

ISSN 1390-6534

Edición Nº 2 / Agosto 2011

SST

Seguridad y Salud en el Trabajo

Revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo / Ecuador



El sistema de auditorías de
riesgos de trabajo
SART y las empresas

Una mirada a la
seguridad y salud del
trabajo en el Ecuador

El trabajo doméstico; la
seguridad y la salud en el
marco internacional



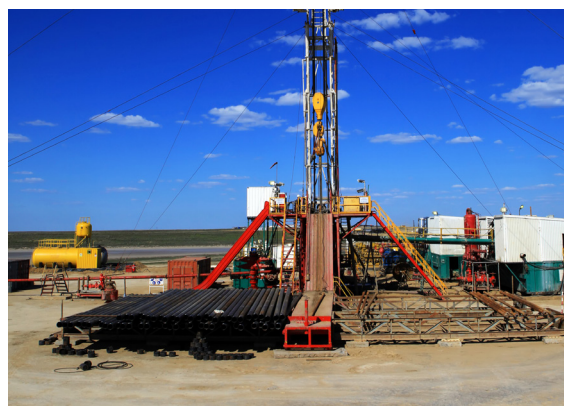
- 06 El sistema de auditorías de riesgos de trabajo SART y las empresas



- 14 El trabajo doméstico; la seguridad y la salud en el marco internacional
- 22 Estadísticas de la cobertura poblacional y prestacional del seguro general de riesgos del trabajo



- 26 La Responsabilidad Social



- 12 Inspección y auditoría de taladros



- 20 La seguridad y salud en el trabajo: Esfuerzo de todos



- 32 Rescate en alturas y entrenamiento de brigadas

- 40 Una mirada a la seguridad y salud del trabajo en el Ecuador



42 El SGRT aliado de los empleados y empleadores

46 Jornadas de Seguridad y Salud en el Trabajo

50 ANDEC S.A. Implementa Normas de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHAS 18000)



52 Una visión para el gestionamiento personal, ambiental e industrial en latinoamérica



57 El SGRT firmó convenios de cooperación

AUTORIDADES DEL IESS

Eco. Ramiro González Jaramillo

PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL IESS

Ing. Felipe Pezo Zúñiga

VOCAL DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL IESS (Por los Empleadores)

Dr. Luis Idrovo Espinoza

VOCAL DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL IESS (Por los Asegurados)

Eco. Fernando Guijarro Cabezas

DIRECTOR GENERAL DEL IESS

Eco. Bolívar Bolaños Garaicoa

SUBDIRECTOR GENERAL DEL IESS

Arq. Juan Vélez Andrade

DIRECTOR DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO

Dra. Silvana Jaramillo Mosquera

SUBDIRECTORA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y CONTROL DE PRESTACIONES

Eco. Oswaldo León Romero

SUBDIRECTOR DE CONTABILIDAD Y CONTROL PRESUPUESTARIO

COMITÉ EDITORIAL

Arq. Juan Vélez Andrade

Dra. Silvana Jaramillo Mosquera

Ing. María Gracia Calisto Ramírez

Ing. Rosseline Calisto Ramírez

Dra. Patricia Torres Moyano

Ing. Andrea Romero Añazco

Ing. Mario Varela Paredes

Lic. Jorge Luis Rubio Espinoza

Ventas, Diseño y Producción

SOLVENTIA

0844-10399

Fotografía

Archivo Institucional - Shutterstock

ISSN 1390-6534

SST es una publicación de la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Veracruz, esquina y Av. Naciones Unidas, Edificio Riesgos del Trabajo 2do Piso Telf.: 023982700 022465595.

Los artículos son de responsabilidad de sus autores, lo que no compromete a la institución.

Está autorizada la reproducción total o parcial de los artículos previa notificación a la Dirección y citando su procedencia.

Presentación



Eco. Ramiro González Jaramillo
**PRESIDENTE DEL CONSEJO
DIRECTIVO DEL IESS**

La aspiración del ser humano ha sido tener una vida donde el bienestar, desarrollo y seguridad sea la tónica para el desarrollo social de todos y todas. La Constitución Política de la República establece la igualdad de oportunidades y equidad de derechos y deberes; esta idea está plasmada en la razón de ser de la Seguridad Social.

La integración económica de los ciudadanos y ciudadanas sin importar las clases sociales, culturales y étnicas se traducen en el desafío personal y social por mejorar los procesos de desarrollo de cada país, traducidos en el trabajo, oficio o labor que nos genere bienestar personal, familiar e ingresos y la protección que ésta puede ofrecer. Reconociendo estas circunstancias hemos entendido la imperiosa necesidad de mejorar e innovar los servicios y prestaciones del IESS como medidas urgentes que respondan a la aspiración universal de justicia y equidad social, alcanzando el pleno empleo, asegurando la sostenibilidad de sociedades abiertas, democráticas; impulsando la cohesión social, la disminución de la pobreza, y la reducción de las diferencias sociales crecientes.

Un paso importante para alcanzar estas metas es la dignificación del trabajo y el otorgamiento de la Seguridad Social de forma integral, solidaria y complementaria para una adecuada calidad de vida de

todas y todos los ecuatorianos. La protección social es un compromiso compartido entre el Gobierno, empleadores y trabajadores, que debe ser promovido y resguardado por todos los actores para que los procesos mejoren de manera sostenida y viable.

