

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Trabajo de fin de carrera titulado:

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL,
EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y
FORMULACIÓN DEL PLAN DE MITIGACIÓN DE
ESTOS RIESGOS EN LOS TRABAJADORES DE
CONCENTRACIÓN DEPORTIVA DE PICHINCHA**

**Realizado por:
LCDO. MARCELO RUSSO PUGA**

**Como requisito para la obtención del título de
MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL”**

QUITO, JULIO DEL 2010

RESUMEN

El trabajo que se desarrolló es el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional enfocado a los riesgos psicosociales que existen dentro de los trabajadores de Concentración Deportiva de Pichincha.

Luego de realizar las encuestas y poder observar los resultados, podemos darnos cuenta que los trabajadores tienen un incremento de carga mental producida por la nueva ley del deporte que pretende regular la estructura deportiva del país y la homologación de los puestos de trabajo en la SENDRES.

El problema básico consiste que la mayoría de los trabajadores de la institución no tienen título profesional no cumplen con los requisitos mínimos exigidos para el puesto.

Por lo que habrá una reestructuración y despidos laborales, Concentración Deportiva de Pichincha en la actualidad cumplen en 0 % con la ley de seguridad y salud ocupacional por lo que es importante dar cumplimiento con lo que establece la normatividad.

ABSTRACT

The work that I've developed is a project of the system of occupational management and security, a result of psychosocial risks who are existing inside the Concentración Deportiva de Pichincha, concerning the employees. After the realisation of the interviews, and the observation of the results, are we aware of the fact that the employees have a serious mental burden because of the new sports law, who regularly pretend the sports structure of a country and the equalization of the places of work at SENDRES.

The basical problem consists that the majority of the employees of the institution don't have the profesional titel to be capable of the minimal requisite demanded for this type of work, which could result in a structural change and dismissals at work.

The employees of Conccetración Deportiva de Pichincha in general are not capable to compare with the new law of occupational management and health, 0% of the employees seems to do.

It's is important that they support those who establish the normativity.

RESUMEN EJECUTIVO

ANTECEDENTES:

Concentración Deportiva de Pichincha fue fundada el 3 de febrero de 1924 con el nombre de Liga Deportiva de Pichincha; el 2 de septiembre de 1925 se cambia el nombre por Federación Deportiva de Pichincha y, finalmente, en julio 20 de 1939, en Asamblea del Deporte Provincial se resolvió cambiar de nombre y pasó a llamarse CONCENTRACION DEPORTIVA DE PICHINCHA, es el máximo Organismo Deportivo de la Provincia de Pichincha, con domicilio en la ciudad de Quito, capital de la República del Ecuador. Cuya finalidad es controlar, representar, planificar, fomentar, desarrollar y supervisar el Deporte de Pichincha, con sujeción de la Constitución de la República, la Ley y Reglamento de Educación Física, Deportes y Recreación. Concentración Deportiva de Pichincha es conocida con las siguientes siglas: C.D.P.

Concentración Deportiva de Pichincha ha evolucionado a lo largo de 86 años de historia, en el desarrollo del deporte a través de su infraestructura deportiva, como el Estadio Olímpico Atahualpa, Coliseo General Rumiñahui, Velódromo Olímpico, Palacio de los Deportes, gimnasios para las distintas disciplinas, piscinas, canchas deportivas, así como infraestructura básica en los Cantones de la Provincia.

Desde 1924 al 2010, se han consagrado grandes glorias deportivas en las distintas disciplinas, los cuales han logrado importantes éxitos a nivel Provincial, Nacional e Internacional, Concentración Deportiva de Pichincha en sus ochenta y seis años ha demostrado y demuestra con hechos, que sigue siendo como su lema lo dice “EJEMPLO DEPORTIVO DE LA PATRIA”.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Por la falta de experiencia en el tema de seguridad y salud de los trabajadores, la institución no ha efectuado un trabajo consistente en cuanto a prevención de riesgos laborales, de acuerdo a las normas legales vigentes.

Actualmente es evidente que existen malas relaciones interpersonales entre los trabajadores, lo cual causa un efecto negativo en el ambiente de trabajo de la Concentración. Al no existir un diagnóstico y una valoración adecuada de los riesgos psicosociales presentes en las actividades diarias de la institución, no se pueden determinar los riesgos más significativos ni establecer niveles de prioridad, así como tampoco se pueden proponer medidas preventivas y correctivas enfocadas a mejorar las condiciones laborales debido a estos riesgos en la Concentración. Por tanto, es necesario realizar este Estudio y establecer una línea base inicial, que permita ir evaluando a futuro la eficacia y eficiencia de la aplicación de medidas propuestas con respecto a los riesgos psicosociales.

