

Katuska Rubira Carvache a, Enrique Obando Montenegro b, Marcos Zambrano
Manzaba c

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Administrative Management System and Human Talent Management under the scheme of the Workplace Risk Audit System (SART). Case study: Faculty of Natural Sciences, University of Guayaquil

Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento. Vol. 2 núm.3, julio, ISSN: 2588-073X, 2018, pp. 169-198

DOI: [10.26820/recimundo/2.\(3\).julio.2018.169-198](https://doi.org/10.26820/recimundo/2.(3).julio.2018.169-198)

Editorial Saberes del Conocimiento

Recibido: 05/04/2018

Aceptado: 15/02/2018

Publicado: 30/07/2018

Correspondencia: katuskar.rubirac@ug.edu.ec

- a. Universidad de Guayaquil; katuskar.rubirac@ug.edu.ec
- b. Universidad de Guayaquil; enrique.abandom@ug.edu.ec
- c. Universidad de Guayaquil; marcos.zambranom@ug.edu.ec

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

RESUMEN

La auditoría de riesgos del trabajo busca que los empleadores asuman la responsabilidad, el manejo técnico de la seguridad y salud en el trabajo en sus empresas, naturalmente si no cumplen con las normas después de una primera advertencia se aplicara algún tipo de sanción. El siguiente trabajo corresponde al análisis de cumplimiento técnico legal de seguridad y salud ocupacional de la Facultad de Ciencias Naturales de la Universidad de Guayaquil, con referencia al SART. Este estudio contempla el análisis de la Gestión Administrativa y la Gestión del Talento Humano. Luego de un diagnóstico inicial general de la Universidad de Guayaquil, se procede a desarrollar una simulación del Sistema de Auditoria de Riesgo del trabajo en la Facultad de Ciencias Naturales donde se plantea el diseño de un sistema de seguridad y salud ocupacional bajo los lineamientos del SART. Por último, se realiza las respectivas conclusiones y recomendaciones que se han recopilado y se deja a consideración adoptar las correspondientes recomendaciones, así como también el de implementar los procedimientos correspondientes por parte del SGSSO en estudio para que la unidad académica logre cumplir los requisitos que el Sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo establece en nuestro país.

Palabras Clave: Gestión, Riesgo, Talento Humano, administración, Salud laboral.

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

ABSTRACT

The occupational hazard audit looks for employers to assume the responsibility, the technical management of safety and health at work in their companies, naturally if they do not comply with the standards after a first warning will apply some type of sanction. The following work corresponds to the analysis of legal technical compliance of safety and occupational health of the Faculty of Natural Sciences of the University of Guayaquil, with reference to SART. This study contemplates the analysis of the Administrative Management and the Management of the Human Talent. After an initial general diagnosis of the University of Guayaquil, we proceed to develop a simulation of the Work Risk Audit System in the Faculty of Natural Sciences where the design of an occupational health and safety system under the SART guidelines is considered. Finally, the respective conclusions and recommendations that have been compiled are made and the corresponding recommendations are taken into consideration, as well as the implementation of the corresponding procedures by the SGSSO under study so that the academic unit can meet the requirements that the Occupational Risk Audit System establishes in our country.

Key Words: Management, Risk, Human Talent, administration, Occupational Health.

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

Introducción.

La Facultad de Ciencias Naturales de la Universidad de Guayaquil, constituye en la actualidad uno de los centros de enseñanza más destacados del siglo XXI, ya que prepara científica y técnicamente al equipo de personas capaces de estudiar y evaluar la riqueza de la naturaleza que posee la República del Ecuador

En consideración a la enorme importancia de poseer en la nación una Facultad de Ciencias Naturales debidamente organizada, el honorable Concejo Universitario de la Universidad de Guayaquil en sesión del día 5 de Julio de 1969 transformó la escuela de Ciencias Naturales en lo que hoy es la Facultad de Ciencias Naturales, que comenzó a funcionar a partir del 18 de Agosto de 1969.

La Facultad de Ciencias Naturales, es una Unidad Académica pública de la Universidad de Guayaquil, que será acreditada y alcanzará liderazgo nacional con proyección internacional en la formación de profesionales de calidad, integrados al desarrollo tecnológico –científico, ambiental y productivo, que promueve el emprendimiento y se ampara en principios y valores éticos que contribuyen a la conservación y manejo de los recursos naturales del país. (Naturales, 2015).

La Facultad de Ciencias Naturales, es una Unidad Académica de carácter pública de la Universidad de Guayaquil, que forma profesionales en pregrado y posgrado en las Ciencias Biológicas, Geológicas y Ambientales, generadora de nuevos conocimientos científicos y tecnológicos, vinculada con la colectividad ,con docentes capacitados y laboratorios equipados

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

con tecnología de punta, biblioteca especializada, infraestructura física adecuada, y con un modelo pedagógico: holístico – sistémico, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de la población costera y del país. (Naturales, 2015).