Uno de los procesos internos primordiales se desprende al tener un ambiente laboral sano, garantizando protección y prevención de riesgos laborales, de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Para esto es imprescindible crear una cultura nacional de prevención que garantice a los trabajadores y empleadores tener un acceso a la información, un adecuado manejo y utilización de las normativa legal y técnica en la producción; y, sobre todo una conciencia colectiva y solidaria de protección y prevención.

La seguridad social y salud en el trabajo tiene efectos multiplicadores de eficiencia, eficacia y, por consecuencia altas estadísticas de producción; pero este es un efecto parcial; ya que, al trabajador se le garantiza una vida laboral segura y saludable, con beneficios extendidos como los que el IESS ofrece con metas y aspiraciones, contribuyendo a la justicia e igualdad social (oportunidades para todos y todas).

Es importante resaltar que dentro de las políticas del Gobierno Nacional, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), a través del Seguro General de Riesgos de Trabajo realiza un trabajo encomiable, brindando desde el primer día protección en riesgos laborales y en general un conjunto de prestaciones a los trabajadores/as que han sufrido algún tipo de percance como accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; a su vez capacita, supervisa y audita a las empresas para que cumplan con las normas técnicas de prevención de esos accidentes laborales y enfermedades, pero este trabajo sería infructuoso sin el apoyo de toda la colectividad, la que en conjunto busca el bienestar y un buen vivir para toda la población obrera y trabajadora del Ecuador.





Econ. Fernando Guijarro Cabezas
DIRECTOR GENERAL DEL IESS

Los asegurados, pensionistas y beneficiarios y la comunidad nacional en su conjunto, son testigos de los evidentes avances en cambios positivos cualitativos y cuantitativos, y transformaciones estructurales que ha tenido la Seguridad Social en nuestro país, en todas las áreas de gestión: salud, pensiones, riesgos del trabajo, seguro social campesino, inversiones, administrativa, entre otras.

Estos cambios no podrían haberse concretado sin el claro liderazgo del economista Ramiro González en calidad de Presidente del Consejo Directivo, quién con voluntad política y una clara visión de futuro, y contando con el importante apoyo de los miembros del Organismo, Ab. Luis Idrovo e Ing. Felipe Pezo, han tomado decisiones trascendentales e históricas, que han permitido que nuestra institución fije firmemente la ruta de la modernización legal y de gestión, así como del gran incremento de cobertura prestacional y de servicios.

Por mencionar algunos elementos se puede afirmar que: en la Prestación de Salud que ha tenido un crecimiento superlativo en los últimos dos años al haber aumentado sus historias clínicas de 265.000 a 850.000, ha obligado a que se racionalice el modelo de gestión en salud: programando, planificando, modernizando y/o construyendo la más amplia red de infraestructura de atención médica institucional en el que se invirtieron alrededor de 41'610.000 en el último año; equipando a esa red con tecnología de punta; proveyendo oportuna, integral y masivamente insumos y fármacos

a niveles récord en la historia; además ampliando la red de atención de prestadores de salud acreditados; ampliando horarios de atención y contratando nuevos profesionales de la salud, logrando con ello que la red de atención médica nacional se modernice y se amplíe de manera integral.

En Pensiones, hemos innovado procedimientos de trámite que los hacen fluidos y rápidos, mediante la automatización de procesos que ha disminuido el tiempo de trámite, a los cinco días laborables, posibilitando el acceso a los beneficios de la jubilación de un número cada vez mayor de pensionistas y beneficiarios que hoy se acercan a los 300.000. Todas las pensiones se han incrementado de manera importante, la mínima en un 388% hasta la máxima en un 79%, tomando como base las que regían en el 2007, pudiendo afirmarse que estas mejoras, están por sobre las obtenidas en otros países de la Región.

Más de 900.000 beneficiarios incorporados al Seguro Social Campesino (doscientos mil de ellos en los últimos tres años, disponen de más de 620 dispensarios y se han beneficiado de consistentes aumentos de sus pensiones.

En cuanto al Seguro General de Riesgos del Trabajo, esta administración ha dado importantes pasos para exhibir acciones y cifras que denotan la priorización de este Seguro; se ha posibilitado la conformación de 24 unidades provinciales de Riesgos del Trabajo. Se ha intensificado el modo de relacionamiento con gremios de la producción y de los trabajadores, a fin de propiciar el tripartismo dentro del diálogo social como un mecanismo de impulsar la gestión de prevención. Hemos incrementado las acciones de asesoramiento y control a empresas, y de difusión e información a nuestros usuarios en lo referente a normativa legal y condiciones técnicas y de gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo, modernizando los sistemas de control preventivo, mediante el Sistema de Auditorías de Riesgos de Trabajo- SART que está en proceso de implementación.

Entendemos que la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la prevención de accidentes y enfermedades laborales son elementos fundamentales de la misión del IESS, tal cual lo establece nuestra Constitución y la Ley del Seguro Social Obligatorio; la misma que se nutre en la medida en la cual se valore la importancia de la educación, formación, consulta e intercambio de información y buenas prácticas en seguridad laboral y la promoción de medidas preventivas.

Estamos, marcando el camino que nos lleve a la consolidación de una seguridad social más humana e integral, que garantice mejores condiciones de vida para nuestra población protegida, mediante un trabajo sin descanso, y con estricto apego a normas legales que nos rigen.



