia, trabajador-empresa.

Se plantean inicialmente algunos instrumentos para revisión de la situación actual de la gestión SST en las instituciones públicas, las cuales deben ser analizadas para seguir con el proceso de levantamiento del alcance actual para posteriormente medir las incidencias del sistema implementado. Considerando la aplicación del instrumento sobre la percepción de la incidencia, se puede decir que los trabajadores están totalmente en desacuerdo en que se hace el seguimiento adecuado de los riesgos que se exponen en sus lugares de trabajo, así como la incidencia de accidentes, los cuales han ocurrido,

Basado en las encuestas se recomienda iniciar con un proceso de generación de estrategias a nivel de la organización que permitan la creación de una estructura para la SST, teniendo como objetivo iniciar del proceso el levantamiento de los perfiles de riesgo de cada puesto de trabajo, una vez realizado informar a cada trabajador sobre estos y comenzar con los procesos de adiestramientos sobre la salud y seguridad laboral. Posteriormente, una vez definido la estructura, se debe realizar una revisión exhaustiva de los requerimientos para levantar, conforme a las dispaciones gubernamentales, un SST que permita desarrollar el bienestar del trabajador evitando con ello el impacto de la operación al realizar sus trabajos.

Referencias Bibliográficas

Arévalo, Nelcy y Molano, Jorge. “De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales”. Revista Innovar, Vol 23 num 48 (2013): 21-32.

Arias-Mendoza, César. “Implantación de un sistema de gestión de seguridad y Salud en el trabajo basado en el modelo Ecuador”. Revista Dominio de las Ciencias, Vol: 3 num 4 (2017): 264-283. DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.4.oct.264-283>

Arias, Walter. “Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial”. Revista Cubana de Salud y Trabajo, Vol: 13 num 3 (2012): 45-52.

Balcells Gerald. Manual Práctico para la implantación del estándar OHSAS 18001:2007. Madrid, España: FREMAP. 2014.

Baracaldo, Leidy. Normatividad e implementación del sistema de gestión salud y seguridad en el trabajo y la influencia en las MIPYMES. Trabajo de Grado, Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. 2017.

Barrera-García, Aníbal; González-Delgado, Alejandro y Pérez-Fernández, Damayse. “Identificación de factores incidentes en la accidentalidad laboral en empresas de Cienfuegos”. Revista Ingeniería Industrial, Vol: 37 num 2 (2016): 127-137.

Betancourt, Oscar. Salud y Seguridad en el Trabajo. Quito: OPS/OMS-FUNSAD. 1999.

Betancourt, Oscar. “Enfoque alternativo de la salud y seguridad en el trabajo”. IESS, Prevención es Desarrollo, Vol: 1 num 1 (2007): 3-16.

Betancourt, Oscar. “Salud y seguridad en el trabajo en el Ecuador”. Arch Prev Riesgos Labor 2010; Vol: 13 num 3 (2010): 142-148.

Buñay, Juan. Elaboración del Plan Estratégico para la Gestión de Seguridad y Salud Laboral para la unidad de negocio hidropaute de la corporación eléctrica de Ecuador CELEP EP. Trabajo de grado de Magister en Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo. Universidad de Azuay, Cuenca, Ecuador. 2017.

Calle, Alex. 2Salud ocupacional: prevención de riesgos laborales2. Revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Ecuador, num 1 (2011): 54-57.

Camacho, Adriana y Mayorga, Daniela. “Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social”. Revista Prolegómenos Derechos y Valores, Vol: 20 num 40 (2017): 159-172. DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>

Campos, Federico; López, Miguel; Martínez, C.; Ossorio, M.; Pérez, G.; Rodríguez D. y Tato, M. Guía para la implementación de la norma ISO 45001 “Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Madrid: FREMAP. 2018.

Caroca, Luis y Parra, Manuel. Instrumento de Evaluación de Medidas de Prevención de Riesgos Psicosociales en el trabajo. Chile: Instituto de salud pública del Ministerio de Salud. 2012.

Charria, Víctor, Sarsosa, Kewy y Arenas, Felipe Arenas. “Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación”. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, Vol: 29 num 4 (2011): 380-391.