Las exigencias de los organismos de control en el Ecuador están evaluando el porcentaje de cumplimiento de los requisitos técnicos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En instituciones educativas o empresas que incumplan con la normativa legal vigente serán sancionadas, es así como nace la necesidad de levantar información en la Facultad de Ciencias Naturales de la Universidad de Guayaquil para evaluar el nivel de cumplimiento legal en base al Sistema de Auditorias de Riesgos del Trabajo y proponer mejoras que ayuden a reducir las no conformidades.

En el artículo 410 del Código Laboral ecuatoriano se establecen obligaciones respecto a la prevención de riesgos. Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores y las condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud. Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinada en los reglamentos y facilitada por el empleador, su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Los objetivos de la auditoria de riesgos de trabajo, es revisar los sistemas de gestión y verificar la conformidad con diferentes criterios tales como legislación, procedimientos escritos y normas.

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

En él se incluirán empresas, organizaciones, contratistas subcontratistas, entre otras, a través de las verificaciones de gestión realizadas ayudan a desarrollar una verdadera gestión en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales en el puesto de trabajo, que son una pérdida grande para las instituciones.

Es por ello el reglamento del sistema de auditoria de riesgo del trabajo, resolución C.D 333, instrumento obligatorio que se debe adaptar en el entorno laboral de quienes están bajo su responsabilidad.

Por ese motivo la Facultad de Ciencias Naturales de la Universidad de Guayaquil, se ve como una necesidad el poder contar con información sobre: la aplicación del instrumento SART y el nivel de cumplimiento en materia de seguridad y salud ocupacional.

Chiavenato (2013) en su libro Gestión del Talento Humano dice:

“Hoy se habla de administrar con las personas; es decir, de una administración que se refiere a la organización y también a sus colaboradores y asociados internos, que son quienes más entienden de ella, de sus negocios y de su futuro.” (Chiavenato, 2013)

Se trata de una nueva visión de las personas, ya no como un recurso de la organización, como objetos serviles o simples sujetos pasivos del proceso, sino fundamentalmente como sujetos activos que toman decisiones, emprenden acciones, crean innovaciones y agregan valor a las organizaciones.

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoría de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

En conclusión la persona es vista como un agente proactivo, dotado de visión propia y, sobre todo, de inteligencia, que es la mayor de las habilidades humanas, la más avanzada y sofisticada.

En nuestro trabajo de investigación proponemos la realización de un plan de seguridad y salud ocupacional que debe ser previamente diseñado de forma detallada para cada puesto de trabajo de acuerdo a los lineamientos del SART de tal forma que las personas sepan que deben hacer frente a una determinada situación, evitando en lo posible la improvisación.

Una de las formas más importantes de poder controlar los riesgos en el trabajo, es evaluando el desempeño en materia de seguridad y salud por parte de los trabajadores, a través de las inspecciones, como también, los indicadores de gestión ayudan para la verdadera gestión en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales que son siempre un perjuicio para las organizaciones. (IESS, 2010)

Es por tal motivo que desde el mes Noviembre del 2010 el IESS ha desarrollado un reglamento de Auditorías de Riesgo del Trabajo, establecido en la resolución C.D.333, instrumento de carácter obligatorio que se debe implementar en el ambiente laboral y se establecerán no conformidades, las mismas que deberán resolver para no caer en responsabilidad patronal y las sanciones actualmente establecidas por el IESS. (IESS, 2010)

En el proceso de evaluación de los riesgos laborales, se consideran todos los elementos de cada lugar de trabajo y tanto los trabajadores como la dirección deben participar en el proceso a su nivel de responsabilidad. (OIT, 2011)

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

Las enfermedades laborales son las afecciones agudas o crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo que realiza el asegurado y que producen incapacidad a lo largo del tiempo. Se entiende por Factores de Riesgo aquellas condiciones de trabajo que puedan provocar un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. (Orellana, 2011)

Antes de la creación del SART, permanecía en los responsables de Seguridad Industrial de las organizaciones el establecer los mecanismos que les permita cuidar de la Salud y Seguridad de sus trabajadores, normalmente el enfoque estaba centrado en el personal operativo a quienes se les dotaba en primera instancia de equipos de protección personal, como guantes, mascarillas, cascos y zapatos de seguridad pero en la mayoría de los casos no se realizaba ningún estudio para asegurarse que los mismos estaban diseñados para proteger al trabajador. (SART, 2010)