Esta disposición legal, ha sido recogida por diferentes cuerpos legales como la Ley de Seguridad Social, que establece la obligatoriedad de proteger al afiliado y al empleador de los riesgos provenientes del trabajo, mediante programas de prevención y reparación de los daños causados al trabajador, en casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Se propiciará la total recuperación de esos siniestros mediante atención médica integral y la compensación a través de prestaciones económicas, según la gravedad de las afectaciones. Estas podrán ser indemnizaciones, subsidios, rentas temporales o vitalicias, que inclusive pueden convertirse en pensiones de montepío, para el caso de muerte del afiliado.

El Código de Trabajo, en su art. 38 establece que los riesgos del trabajo son de cargo del empleador, y que en caso de que las indemnizaciones no sean concedidas por el IESS, el patrono estará en el deber de hacerlo directamente, de acuerdo a las disposiciones de ese Código. También se determina que los empleadores estarán en la obligación de asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no atenten contra su salud o su vida. Para lo anterior, determina además que a más de cumplir las normas de prevención de riesgos establecidos en ese cuerpo legal, deberá también observarse las normas y disposiciones que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Para vigilar el cumplimiento de estas normas el IESS según su competencia, ha decidido poner en marcha el Sistema de Auditoría de Riesgos de Trabajo-SART, a empresas u entes empleadores, como medio de verificación del cumplimiento de la normativa legal y técnica en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, verificar el análisis de sus Sistemas de Gestión y verificar también que su planificación se ajuste al diagnóstico establecido en esta materia. Para ello el Consejo Directivo del IESS, mediante la Resolución C.D. 333 del 7 de octubre de 2010 expidió el res-

Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo – SART y las empresas

En el Ecuador es necesario reforzar los procedimientos que apunten al robustecimiento de políticas de prevención en materia de Riesgos Laborales, incrementando los niveles de información y difusión de la normatividad legal y técnica que nos rige, a fin de impulsar la presencia en la agenda nacional, la reflexión y el debate sobre la aplicación de políticas públicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante acuerdos basados en el diálogo social dentro de un tripartismo entre trabajadores, empleadores y entidades competentes en la problemática que nos ocupa.

Será necesario además, que de manera insistente se asesore a empleadores y trabajadores sobre la necesidad de adoptar como una práctica indispensable, el establecimiento y vigencia de sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales; informando sobre derechos y obligaciones; capacitando a los afiliados sobre la gestión de Segu-

ridad y Salud en el Trabajo; pero no solo a ellos, ya que la cultura de prevención es una responsabilidad colectiva y compartida de todos los actores sociales.

Pero solo lo anterior no es suficiente si no va acompañada de consistentes acciones de verificación y control de la observancia de las normas legales y técnicas, que mediante su aplicación garanticen un impulso a la creación de esa cultura de prevención, que hoy por hoy y de manera lamentable tenemos que afirmar, ha tenido un limitado desarrollo a nivel nacional, pese a existir el marco legal vigente.

En efecto, la Constitución de la República, establece que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Construye tu mundo. Nosotros lo sostenemos.

Construye con **Varillas Sismoresistentes Adelca** de acero termotratado, que en un país de alto riesgo sísmico como Ecuador y junto a una estructura adecuada garantiza más flexibilidad y, sobre todo, mayor seguridad para ti y tu familia.

Más información en
www.adelca.com





pectivo reglamento, mismo que tiene el carácter de obligatorio para el IESS y las empresas sujetas a su control.

La filosofía de la acción institucional en lo que a control se refiere, es privilegiar las acciones de inducción al cumplimiento de las normas a las cuales todos estamos obligados, pero de manera prioritaria las empresas y los organismos empleadores, antes que entrar de manera directa con una actitud punitiva o sancionadora, por los incumplimientos detectados. Por esta razón es que el Reglamento al cual nos estamos refiriendo, considera varias etapas en su aplicación, etapas que con este afán, son más bien de establecimiento de desviaciones y recomendaciones y advertencia para que dentro de plazos

prudenciales, se produzcan rectificaciones que enrumben positivamente la gestión en este ámbito de acción.

Las auditorías deberán recabar las evidencias del cumplimiento de la normativa técnica legal en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo auditando, la gestión administrativa, la gestión técnica, la gestión del talento humano y los procedimientos y programas operativos básicos, todos ellos con todos los componentes que se encuentran exhaustivamente detallados. Este análisis permitirá recabar las evidencias objetivas del cierre de las No Conformidades, establecidas en la auditoría, así como auditar la gestión del cambio que la empresa u organización hubiere implementado.

La evaluación de todos los factores analizados, tiene parámetros totalmente objetivos que permitirán su procesamiento cuantificable directo.

Si la evaluación de la eficacia de los niveles de gestión es igual o superior al 80% es considerada como satisfactoria y deberá aplicar un sistema de mejoramiento continuo; si es menor al 80% es considerada como insatisfactoria y deberá reformular su sistema. Las No Conformidades, son de dos tipos: las mayores "A" y las menores "B".