Erazo, Gloria y Rodríguez, Yuber. “Diseño y validación de contenido de un instrumento para medir la gestión de la seguridad y salud en el trabajo para organizaciones colombianas”. Revista SIGNOS, Vol: 8 num 2 (2016): 65-80. DOI: <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2016.0002.03>

Espada Kenjier, Zulema Matos y Salvador, Esther. Condiciones De Trabajo y de Salud en los Profesores de una Institución Educativa Emblemática Huaura – Perú. Trabajo de grado de Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional, Universidad Peruana Cayetano Heredia. 2017.

Fernández, Beatriz, Montes, José y Vázquez, Camilo. “Desarrollo y Validación de una Escala de Medición para el Sistema de Gestión de la Seguridad Laboral”. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, Vol: 12 num 3 (2006): 77-93.

García, Ana. “Indicadores de resultados en prevención de riesgos laborales”. Revista Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, Vol: 6 num 3 (2003): 114-119.

Gil-Monte, Pedro. “Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional”. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, Vol: 29 num 2 (2012): 237-241.

Gómez, Antonio; Estacio, B.; Betancourt, D.; Vilaret, A.; Silva, G. y Suasnavas, B. "Revisión documental de las encuestas sobre condiciones de seguridad y salud ocupacional realizadas en países de Centro y Latinoamérica". *Higiene y Sanidad Ambiental*, Vol: 16 num 3 (2016): 1451-1456.

González, John. "Metodología para fortalecer la participación del personal en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en una empresa del sector aeronáutico". *Revista SIGNOS*, Vol: 8 num 1 (2016): 67-85. DOI: <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2016.0001.05>

Jarrín, Walter. "Modelo de gestión con enfoque al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales de los gobiernos autónomos descentralizados". *Revista Episteme*, Vol: 3 num 1 (2016): 61-80.

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar. *Metodología de la Investigación*, sexta edición. México: Mc. Graw-Hill / Interamericana Editores. 2014.

Norma Internacional ISO 45001:2018. Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, Requisitos con orientación para su uso. Ginebra, Suiza: ISO. 2018.

Martínez, María y Yandún, Edison. "Seguridad y Salud Ocupacional en Ecuador: Contribución Normativa a la Responsabilidad Social Organizacional". *INNOVA*, Vol: 2 num 3 (2017): 58-68. DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n3.2017.135>

Organización Internacional del Trabajo. 2018 en http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-s/index.htm

Rodríguez, Yuber. "Evaluación de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Un análisis de serie de casos organizacionales". *Sotavento MBA*, num 28 (2016): 74-83. DOI: <http://dx.doi.org/10.18601/01233734.n28.08>

Rodríguez, Yuber y Molano, Jorge. "Adaptación de una herramienta para la evaluación de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo". *El Hombre y la Máquina*, num 40 (2012): 7-21.

Rodríguez, Yordan y Pérez, Elizabeth. "Diagnóstico macroergonómico de organizaciones colombianas con el Modelo de madurez de Ergonomía". *Revista Ciencias de la Salud*, num 14 (2016): 11-25. DOI: <http://dx.doi.org/10.12804/revsalud14.especial.2016.01>

Rodríguez-Rojas, Yuber, Pedraza-Nájar, Ximena y Martínez-Arroyo, Jairo. "Evaluación de la madurez de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: revisión de literatura". *Signos*, Vol: 9 num 1 (2017): 113-127.

Rubio-Castro, Natalia y Luna-García, Jairo. "Análisis del desempeño de la batería de evaluación de factores psicosociales en Colombia". *Revista de salud pública*, Vol: 17 num 1 (2015): 33-45. DOI: <https://doi.org/10.15446/rsap.v17n1.49818>

Incidencia de la gestión de seguridad y salud ocupacional en el sector público ecuatoriano pág. 115

Vásquezm Luis. “Gestión Integral e Integrada de Seguridad y Salud Modelo Ecuador”.
Revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo / Ecuador, num 1
(2011): 8-10.

CUADERNOS DE SOFÍA EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad
y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo
debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.