Los responsables de dicha implementación generalmente se centraban en la dotación de Equipos de Protección Individual EPIS encontrando que la falta de “toma de conciencia” era la barrera tanto a nivel patronal como del trabajador, porque si bien el patrono procuraba al menos dotar de EPIS, el trabajador se resistía a utilizarlos, pues consideraba que el utilizar estos elementos de protección le volvían un ser trabajador “débil” dentro del grupo de compañeros donde el más arriesgado se ganaba su respeto además de considerarlo incómodo. Así mismo pocas eran las empresas que se preocuparon por los empleados administrativos. (SART, 2010)

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

Ahora el objetivo del IESS a través de la implementación del SART es asegurarse que las organizaciones han desarrollado un Sistema de Gestión para demostrar en primer lugar su compromiso con la Seguridad y Salud de sus empleados (operarios y administrativos) y en segundo lugar para cumplir con las normas y regulaciones nacionales e internacionales de seguridad.

Poniendo énfasis en el compromiso del patrono para cumplir los requisitos legales, con el establecimiento de políticas y procedimientos que permitan que el trabajador tome conciencia de su responsabilidad para cuidar su salud y su seguridad cuando durante la ejecución de sus actividades en la organización y puedan de alguna manera llevar este mensaje a sus hogares y comunidad. (Orellana, 2011)

Si bien el SART define multas y penalizaciones para las empresas por el incumplimiento de los requisitos regulatorios, en el fondo lo que se pretende es que todos seamos responsables por nuestra salud y seguridad, que seamos conscientes de los riesgos a los que estamos expuestos en nuestras labores, además de que se tomen las acciones preventivas y se desarrollen planes que reduzcan dichos riesgos.

Debemos asegurar que los sitios de trabajo sean cada vez más seguros y que de iguales formas todas trabajemos cuidando de nuestra salud y cumpliendo con los planes de vigilancia que se desarrollen al interior de las organizaciones para de esta manera poder reducir el índice de accidentes laborales. (Orellana, 2011)

Métodos.

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

La metodología está basada en la recopilación de la información de sustento sobre el cumplimiento técnico legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo de la Facultad de Ciencias Naturales de la Universidad de Guayaquil, sobre los requerimientos del Sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo (SART), considerando en parámetros de no aplicabilidad, cumplimiento y no cumplimiento e investigar la existencia de dicha información o evidenciar su cumplimiento de manera general.

Evaluaremos y analizaremos las evidencias físicas y documentadas, procedimientos, formatos y registros para proceder a emitir un criterio de cumplimiento o no conforme indique el reglamento.

El estudio tiene un diseño de tipo descriptivo. Los aspectos a evaluar en el presente trabajo de investigación y por la naturaleza propia del SART, en la Facultad de Ciencias Naturales de la Universidad de Guayaquil, se relacionan de manera exclusiva con el cumplimiento de la normativa legal vigente.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se van a requerir de las siguientes herramientas de apoyo que son:

- Programas de Microsoft (Excel, Word, PowerPoint)

El anexo de la Auditoria de Riesgos del Trabajo, verificación de los elementos técnicos legales de obligatorio cumplimiento de la dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS.

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

Revisión de la documentación, evidencias encontradas en la Facultad de Ciencias Naturales de la Universidad de Guayaquil.

Revisión de bibliografías

Internet

Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos.

- Protocolo SART

Antes de iniciar con el diagnóstico del Sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo, se levantó información referente a la situación actual de la Facultad de Ciencias Naturales de la Universidad de Guayaquil, luego se realizó una entrevista al Administrador de la Institución

- Evidencia fotográfica de condiciones y actos subestándares.

Se captó mediante la cámara fotográfica las condiciones y actos inseguros existentes en todas las instalaciones de la Facultad de Ciencias Naturales de la Universidad de Guayaquil para luego evaluar y ser analizadas y recomendar soluciones de acuerdo a las exigencias de los organismos de control.

- Equipo de Medición

Para la fiscalización de las condiciones reales en las que se encuentran las instalaciones de la Facultad de Ciencias Naturales de la Universidad de Guayaquil se contrataron los servicios de la empresa ELICROM Cía. Ltda., quienes realizaron las mediciones correspondientes en las

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

áreas de trabajo, la misma que está certificada por la OAE (Organización de Acreditación Ecuatoriano).

Para este caso según las observaciones realizadas y los informes presentados de la matriz de riesgo de trabajo en la Facultad de Ciencias Naturales, se necesita realizar las siguientes mediciones:

Iluminación	Ergonomía	Ruido exterior e interior	Mecánicos	Físicos
-------------	-----------	---------------------------	-----------	---------

Para objeto de nuestro estudio solo tomaremos las mediciones de Ergonomía e Iluminación por las posibles afectaciones de los trabajadores ya que no existen manuales o procedimientos para desempeñar las actividades cotidianas de trabajo y poder constatar los riesgos a los que están expuestos.