En el caso de que pese a las recomendaciones realizadas, se detecte que, las no conformidades mayores "A" encontradas no hayan sido subsanadas en el plazo de seis meses, se incrementará una prima de recargo por el Segu-



ro de Riesgos del Trabajo, del 1% del valor de la nómina de los trabajadores de la empresa u organismo, por un plazo de veinticuatro meses, prorrogables por períodos iguales hasta que se dé cumplimiento a la normativa aplicable.

En el caso de que también en seis meses, se compruebe en incumplimiento de las recomendaciones realizadas por la determinación de las no conformidades menores “B,” igualmente se procederá a establecer una prima de recargo del 0,5% por doce meses prorrogables por períodos iguales, hasta que se dé cumplimiento a la normativa legal y reglamentaria.

Las empresas o entidades auditadas, en conocimiento del informe final de las auditorías, inicial o de seguimien-

to, podrá de así estimarlo conveniente, impugnar el resultado de las mismas ante la Comisión Nacional de Prevención, la que de encontrar debidamente fundamentada la misma, procederá a una auditoría de dirimencia.

La aplicación de los procedimientos establecidos en el Reglamento se basará en una concepción de innovación de rutinas y herramientas técnicas utilizadas hasta ahora. La actual administración institucional cree firmemente que para obtener mejores resultados, necesariamente se deben hacer las cosas de mejor manera, desechando la costumbre o la rutina, que ha sido quizá un óbice para la modernización institucional. Queremos sentar las bases para que en materia de control

especializado, como un elemento importante de la prevención, podamos establecer claramente dos etapas en nuestro accionar. El antes y el después de esta política institucional, y que ello se evidencie en los resultados.

Se partirá por integrar auditores externos debidamente calificados, que serán asignados a las empresas u organismos a ser auditados, mediante procesos transparentes y públicos de determinación de cada auditor o empresa auditora, para cada centro laboral, mediante sistemas de sorteos públicos, entre los profesionales que conforman el banco de los auditores o empresas de auditoría elegibles, conformado por la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo,

también mediante una convocatoria pública a los interesados a inscribirse en este banco.

Ningún auditor o empresa auditora, podrá intervenir en más de un solo proceso a la vez, y no participarán en auditorías de seguimiento o de dirimencia, si ya lo hicieron en la auditoría inicial y en el mismo centro laboral.

El uso del aplicativo informático permitirá el manejo oportuno de la información en cuanto a los aspectos integrantes del proceso, además de datos relevantes para la integración en las estadísticas del análisis de los resultados de la gestión, requeridos para el fomento y desarrollo de mejora de procesos preventivos y prestacionales, que este seguro especializado tiene previsto para su correcto desenvolvimiento.

El alcance de la aplicación informática se enfoca en la ejecución de la auditoría permitiendo la recepción de bases de datos de los auditores, de las empresas, de registros de la documentación analizada, pero además para la recepción del cálculo del índice de eficiencia de las empresas en relación a sus sistemas de gestión, apertura y cierre de las no conformidades y el registro de sus planes de acción. Esta información y con las debidas seguridades será integrada en un portal web, a fin de obtener información actualizada

y en cualquier ubicación geográfica del territorio nacional.

De aproximadamente 200 mil empleadores registrados a nivel nacional, el universo de control probable bajo el SART es de aproximadamente 24 mil unidades laborales, que estarían obligadas a observar las disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Salud para el Trabajo a través de Sistemas de Gestión de prevención de riesgos laborales. Estas cifras claramente sugieren la necesidad de emprender en intervenciones aleatorias y proporcionales en función de varios factores como: niveles de riesgo, número de trabajadores, distribución geográfica, por solicitud propia, por acción pública, y evidentemente según la clasificación internacional unificada de actividades, CIU.

Mediante ese aplicativo informático que al momento se encuentra terminado y está en proceso de implementación en la red institucional, los hallazgos y resultados de las auditorías serán subidos en tiempo real a dicha red, para evitar hipotéticas manipulaciones de la información recogida y evitar alteraciones injustificadas.

De la iniciación, procesos y terminación de las auditorías tendrán conocimiento, tanto los representantes de la empresa o entidad auditada, cuanto los

representantes de sus trabajadores.

A fin de incentivar el uso de prácticas positivas en materia de prevención, se convocará públicamente a las empresas o entidades que así lo decidan al Concurso Anual de Prevención de Riesgos del Trabajo, como un mecanismo de reconocer la excelencia en el manejo de la Seguridad y Salud en sus dependencias. De igual manera, se invitará a inscribir al trabajador que se haya destacado en la defensa de la vida o de la salud de sus compañeros o de la integridad de las instalaciones de su empresa.

La expectativa de impulsar este tipo de control armónicamente con muchas de las entidades laborales, es ampliamente auspiciosa por el interés demostrado y las acciones que ya se han tomado para cumplir las disposiciones legales y técnicas a las cuales están obligadas. De hecho en los últimos días en la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo, hemos conocido pocas verificaciones, en las cuales las empresas han obtenido índices muy superiores a 80 sobre 100 y muchas de ellas 100 sobre 100, lo que habla muy bien de actitudes de esos empresarios comprometidos con el bienestar de sus trabajadores, pero también de la productividad de sus empresas. 🧐

El SART informa que:

las inscripciones de auditores externos y consultoras son permanentes; ingrese a:

http://www.iess.gob.ec/auditores_externos2011/inicio.php

www.iess.gob.ec



Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo



Manipulación de cargas:

Seguir cinco reglas básicas en el momento de levantar la carga:

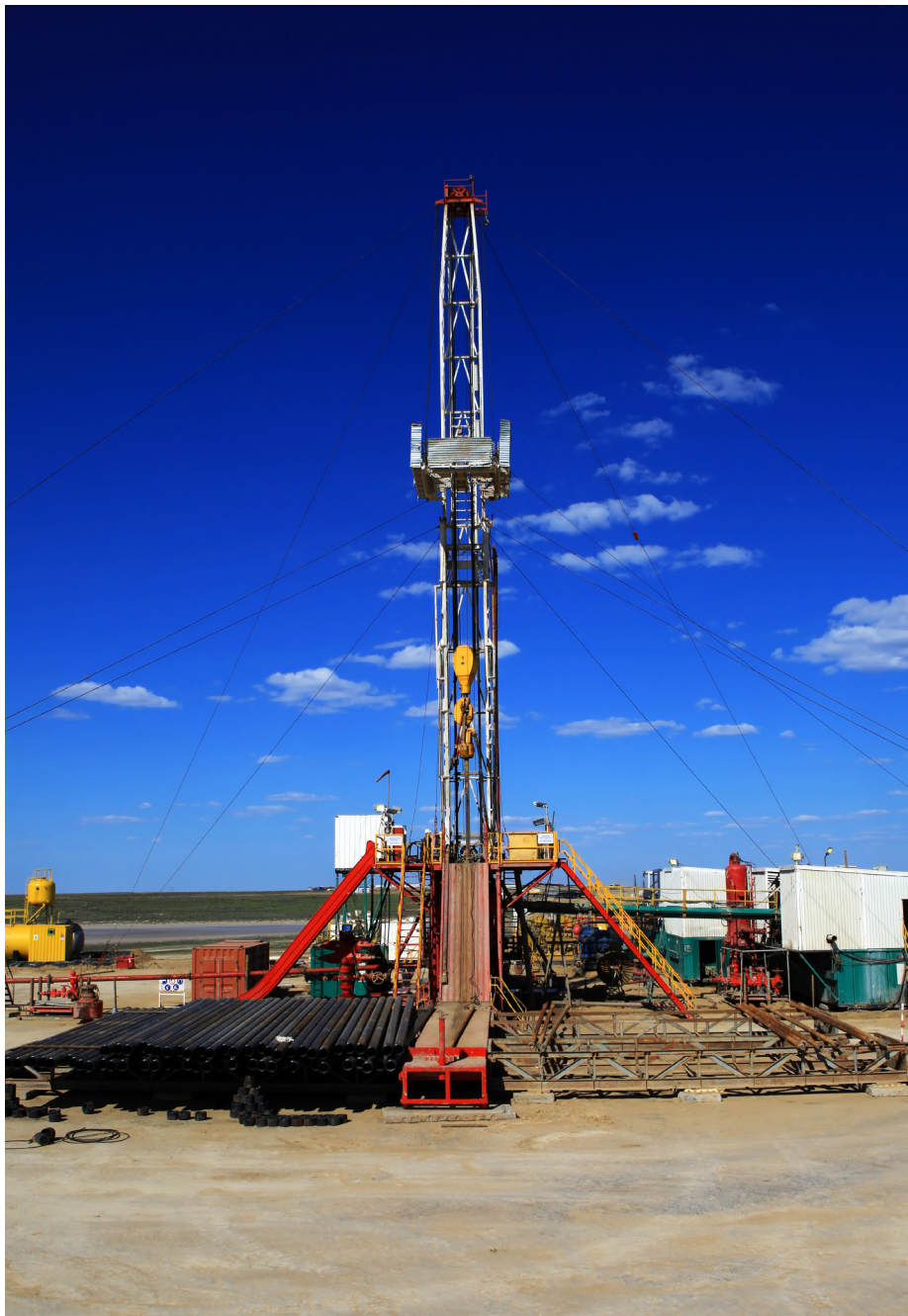
- 1. Separar los pies hasta conseguir una postura estable.*
- 2. Doblar las rodillas.*
- 3. Acercar al máximo el objeto al cuerpo.*
- 4. Levantar el peso gradualmente y sin sacudidas.*
- 5. No girar el tronco mientras se está levantando la carga (es preferible pivotar sobre los pies).*



www.iess.gob.ec/multimedias/revistadigital/

www.iess.gob.ec

Inspección y auditoría de taladros



PROPÓSITO

A través de cursos de capacitación, brindar los conocimientos y las herramientas útiles para que los profesionales conozcan la importancia de trabajar en condiciones seguras en la Industria Petrolera, específicamente en Perforación de Pozos de Petróleo y Gas, creando de esta manera Prevencioncitas de Seguridad Industrial.

Otro propósito es asegurar que todas las operaciones de las Compañías se desarrollen en un ambiente de trabajo Seguro y saludable a través de la inspección y Auditoría del equipo y/o unidad operativa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Dado un proceso de análisis de cada uno de los temas que se tratan en el Curso, el participante estará en la capacidad de Analizar los Peligros y Riesgos implícitos en las Operaciones de Perforación y Rehabilitación de pozos de petróleo y gas, tomando en cuenta los principios y procedimientos de seguridad establecidos en las operaciones, los cuales le permitirán al participante identificar desviaciones que le ayudarán a la prevención de Eventos no Deseados, así como también a controlar, corregir, supervisar y notificar estas desviaciones para la toma de acciones, en su ambiente laboral.