Con el diseño de un Modelo de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, se busca identificar y proponer la estructura necesaria para mitigar los riesgos en cada una de las áreas de trabajo, en base a objetivos orientados a optimizar las labores diarias y reducir al máximo los riesgos, enfermedades y accidentes del personal de la Matriz del Deporte Provincial de C.D.P.

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Para cualquier institución (sobre todo una pública), es importante el cumplimiento de las leyes y reglamentos existentes. En este caso, el desarrollo e implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en base al Modelo Ecuador es fundamental dentro el Instrumento Andino de Salud y Seguridad en el Trabajo que rige para todos los países de la Comunidad Andina, según Decisión 584 (RO 160:2-SEP- 2003) y el

Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo que fue aprobado mediante resolución 957 del 23 de septiembre del 2005, donde se establecen los aspectos a tomar en cuenta en el Sistema de Gestión, que son: Gestión Administrativa, Gestión Técnica, Gestión del Talento Humano y los Procedimientos Operativos Básicos.

En este mismo sentido, en la Concentración Deportiva de Pichincha no está conformado el Comité de Seguridad y Salud, ni ha sido designado el responsable del Sistema de Gestión, motivo por el cual no se ha realizado ninguna gestión en relación con la identificación de los riesgos laborales, lo cual influye para que las condiciones de trabajo no sean las mejores, existiendo una serie de deficiencias en cuanto a la adaptación de las condiciones de trabajo a la persona, el diseño y la concepción de los puestos de trabajo. Adicionalmente, en las actividades diarias de la institución se hace evidente que existe riesgo psicosocial entre la población trabajadora; esto conlleva a que exista un clima laboral no favorable.

Para llevar a cabo este proceso, en primera instancia es necesario identificar de forma cualitativa los principales riesgos presentes en Concentración Deportiva de Pichincha para luego, a través de mediciones y evaluaciones estandarizadas a nivel internacional, determinar la real afectación que pueden producir en los trabajadores.

De acuerdo al objetivo del análisis, la técnica que se aplicará en la evaluación de los factores psicosociales va hacer la encuesta, La metodología a utilizar es el método psico con todos los trabajadores de la institución que son 109.

OBJETIVOS DEL MODELO DE GESTIÓN

Disponer de un modelo de gestión con la finalidad de prevenir y controlar la siniestralidad y las pérdidas, que garantice su integración a la gestión general de la organización, independiente de su magnitud y/o tipo de riesgos.

MODELO INTEGRAL

El modelo integral gestiona en los ámbitos ambiental y biológico las seis categorías de riesgo, concediendo la importancia que hoy tienen los factores ergonómicos y psicosociales.

MODELO INTEGRADO

El modelo integrado define responsabilidades en seguridad y salud para todos los niveles de la organización, basándose en el principio de que “a mayor capacidad de decisión, mayor responsabilidad”. Define índices de control para verificar el cumplimiento de las responsabilidades preventivas de cada nivel.

Para que el trabajador se involucre y se comprometa, debe existir una política según la cual éste sea recompensado cada vez que participe en la obtención de los objetivos de producción, calidad y prevención de riesgos laborales.

MODELO JUSTIFICADO ECONÓMICAMENTE

El modelo incorpora un procedimiento para cuantificar las potenciales pérdidas, desde un punto de vista monetario y de jornadas de trabajo que no se han perdido, sin dejar de considerar y calcular las pérdidas generadas por los accidentes y enfermedades ocupacionales que efectivamente sucedieron. Además, incorpora un procedimiento para relacionar y cuantificar el incremento del rendimiento y el nivel de satisfacción laboral

APLICABILIDAD DEL MODELO

La versatilidad es otra de las fortalezas del modelo, pues es aplicable a la pequeña, mediana y gran empresa, así como a las empresas de servicios, incluyendo las de personal y aquellas de alto riesgo.

GESTIÓN TÉCNICA

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. Para ello se procurará:

- Integrar el nivel ambiental y el biológico.
- Realizar en todas las etapas del proceso de producción de bienes y servicios (entradas, transformación, salidas).
- Incluir las seis categorías de factores de riesgo; mecánico, físico, químico, biológico, ergonómico y psicosocial.
- Incluir las actividades rutinarias y no rutinarias de todos los trabajadores; propios, tercerizados, contratados, visitantes, etc.
- Incluir las instalaciones de planta y complementarias.

VIGILANCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO

- Se establecerá un programa de vigilancia ambiental y biológica de los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores.
- La frecuencia de la vigilancia se establecerá en función de la magnitud y tipo de riesgo y los procedimientos tendrán validez nacional o internacional, a falta de los primeros.
- Se realizarán exámenes médicos de control de carácter específico en función de los factores de riesgos:
 - a. Exámenes previos a trabajadores nuevos.
 - b. Exámenes periódicos en función de los riesgos a los que está expuesto el trabajador.
 - c. Exámenes previos a la reincorporación laboral.
 - d. Exámenes al término de la relación laboral.

FORMACIÓN DE ESPECIALIZACIÓN

Es esencial que los profesionales ambientales y/o biológicos con responsabilidades de gestión en seguridad y salud al interior de la organización, tengan la competencia suficiente para fundamentar con éxito su actuación. Es recomendable que los profesionales indicados tengan una certificación a nivel de diplomado, master, etc., debidamente reconocido por la autoridad competente.

VIGILANCIA DE LA SALUD

Se recomienda realizar la valoración colectiva siguiendo el esquema propuesto por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España (INSHT), y deberá incluir la valoración biológica de exposición y efectos, las pruebas de tamizado a todos los trabajadores aparentemente sanos y los reconocimientos médicos de ingreso, periódicos, reingreso, salida, y especiales.

INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES, INCIDENTES Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES

La investigación de los accidentes y enfermedades ocupacionales deberán de especificar cualquier invalidez, la región anatómica, órganos y sistemas comprometidos, la duración estimada de la baja (sea temporal o permanente), y si la incapacidad es parcial, total o absoluta. En caso de que no sea posible precisar el tiempo o grado de invalidez, se determinarán las fechas de los posteriores análisis, dejando explicitado que la valoración realizada a la fecha es de carácter provisional.

En la investigación de accidentes se establecerán los factores del ambiente laboral y del trabajador que causaron el accidente, se precisará el grado de responsabilidades administrativas y técnicas, las pérdidas económicas, el daño a la propiedad, el tiempo de paro productivo y el impacto medio ambiental, etc., generado por el accidente. Se realizará un esquema representativo de la secuencia de accidente.

USO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

Cuando por razones técnicas o económicas debidamente demostradas no se haya podido evitar o controlar el riesgo en su origen, en la vía de transmisión y/o con las medidas previas personales, se optará por los equipos de protección personal, que cumplirán los siguientes requisitos previo a su uso: selección técnica, un nivel de calidad acorde, mantenimiento adecuado, registros de entrega, mantenimiento y devolución, cuando hayan cumplido su vida útil. Se priorizarán los sistemas de protección colectiva frente a los equipos de protección individual.

CLASIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE TRABAJO

Es el paso preliminar a la evaluación de riesgos y consiste en preparar una lista de actividades de trabajo agrupadas de forma racional y manejable. Seguidamente, se deberá obtener para cada una de las actividades el máximo de información posible, como:

Tareas a realizar, su duración y frecuencia.

Lugares donde se realiza el trabajo.

Quien realiza el trabajo, tanto permanente como ocasional.

Otras personas que pueden ser afectadas por las actividades del trabajo, como visitantes y proveedores o subcontratistas.

Formación de los trabajadores sobre la ejecución de las tareas.

Procedimientos escritos de trabajo, y/o permisos de trabajo.

Instalaciones, maquinaria y equipos que se utilizan.

Instrucciones de fabricantes para el funcionamiento y mantenimiento, tanto de la planta como de maquinaria y equipos.

Tamaño, forma, carácter, peso, etc., de materiales a utilizar.

Distancia y altura a las que han de moverse de forma manual materiales, productos.

Energías que se utilizan.

Sustancias y productos utilizados y generados.

Organización del trabajo.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS

Con objeto de operativizar el proceso de identificar los peligros, se deberá categorizar los en factores de riesgos mecánicos, físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.

FACTORES DE RIESGO MECANICO
Caída de personas a distinto nivel
Atropello o golpes por vehículos
FACTORES DE RIESGO FISICO
Incendios
Estrés térmico
FACTORES DE RIESGO QUIMICO
Exposición a gases y vapores
Exposición a sustancias nocivas o tóxicas
FACTORES DE RIESGO BIOLOGICOS
Exposición a virus
Exposición a bacterias
FACTORES DE RIESGO ERGONOMICO
Carga física
Posturas forzadas
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
Carga Mental
Autonomía

BASE LEGAL DE LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

El cumplimiento de la legislación ambiental vigente es un elemento fundamental dentro de la estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional basado en el Modelo Ecuador, en Concentración Deportiva de Pichincha.