Para la calificación de los riesgos identificados por puesto de trabajo según las actividades que desempeñan los trabajadores del establecimiento de educación superior, nos basaremos en los parámetros demostrados en el cuadro No.1

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

Cuadro N°1. Estimación Cualitativa del Riesgo. Método triple criterio

CUALIFICACIÓN O ESTIMACIÓN CUALITATIVA DEL RIESGO - METODO TRIPLE CRITERIO - PGV											
PROBABILIDAD DE OCURRENCIA			GRAVEDAD DEL DAÑO			VULNERABILIDAD			ESTIMACION DEL RIESGO		
BAJA	MEDIA	ALTA	LIGERAMENTE DAÑINO	DAÑINO	EXTREMADAMENTE DAÑINO	MEDIANA GESTIÓN (acciones puntuales, aisladas)	INCIPIENTE GESTIÓN (protección personal)	NINGUNA GESTIÓN	RIESGO MODERADO	RIESGO IMPORTANTE	RIESGO INTOLERABLE
1	2	3	1	2	3	1	2	3	4 Y 3	6 Y 5	9, 8 Y 7

Fuente: Teresa Carbonel-Siam, A., & Torres-Valle, A. (2010).

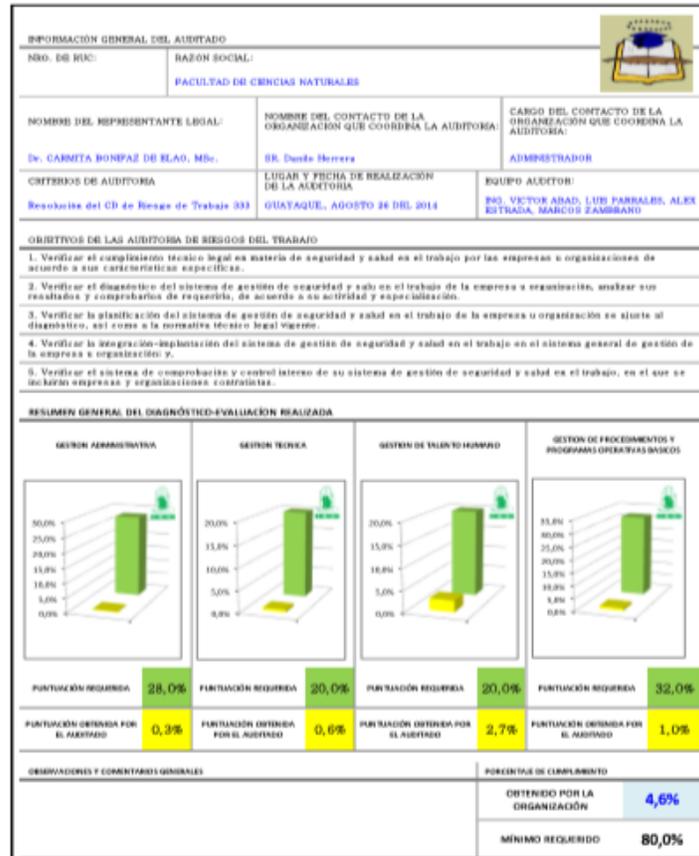
Para cualificar el riesgo, el o la profesional, tomará en cuenta criterios inherentes a su materialización en forma de accidente de trabajo, enfermedad profesional o repercusiones en la salud mental.

ESTIMACIÓN: Mediante una suma del puntaje de 1 a 3 de cada parámetro establecerá un total, este dato es primordial para determinar prioridad en la gestión.

Resultados.

Presentamos el resumen de los resultados de los cuatro elementos auditados de los cuales vamos a proceder a analizar dos de los cuatro requisitos, que son la Gestión Administrativa y la Gestión Talento Humano.

Figura 1. Resumen de los resultados de la Auditoría



Fuente: Los autores

Elaboración Propia

Una vez culminado el análisis de la situación actual en contexto con la autoevaluación SART se evidenciaron los siguientes incumplimientos legales:

Gestión Administrativa

Política: La Política no se encuentra integrada implementada y mantenida.

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoría de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

Planificación: No dispone de un diagnóstico de un sistema de gestión que establezca las no conformidades priorizadas y temporizado respecto a la gestión administrativa, gestión técnica, gestión talento humano y procedimientos – programas operativos básicos. No se incluyen actividades rutinarias y no rutinarias en las planificaciones. No realizan planificaciones que incluyan a todas las personas que tienen acceso al sitio de trabajo incluyendo visitas, contratistas entre otras. Carencia de planes que comprometen los recursos humanos, económicos, tecnológicos suficientes para garantizar los resultados.