OBJETIVO GENERAL

- Optimización de la calidad de la Operación.
- Reducción de paradas del Equipo
- Aplicación de Normas y Procedimientos
- Protección del Medio Ambiente
- Promover la Seguridad.
- Mejorar la eficiencia Operacional
- Reducción de Eventos No Programados

ALCANCE:

- OPERATIVA
- MECÁNICA
- SEGURIDAD, HIGIENE, SALUD OCUPACIONAL, AMBIENTE, ADIESTRAMIENTO.

CONCEPTOS BÁSICOS:

INSPECCIÓN: Es un proceso de verificar técnicamente herramientas, elementos, funcionamiento, condiciones, partes, equipos, en el TALADRO.

AUDITORÍA: Las auditorías brindan un método sistemático para la recopilación de información sobre la eficiencia, eficacia, y confiabilidad del Sistema de Gestión de Operaciones, Seguridad, Salud y Ambiente y son un medio para el mejoramiento continuo, que le darán resultados a la Calidad.

CERTIFICACIÓN: Cumplen con estándares aplicados de Fabricación y de Mantenimiento.

PRUEBA: Evaluación que se le realiza a un dispositivo o Equipo, sin emitir un Certificado de Calidad o Aprobación.

API: Instituto Americano del Petróleo.

IADC.: Asociación Internacional de Contratistas de Perforación

TALADRO DE PERFORACIÓN: Es un conjunto de piezas y elementos conformados por herramientas mecánicas, hidráulicas, eléctricas, neumáticas, y manuales que permiten perforar pozos petroleros, mediante la ayuda y/o mano de obra de hombres.

REPARACIÓN DE POZOS PETROLEROS: Proceso que involucra un conjunto de piezas y elementos conformados por herramientas mecánicas, hidráulicas, eléctricas, neumáticas y manuales, que, mediante la ayuda y/o mano de obra de hombres permiten la reparación, mantenimiento y servicios de los pozos petroleros, después que son intervenidos por los taladros de perforación y/o, después de estar en el proceso de producción de los mismos.

PARTES A INSPECCIONAR DE UN TALADRO DE PERFORACIÓN Y REPARACIÓN.

- Mesa de Trabajo.
- Torre.
- Sub estructura.
- Sistema de Control de Pozos: (BOP, Acumulador, Manifold de Válvulas de Control, Líneas de Descargas, Desgasificador.
- Sistemas de Circulación de Fluidos.
- Sistemas de Generación de Electricidad.
- Sistema de Aire.
- Sistema Hidráulico.
- Malacate: Sistema de Frenos.

Sistemas de Izamientos.

Herramientas de Trabajo en la Mesa: Llaves Hidráulicas, Llaves de Potencia, Elevadores, Cuñas, Grampas de Porta mechas, Herramientas Manuales.

- Sistema de medición de presión.
- Sistema de Gestión ambiental.
- Sistema de Gestión de Seguridad.
- Sistema de Mantenimiento Preventivo del Taladro.
- Sistema de Operaciones del Taladro.
- Sistema de Gestión y Certificaciones de los Elementos, Herramientas, Equipos, y partes del Taladro.

RESULTADO FINAL

Inspección satisfactoria: Inspección donde todas las regulaciones y requerimientos son cumplidos.

Inspección no satisfactoria menor: Encuentra contravención de regulaciones y/o requerimientos que no resultan en una amenaza directa al personal, medio ambiente y equipos y que no afecta adversamente las operaciones.

Inspección no satisfactoria mayor: Encuentra contravenciones de regulaciones y/o requerimientos que el operador y/o contratista ha fallado en seguir y que tienen el potencial de ocasionar un impacto adverso en el personal, medio ambiente y equipos.

Inspección no satisfactoria seria: Encuentra una total falta de seguimiento a las regulaciones y/o requerimientos que está ocasionando o podrían ocasionar un significativo impacto negativo en el personal, medio ambiente y equipos. 



El trabajo doméstico; la seguridad y la salud en el marco internacional



El espacio laboral que de modo más palpable evidencia la dimensión de género, como reveladora de las desigualdades, es el ámbito doméstico. En él se entrelazan e interactúan los factores educativos, económicos, sociales, de origen, que condicionan



y enmarcan las interrelaciones que se dan entre los sujetos sociales. La temprana asignación de roles y el desigual acceso a los recursos condicionan las opciones y oportunidades en todo el proceso de vida, y el trabajo no escapa a esta condición.

El trabajo doméstico, como actividad casi exclusivamente femenina, y el posicionamiento de las mujeres frente al empleo, entendido éste como trabajo productivo y remunerado, ha dado como resultado una duplicidad de roles para las mujeres. Demanda de ellas multiplicar tiempo, energía, atención para conseguir que las tareas de la casa tengan un resultado como si se invertiera una jornada laboral completa, con la consecuente invisibilización del trabajo doméstico y la inequitativa distribución de las cargas en el hogar.

No es extraño, entonces, que el Derecho, como expresión del mundo jurídico, haya postergado tanto el reconocimiento del trabajo que se realiza en el hogar. Su inserción en el sistema normativo, ha estado mediado por la artificiosa división entre el mundo de lo público y lo privado,

división en la que el espacio privado careció de reconocimiento y valoración y por lo tanto mereció poca atención para su reconocimiento en el plano de los derechos.