En materia de Seguridad y Salud Ocupacional, la legislación ecuatoriana es amplia y abarca la mayoría de las actividades laborales y productivas desarrolladas en el país.

En el caso de Concentración Deportiva de pichincha, a continuación se incluye un listado de la normativa legal específica que debe ser cumplida por la empresa.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

OBJETIVO

Prevenir y controlar los fallos administrativos mediante el establecimiento de las responsabilidades en Seguridad y Salud Laboral de la Administración Superior y su compromiso de participación y liderazgo.

ALCANCE

Todas las actividades administrativas de la Seguridad y Salud Laboral

CONTENIDO

Política

Organización

Planificación

Implementación

Evaluación y Seguimiento

RESPONSABILIDADES

Presidente Ejecutivo

Gerente de Desarrollo Organizacional

Subgerente de Recursos Humanos

Jefe de Seguridad y Salud Laboral

COMITÉS DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO

La Empresa tiene conformado el Comité y los Subcomités de Seguridad e Higiene del Trabajo, de acuerdo a lo estipulado en el Art. 14 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. Sus funciones son las siguientes:

Promover la observancia de las disposiciones sobre prevención de riesgos profesionales.

Realizar la inspección general de edificios, instalaciones y equipos de los centros de trabajo, recomendando la adopción de las medidas preventivas necesarias.

Cooperar y realizar campañas de prevención de riesgos y procurar que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en dicha materia.

Vigilar el cumplimiento del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo y del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene del Trabajo.

VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO

Establecer un procedimiento para vigilar periódicamente el estado de la salud de los trabajadores, efectuando un seguimiento ambiental de los factores de riesgo. El Departamento de Recursos Humanos, conjuntamente con la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, en base a los resultados obtenidos en la evaluación ambiental, establecerá el programa de seguimiento y vigilancia de la salud de los trabajadores, en función del nivel de riesgos determinados en el proceso de evaluación.

Se efectuará un seguimiento ambiental de los factores de riesgo, a fin de evaluar la eficacia de las medidas adoptadas, complementando con el seguimiento en el tiempo de la salud física y mental de los trabajadores.

CAPACITACIÓN

Implementar el programa de capacitación específica sobre los riesgos de los puestos de trabajo y riesgos generales en Concentración Deportiva de Pichincha. Se identificarán las necesidades de capacitación: se efectúa una detección del nivel de conocimiento del personal sobre los riesgos a los que están expuestos y sus medidas preventivas. Toda persona que se incorpore a Concentración Deportiva de

Pichincha recibe dentro del proceso de inducción, una capacitación inicial en materia preventiva que contiene los siguientes aspectos:

- a) Política del SGSSL
- b) Manual de Seguridad y Salud Laboral
- c) Riesgos específicos del puesto de trabajo
- d) Riesgos generales de la empresa
- e) Actuaciones en caso de emergencia y evacuación
- f) Normas de actuación (Reglamento Interno de SSL)

Para evaluar la efectividad de la capacitación inicial al personal de nueva incorporación, se efectúa la encuesta CDP/GH/05.01 (Registro de Evaluación de Capacitación Preventiva Inicial)

Esta capacitación contemplará los aspectos preventivos necesarios para ejecutar de forma segura las tareas habituales y las tareas críticas propias de cada puesto de trabajo. Para ello se utilizan como base los procedimientos, instrucciones y permisos de trabajo de cada sección área.

El Responsable de Seguridad y Salud Laboral, periódicamente realiza capacitaciones sobre todos los aspectos del SGSSL como; prevención de incendios, primeros auxilios, etc. Esta capacitación se registra en CDP/GH/05.02 (Registro de Asistencia a la Capacitación).

COMUNICACIÓN

El Responsable de Seguridad y Salud Laboral, es el responsable de la comunicación oficial a los directores y Jefes de las áreas así como, de la política, de los procedimientos y de las normas de actuación del SGSSL de CDP.