Organización: No cuenta con una unidad de seguridad y salud en el trabajo. No cuenta con un servicio médico. Está a la espera de la aprobación de un comité de seguridad y salud en el trabajo por parte del ministerio de relaciones laborales. No están definidos los estándares de desempeño. No existe documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, manual, procedimientos, instrucciones y registros.

Integración – implementación: No se ha desarrollado un plan de competencia previo a la integración – implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la institución. No se han desarrollado los formatos para registrar y documentar las actividades del plan.

Verificación /auditoría interna del cumplimiento de estándares e índices de eficacia del plan de gestión: No se han desarrollado auditorías internas o verificaciones de cumplimiento de los estándares de eficacia. No se ha realizado auditorías externas e internas. No se ha establecido el índice de eficacia del plan de gestión y su mejoramiento continuo.

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

Control de las desviaciones del plan de gestión: No se reprograman los incumplimientos programáticos priorizados y temporizados. Se considera la necesidad del mejoramiento continuo, la revisión de la política, objetivos, entre otros de ser necesarios.

Mejoramiento continuo: No se ha desarrollado una re-planificación de las actividades de seguridad y salud en el trabajo. No se incorporan criterios de mejoramiento continuo. No se mejoran cualitativa y cuantitativamente los índices y estándares del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Gestión Talento Humano:

1. Selección de los trabajadores: No se identifican las competencias requeridas por puesto de trabajo en relación a los factores de riesgo. No se han definido profesiogramas o análisis de puestos de trabajo para actividades críticas. No están definidas las competencias de los trabajadores en relación a los riesgos ocupacionales de cada puesto de trabajo.

2. Información interna y externa: No se evidenció un diagnóstico de los factores de riesgos ocupacionales. No existe un programa de información interna para los trabajadores. No existe un sistema de información externa, en relación a la institución, para tiempos de emergencia.

3. Comunicación interna y externa: No existe un sistema de comunicación vertical hacia los trabajadores sobre: política, organización, responsabilidades en SSO. No existe un sistema de comunicación en relación a la institución, para tiempos de emergencia.

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

Capacitación: No se considera de prioridad tener un programa sistemático y documentado. No identifica con claridad cuáles son las necesidades. No define los planes objetivos y cronogramas. No desarrolla las actividades de capacitación. No evalúa la eficacia de los programas de capacitación. No cuenta con un programa general de capacitaciones.

Adiestramiento: No existe un programa de adiestramiento a los trabajadores. No se han definido los planes, objetivos y cronogramas. No cuenta con ningún programa de adiestramiento por lo tanto los trabajadores no sabrían cómo actuar en situaciones críticas si sucediera. El diagnóstico total obtenido de la auditoría interna de riesgos del trabajo en la facultad de ciencias naturales, nos dio como resultado del cumplimiento el 4,6 y con respecto a la gestión administrativa y talento humano nos dio como resultado una puntuación del 0,3 % y 2,7 % respectivamente.

Proyección del SART a tres años

Con la finalización del análisis de las Gestión Administrativa y Talento Humano del presente trabajo de investigación, la Facultad de Ciencias Naturales de la Universidad de Guayaquil contará con los requisitos exigidos por el SART correspondientes a la gestión en estudio permitiéndole cumplir con los sub elementos:

- Gestión Administrativa
- Política Planificación
- Organización Integración-implementación
- Auditoría interna

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

- Control de las desviaciones
- Mejoramiento continuo

Gestión talento humano

- Selección de trabajadores Información interna y externa
- Comunicación interna y externa
- Capacitación Adiestramiento

Para su aplicación la facultad deberá destinar los recursos económicos y humanos necesarios para que estos funcionen de manera efectiva una vez puestos en marcha.

Ante las propuestas presentadas dejamos a consideración de la Unidad Académica de cómo se podría cumplir con la legislación vigente durante los primeros años después de su implementación.

La Universidad de Guayaquil posee una política acorde a sus actividades y magnitud de los riesgos asociados pero no se encuentra actualizada, esta política debe comprometer recursos y mencionar su compromiso para cumplir con la normativa legal vigente. A continuación se propone la siguiente política:

La Universidad de Guayaquil debe establecer y mantener un sistema de gestión preventivo que abarque todo el campo laboral, en donde prime la seguridad y la salud de su capital humano tanto administrativos como de servicios, estudiantes y público en general, destinando los recursos necesarios para el cumplimiento de la gestión de seguridad y del medio

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

ambiente y que estos sean nuestra mayor responsabilidad. Reduciendo o eliminando los riesgos laborales que puedan causar actos y condiciones subestándares que afecten su normal desenvolvimiento. Nuestros empleados deberán lograr conocer el más alto nivel de seguridad y salud con condiciones de trabajo seguras cuidando del medio ambiente y teniendo condiciones de vida óptimas a través de capacitación y mejoramiento continuo.