El sistema internacional de derechos humanos, con su pretensión de universalidad, no ha sido ajeno a este sesgo en la valoración de las actividades que se ejecutan en la esfera doméstica. Así, la dimensión sociológica de lo que ocurre en el hogar, se ha mantenido fuera del ámbito jurídico, perpetuando un sistema desigual y profundamente discriminatorio. De modo paulatino y desigual, el conjunto de valoraciones de distintos grupos humanos, han ido forjando el reconocimiento de situaciones concretas e injustas para la vida de las mujeres o urgidas de progreso para plasmarlas en normas.

Escaso es aún el reconocimiento social a la permanente prolongación de las actividades hogareñas, tareas que además están alejadas del poder de decisión y que en la mayoría de las ocasiones afectan el proyecto de vida personal, porque atentan a la independencia y autoafirmación

para el ejercicio de la ciudadanía. La temprana asignación de tareas domésticas como una extensión del rol reproductivo, las ha alejado del ámbito educativo, del acceso al conocimiento y de condiciones de vida digna. Quienes ejecutan estos trabajos, han sido consideradas como ciudadanas de segunda clase. Por ello, su reconocimiento como trabajo, no implica exclusivamente la obtención de una retribución económica para el sustento, sino para afirmar un proyecto de vida personal con independencia y libertad.

El trabajo doméstico remunerado es de naturaleza diversa e incluye tareas de limpieza, lavandería, plancha, cocina, cuidado de niños, personas mayores y enfermos, ayuda en las celebraciones familiares, jardinería y mantenimiento del hogar (Cancedda, 2001). Los riesgos asociados a las actividades domésticas, aunque poco visibilizados, son potencialmente peligrosos para la integridad personal de quienes lo

ejecutan. La exposición a productos químicos tóxicos, el levantamiento de cargas pesadas, los movimientos repetitivos, las posturas forzadas y el trabajo de pie, son algunos de los riesgos a los que se exponen. (Valls-Llobet et al., 1999). Estas trabajadoras con frecuencia también se exponen a situaciones de enfrentar actos de intimidación y acoso por parte de las personas para las que trabajan, debido a que las relaciones de poder que se establecen, y al aislamiento en que se encuentran, las coloca en situación de mayor vulnerabilidad.

La lucha por el reconocimiento del trabajo doméstico como actividad remunerada, dio como resultado que en el año 2006, se realizara en Amsterdam la Conferencia Internacional “Respeto y Derecho”, en ella, representantes de todos los continentes plantearon la necesidad del reconocimiento internacional de las tareas del hogar como *trabajo* y de la denominación de *trabajadoras* para quienes las realizan. Esta valo-

ración, supuso además el reconocimiento de los derechos que tienen todos los trabajadores y las trabajadoras y por supuesto el derecho a ser oídas por los organismos internacionales como expresión plena del ejercicio de la ciudadanía.

Crece, entonces, un movimiento internacional para reivindicar los derechos y el impulso para la redacción de un Convenio por parte de la OIT, organismo de las Naciones Unidas responsable de los asuntos laborales.

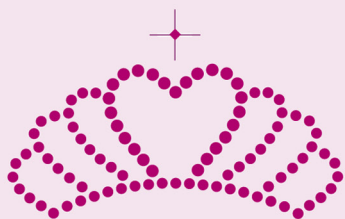
En el 2008, el Consejo de administración de la OIT, admite que la situación de los trabajadores/as domésticos/as es fuente de gran preocupación en todo el mundo y que la elaboración de una norma internacional en materia de DDHH, beneficiará sobre manera a este grupo humano.

Los datos estadísticos, permiten demostrar la realidad fáctica y contextualizar la demanda. He aquí, algunos de ellos:



En Yanbal, CUMPLIMOS 12 AÑOS

Construyendo un futuro mejor junto a Olimpiadas Especiales



MUJER ESPECIAL



Cuando pensamos en los triunfos logrados por un Niño Especial, pensamos también en el gran apoyo que este niño o niña deben tener en casa. Sus padres y de manera muy **ESPECIAL su MAMÁ**, juega un papel trascendental en la historia de estos Campeones de la Vida.

En este 2011, **Yanbal celebra 12 años de alianza con la Fundación Olimpiadas Especial**, 12 años que parecen pocos frente a todos los cambios positivos que hemos logrado para estos cientos de niños y jóvenes.

El compromiso social sumado a nuestra pasión por la excelencia, hacen la fórmula perfecta que cambia el presente y el mañana de los chicos con algún tipo de discapacidad en nuestro país. En este aniversario, **Yanbal renueva su alianza y lo hace con una nueva imagen y un mensaje de gratitud para aquellas mujeres extraordinarias y valientes**, que sin descanso ni excusas entregan su vida al cuidado, atención y superación de sus pequeños hijos Especiales.

Hoy Yanbal abraza su labor social y lo hace con una innovadora campaña publicitaria denominada **MUJER ESPECIAL**, a través de la cual espera conquistar los corazones de todos los ecuatorianos y animarlos a seguir apoyando a los Campeones Especiales.