El Director o Jefe debe dar respuesta a la mayor brevedad posible, si está en su capacidad hacerlo, caso contrario debe comunicar con el Responsable de Seguridad y Salud Laboral. El Director o Jefe de Área debe analizar conjuntamente con el comunicante el factor de riesgo y propuesta de mejora, para intentar consensuar un plan de acción, aplicando las medidas correctoras que estén a su alcance y trasladando a quienes corresponda la aplicación de aquellas que no lo estén.

El Responsable de Seguridad y Salud Laboral debe estar informado del estado de actuación, efectuando un seguimiento y control de esta actividad preventiva.

Establecer la metodología para la comunicación sobre los elementos del SGSSL y sobre las condiciones de trabajo, factores de riesgo y procedimientos para su control.

DESCRIPCION

Concentración Deportiva de Pichincha, conjuntamente con el RSSL velará para que se adopten las medidas necesarias para que los trabajos en equipos potencialmente peligrosos, fuera de servicio se realicen con garantías de seguridad y salud para el personal, y a su vez para que las instalaciones permanezcan con tales medidas de seguridad frente a puestas en marcha intempestivas.

El responsable de la operación e instalación o equipo es quien debe efectuar el aislamiento y enclavamiento de la misma.

PLANES DE EMERGENCIA

Concentración Deportiva de Pichincha establece sus niveles de riesgo de incendio y explosiones, y por lo tanto sus niveles de protección en base a una evaluación técnica de estos., mediante metodología específica de análisis cualitativos y/o cuantitativos. Los planes de emergencia contra incendios y explosiones se desarrollan en coordinación con las áreas involucradas, organizando los responsables y equipos de intervención, así como los simulacros respectivos.

El Responsable de Seguridad y Salud Laboral establece la metodología específica de análisis cualitativo y/o cuantitativo para evaluar los riesgos de incendios y explosiones en las áreas donde exista el almacenamiento de diferentes materiales que por su cantidad, composición o grado de inflamabilidad representen un riesgo para las personas y/o instalaciones de CDP.

MÉTODO PFSICO

El método que se utilizó ha sido editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en formato de “ALP” (Aplicación Informática para la Prevención), con la denominación de **Factores Psicosociales. Método de Evaluación** Método PFSICO - INSHT. La ALP contiene el cuestionario, el programa informático para la obtención de los distintos perfiles de análisis.

Carga mental

Por carga mental se entiende el grado de movilización, el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de realización de su trabajo. Estos factores valoran la carga mental:

- Las presiones de tiempo, contempladas a partir del tiempo asignado a la tarea, la recuperación de retrasos y el tiempo de trabajo con rapidez.
- La fatiga percibida. La fatiga es una de las principales consecuencias que se desprenden de una sobrecarga de las exigencias de la tarea.
- El número de informaciones que se precisan para realizar la tarea y el nivel de complejidad de las mismas son dos factores a considerar para determinar la sobrecarga. Así, se mide la cantidad de información manejada y la complejidad de esa información.

RELACIONES PERSONALES

Este factor mide la calidad de las relaciones personales de los trabajadores y es evaluado a través de tres conceptos. Se indaga hasta qué punto es posible la comunicación con otros trabajadores: se hace referencia a la calidad de las relaciones que el trabajador tiene con los distintos colectivos con los que puede tener contacto y se valoran las relaciones que se dan generalmente en el grupo de trabajo.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN PSICOSOCIAL

Para el desarrollo de las encuestas los trabajadores se demoraron 3 horas y cuarto, debido a su nivel cultural, tuvieron problemas en entender y llenar las encuestas a pesar que recibieron la guía del personal técnico de la empresa.

Es destacable como factor inicial el nivel de educación y la baja rotación laboral existente en este colectivo.

Para la realización del Método FPsiico con fines de levantamiento de datos se agruparon en labores administrativas en las que realizaban trabajos de oficina y operativas en las que se realizaban trabajos de campo.

PLAN DE MITIGACIÓN

- Análisis y actualización del manual de clasificación de puestos, con las funciones que realiza cada trabajador.
- Organigrama estructural y funcional de la Institución.
- Plan anual de capacitación en base a detección de necesidades por áreas de trabajo.
- Implementar Métodos de evaluación de desempeño para poder medir indicadores de gestión.
- Política institucional y difundir a los trabajadores sobre el diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Conformación del Comité de Seguridad y salud Ocupacional.
- Contratación del medico ocupacional.
- Técnico especialista en la unidad operativa de acuerdo al reglamento 2393.
- Para el personal de mantenimiento y servicios generales, estructurar un plan nutricional de acuerdo al gasto calórico de los trabajadores.