Planificación

Una vez desarrollado el diagnóstico inicial, la planificación de la implementación del sistema de seguridad y salud ocupacional basado en SART, se la desarrollara a través de un cronograma de actividades, donde las no conformidades localizadas en la Gestión Administrativa, Técnica, Talento Humano, Procedimientos o Programas Operativos Básicos en la Auditoria Interna tomen su debida acción correctiva, de tal manera que se puedan reducir esos impactos.

Organización

La Facultad de Ciencias Naturales, deberá asignar la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas, la autoridad necesaria, así como las metas de los objetivos permitentes, al personal encargado del desarrollo, promover la participación, cooperación y comunicación entre los colaboradores de la institución educativa superior, establecer programas de prevención, y promoción de la salud.

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

Integración – implementación

Antes de la implementación del sistema de gestión se realizara los pasos que ha a continuación se detallan:

Determinar: ¿Qué se va hacer? ¿Cómo se va a desarrollar? ¿Dónde se va a desarrollar?

Capacitar de acuerdo a los riesgos presentes en cada línea área de trabajo, que incluya objetivos y cronogramas.

Evaluación de la eficiencia de la capacitación.

Ejecución del procedimiento seguro de trabajo en cada grupo de los diferentes puestos de trabajo existente en la empresa.

Las actividades anteriormente nombradas se deberán mantenerse registradas.

Dentro de la implementación se considera difusión adecuada de la política de seguridad y salud en el trabajo, así como las responsabilidades a los niveles pertinentes de la organización respecto a lo planificado, para su posterior verificación y se ser necesario ajuste.

Al realizar la integración – implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional se dará capacitación al personal, con el fin de concienciar sobre los beneficios del sistema y dar a conocer las responsabilidades que se aceptara con el correcto funcionamiento del mismo.

Las capaciones se realizarán en dos partes:

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

- Capacitación general para todo el personal.
- Capacitación específica para el personal que maneja el sistema de gestión.

Verificación de auditoria interna de cumplimiento de estándares e índices de eficacia del plan de gestión.

Se verifica el cumplimiento de los estándares e índices de eficacia (cualitativa y cuantitativa) del plan de gestión.

Las auditorías externas e internas serán cuantificadas, concediendo igual importancia a los medios que a los resultados.

Se establece el índice de eficacia del plan de gestión y su mejoramiento continuo, de acuerdo con el art.11 SART.

Control de las desviaciones del plan de gestión.

Al desarrollar un adecuado control de desviaciones del plan de implementación del sistema de gestión de seguridad se debe: 1) Reprogramar los incumplimientos programáticos priorizados y temporizados. 2) Ajustar nuevos programas de actividades. 3) Realizar la revisión gerencial del sistema de seguridad y salud ocupacional considerando los diagnósticos, controles operacionales, planes de gestión de talento humano, auditorias, resultados, necesidad de mejoramiento continuo.

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

Mejoramiento Continuo

Para la mejora continua del sistema de gestión se debe tener en cuenta:

- Perfeccionar la planificación con mejora cualitativa y cuantitativa en los cuatro niveles de gestión, tomando en cuenta las recomendaciones de las auditorias.
- Se debe actualizarse en temas de legislación laboral, reglamento interno de seguridad y salud ocupacional interno, comité de seguridad y salud ocupacional, etc., mejorar cualitativa y cuantitativamente los índices de eficacia, mejorar los estándares de la auditoria.

Gestión Talento Humano

Selección del Personal

Al seleccionar correctamente al nuevo personal se debe tener en cuenta los siguientes puntos importantes como:

- Elaboración de profesiograma.
- Profesiograma de cargos para el responsable de seguridad.
- Proceso de selección del personal.
- Perfil de competencias.

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

Elaboración de profesiogramas

Los profesiogramas deben realizarlo el departamento de recursos humanos, ellos deben valorar solo las características que se requieren en el puesto de trabajo y las que realmente tiene el candidato.

La descripción de características ha de ser objetiva, con características reales y cuantificables, sin ambigüedades, con una descripción sencilla y sin equívocos, clara, concreta y completa.

En nuestro estudio realizamos cuatro profesiogramas.

A continuación se recomiendan los modelos de los profesiogramas para los puestos de trabajo

Profesiograma de cargos

El profesiograma de cargos sintetiza los principales requerimientos y exigencias que debe poseer el ocupante del puesto.

El estudio del profesiograma del cargo se realizará únicamente para el jefe de seguridad y salud ocupacional, quien se hará cargo del sistema de gestión de seguridad.

Dentro de los mandatos legales en seguridad y salud, acordes al tamaño de la institución, señala que, al tener más 100 empleados, está clasificada como una grande empresa /organización y que por lo tanto es su obligación contar con un responsable de prevención de riesgos, un

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

comité paritario de seguridad e higiene y un servicio médico o de enfermería, para lo cual se dictó los siguientes procedimientos:

Proceso de selección de personal

En este punto, trata acerca del proceso de selección de personal se deberá realizar, considerándolos riesgos de trabajo a los que se estarán exponiendo en el futuro.

La valoración de estos candidatos suele llevarse a cabo mediante la aplicación de una serie de pruebas y la realización de una entrevista, actuaciones estas que tienen como fin analizar sus cualidades, capacidades y conocimientos en relación a la labor profesional a desarrollar. El proceso de selección de personal consta de varias fases:

<i>Fase de detección de necesidades de empleo.</i>	<i>Fase de realización de pruebas.</i>	<i>Fase de entrevista de selección.</i>	<i>Fase de valoración y toma de decisiones</i>
--	--	---	--

Inducción en el puesto de trabajo

Todo personal nuevo que ingrese a la institución a laborar, se realiza una entrevista informativa y de bienvenida por parte del Decano, y se registra en el formato diseñado para tal efecto.

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

El responsable de prevención de riesgo, lleva al nuevo colaborador para que recorra y conozca las instalaciones de la institución indicándole los lugares de uso común y las precauciones que debe tener.

Adicionalmente se dará una inducción sobre los siguientes temas:

* Política de seguridad y salud ocupacional. * Funciones y responsabilidades generales de su cargo. * Peligros y riesgos significativos de su puesto de trabajo. * Uso correcto de los equipos de protección personal. * Mantenimiento de los EPP * A quien y como reportar accidentes.

Información Interna y Externa

La información es importante dentro y fuera de la institución , en especial para las medias y grandes organizaciones , con una buena información se logra un grupo humano comunicándose con mismo lenguaje , capaz de reaccionar de forma correcta y adecuada en caso de presentarse inconvenientes y problemas sean estos de tipo administrativo técnico o tiempos de emergencia.

Al mantener un buen sistema de comunicación de información se evita que la eficacia y transparencia de la información se vaya perdiendo.

Cuando un trabajador sea contratado por la entidad educativa este recibirá:

- Una copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.
- Una copia del plan de emergencia.
- Una copia del reglamento interno de la Universidad de Guayaquil.

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

Por cada puesto de trabajo se redactará e informara al trabajador de:

- Los riesgos del puesto.
- Medidas y normas de seguridad adoptadas en caso de accidentes e incidentes.
- Este documento será actualizado anualmente o cuando se produzcan cambios en los métodos de trabajo que alteren principalmente las condiciones de seguridad y se entregara este documento al trabajador.

Comunicación Interna y Externa

Comunicación vertical descendente escrita: La comunicación se ha de realizarse desde el decanato o departamento de seguridad y salud ocupacional hacia el personal, sobre los temas de seguridad y salud ocupacional en referencia: * Política de seguridad * Responsabilidades de seguridad y salud ocupacional * Procedimientos de control de riesgos.

Comunicación vertical ascendente escrita. El personal comunicara, al encargado del departamento de seguridad y salud ocupacional sobre condiciones y/o acciones subastadores, factores personales o de trabajo, otras causas potenciales de accidentes o enfermedades profesionales.

Comunicación en situaciones de emergencia: La comunicación interna en el momento que se produzcan emergencias y accidentes graves, se procederá de conformidad a lo establecido en el plan de emergencia de la facultad de ingeniería industrial, siendo de vital importancia que cada plan de emergencia este actualizado y aprobado. La comunicación externa cuando se

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

produzcan emergencias y accidentes graves, se actuara a lo establecido en el plan de emergencias.

Capacitación

Las capacitaciones son unas herramientas de gran utilidad para cambiar la actitud de todo el personal que labora en las organizaciones, y con esto reducir los accidentes y enfermedades profesionales.

De esta manera, también resulta ser una importante herramienta motivadora.

Plan de Capacitación

Se diseña un plan anual de capacitaciones a efectuarse para el cumplimiento de las políticas de seguridad y salud ocupacional. Es preciso que se dicten las capacitaciones de acuerdo a las tareas que ocasionan un mayor riesgo.

Selección de los capacitadores

Los capacitadores pueden ser internos o externos, estos se deberá seleccionar conforme al resultado de las necesidades de capacitación que determinara si se realizara un curso o seminario.

- a) Capacitadores internos.- son los técnicos, especialistas, profesionales que trabajan en la institución educativa.
- b) Capacitadores externos.- son los contratados por la empresa para dar capacitación a los trabajadores, pueden ser de consultoras o de libre ejercicio de la profesión.

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

Luego de seleccionar al capacitador se tendrá que fijar:

- Objetivos del curso.
- A quien está dirigido.
- Fecha de capacitación.
- Lugar de la capacitación.
- Medios para dictar la capacitación.
- Cronogramas.

Adiestramiento

Para el correcto adiestramiento de los trabajadores se contemplará en un programa que deberá estar documentado. Este programa contemplará:

- Actividades críticas.
- *Actividades que representen al riesgo.
- Actividades que representen alto riesgo.
- Actividades de las brigadas.

Para que el programa de buenos resultados deberá realizar conforme al siguiente esquema:

- Mediante técnicas reconocidas a nivel nacional o internacional se identificará las necesidades de adiestramiento.
- Se definirá los planes a realizar las actividades de adiestramiento.

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

- Se evaluará la eficacia y eficiencia del programa.

Conclusiones.

El diagnóstico de la verificación del cumplimiento legal de la Facultad de Ciencias Naturales de la Universidad de Guayaquil, nos deja ver la ineficiencia que tiene la entidad educativa, en las exigencias expuestas por las normativas técnicas legales en la seguridad y salud ocupacional.

Esto debido a que no tiene un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, y se lo pudo evidenciar por su baja calificación obtenida de un 4.6 % de cumplimiento, sobre el 80% requerido por la ley ecuatoriana (artículo 11 del reglamento para sistema de auditoria de riesgo de trabajo). Por esta razón es muy importante haber elaborado el presente trabajo, ya que le sirviera de manera significativa para la facultad de ciencias naturales, no solamente porque es una exigencia técnica legal, sino también porque es importante que la institución educativa, cuide de la seguridad y salud del personal que trabaja en ella.

En el presente trabajo se ha procedido a desarrollar los cuatro elementos que abarca el sistema de auditoria de riesgos del trabajo, que son:

- *Gestión Administrativa.
- Gestión Talento Humano.

Sistema de Gestión Administrativa y la Gestión de Talento humano bajo el esquema del Sistema de Auditoria de Riesgo en el trabajo (SART). Caso de estudio: Facultad de Ciencias Naturales, Universidad de Guayaquil

Vol. 2, núm. 3., (2018)

Katiuska Rubira Carvache, Enrique Obando Montenegro, Marcos Zambrano Manzaba

Con el fin de dar un aporte para que puedan proceder a implementar, y así en un segundo diagnóstico del sistema de seguridad y salud ocupacional, la calificación que se obtenga este entre los requerimientos exigidos por la normativa del sistema de auditoria de riesgos del trabajo.

Desarrollar el manual de funciones de la Facultad de Ciencias Naturales.

Bibliografía.

Albacete, c. h. (s.f.). Plan de emergencias. Disponible en: http://www.chospab.es/plan_emergencias/intro.htm.

Andrade, P. J. (2013). Desarrollo de los procedimientos y programas operativos básicos en la cooperativa de ahorro y crédito "COOPAC AUSTRO LTDA". Cuenca.

Andrea, G. O. (2014). Análisis de cumplimiento técnico legal en seguridad y salud ocupacional en relación al SART. Guayaquil.

Carbonel-Siam, Teresa A., & Torres-Valle, A. (2010). Evaluación de percepción de riesgo ocupacional. *Ingeniería Mecánica*, 13(3), 18-25.

Cendiatra. (s.f.). Exámenes médicos ocupacionales. Disponible en: <http://www.cendiatra.com/examenesmedicos-ocupacionales>.

Chiavenato, I. (2013). Gestión del talento humano "Introducción a la moderna gestión del talento humano".

Decreto Ejecutivo 2393, R. (17 de Noviembre de 1986). Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. Ecuador.

Díaz, P. (2009). Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud Laboral. Madrid: Paraninfo S.A.

Norma OHSAS 18001. (s/f). Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional. Disponible en: <http://norma-ohsas18001.blogspot.com/2012/10/sistema-de-gestion-en-seguridad-y-salud.html>. Recuperado el 10 de 2012

Norma OHSAS 18001. (09 de 2012). Incidentes y Accidentes. Disponible en: <http://norma-ohsas18001.blogspot.com/2012/09/incidentes-y-accidentes.html>