Yanbal valora el gran esfuerzo de estas mujeres y madres, quienes a pesar de las adversidades y obstáculos sociales han encontrado la forma de salir adelante y les han enseñado a sus hijos que sus sueños sí son posibles, sólo tiene que dar su mejor esfuerzo y compromiso para lograrlo.

Para una **MUJER ESPECIAL**, así como para su hijo no existen imposibles, quizás las cosas resulten más complicadas y puedan tomar un poco más de tiempo, pero siempre son realizables.

Para Yanbal, el éxito de los Niños Especiales tiene un segundo protagonista, ese ángel que los acompaña a todas partes, que los sostiene en los momentos difíciles y los impulsa a seguir adelante, ese ángel es una **MUJER ESPECIAL**.



Tenemos 11 Escuelas Especiales...

El gran propósito de Yanbal y Olimpiadas Especiales es tener una Escuela Especial en cada una de las provincias del Ecuador, con lo cual aumentan las posibilidades de una mejor educación para los niños y jóvenes especiales.

Según la CEPAL (Comisión Económica para América Latina) existen:

- 1.6 millones de trabajadores del hogar que constituyen el 5.5% de la fuerza laboral urbana total.

- 12% de la fuerza laboral femenina urbana y

- 0.5% de la fuerza laboral urbana masculina.

Los ingresos de los trabajadores del hogar constituyen el 41% de los ingresos medios urbanos. Los ingresos de las trabajadoras del hogar son igual al 73% de los hombres trabajadores del hogar (jardineros, guardias); los ingresos de las trabajadoras del hogar constituyen el 76% de las trabajadoras del sector informal y menos del 18% contribuyen a planes de pensiones. El porcentaje de inmigrantes dentro de América Latina, específicamente en Chile y Costa Rica, oscila entre 37 y el 47% en Chile y Costa Rica. Aunque en el Ecuador no se registran datos, se conoce que mujeres provenientes de Colombia y Perú realizan estas tareas.

Es amplio el espectro donde se ubica a las trabajadoras domésticas, la gama incluye labores donde las mujeres son mayoría. Por lo general, es una sola persona la que ejecuta íntegramente las tareas de la casa en donde trabaja. Las prácticas sociales unidas a un débil control por parte de las instituciones llamadas a hacerlo, legitiman la discriminación que se evidencia en remuneraciones bajas, jornadas interminables de trabajo cuando comparten la vivienda con quien las emplea, desconocimiento del derecho a descansar y a hacer efectivo el derecho a la libertad, como dimensión de la dignidad humana.

El trabajo decente para las trabajadoras domésticas es un tema de particular relevancia, supone el empoderamiento económico de las mu-



jerres como una prioridad temática. Este concepto, trabajo decente, consensuado a nivel mundial por la OIT en 1998, integra algunos elementos que tienen como punto de partida la exigencia objetiva de la dignidad humana: libertad, equidad, seguridad, dignidad.

Vincular la noción de libertad con el derecho al trabajo, supone generar condiciones para que mujeres y hombres tengamos las mismas oportunidades para vincularnos al sector productivo, en igualdad de condiciones, sin determinaciones ajenas a los proyectos de vida que individualmente nos tracemos. La imposición en la actividad laboral es una expresión visible de las relaciones de dominación genérica que atraviesa toda la organización social. En pleno siglo XXI, en el que el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, ha alcanzado niveles de reflexión y de reconocimiento normativo, y que buena parte del nuevo constitucionalismo ha adoptado como fuente del derecho, con plena eficacia en el derecho interno, la doctrina internacional de los derechos humanos, es inaceptable que aún persistan formas aberrantes de esclavitud como el trabajo en servidumbre o el trabajo infantil.

Por ello, un Estado como el ecuatoriano, que se constituye como estado constitucional de derechos, está convocado para adoptar no solamente el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas, sino sobre todo para promocionar, tutelar y dar efectividad al conjunto de principios, valores y normas que lo constituyen. Y dar efectividad, significa darle vigencia sociológica, es decir, desarrollar políticas públicas, concretar en normas operativas los resultados que se busca. La vigencia de los derechos de las trabajadoras domésticas, no es por lo tanto un tema exclusivamente jurídico. Indagar el sentido que la norma tiene, significa desarrollar desde el estado y con la participación de activa de la ciudadanía, propuestas prácticas que disminuyan las brechas de inequidad. Los retos para enfrentar los riesgos que esta actividad genera en las mujeres, en las familias y en sociedad en su conjunto, demandan de la seguridad social una visión que se oriente con generosidad y predisposición para remover los obstáculos que coartan a las mujeres el ejercicio pleno de su ciudadanía y su real participación en una sociedad que se proyecta hacia el buen vivir, condición que nutre al concepto de dignidad humana.

El trato justo y equitativo lleva implícita la posibilidad de conciliar de modo equilibrado la actividad laboral y la vida familiar, el trato respetuoso, el tener la oportunidad de expresar los desacuerdos y participar en la adopción de decisiones referentes a las condiciones en las que desempeñan sus tareas y la defensa colectiva de sus intereses.

Y por fin, el trabajo debe proporcionar la adecuada **seguridad** precautelando la salud entendida como el bienestar físico, mental y social de las y los trabajadores.

La aprobación en junio del 2011, del Convenio 189 de la OIT y las Recomendaciones sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, fortalece la demanda de miles de mujeres, en su mayoría migrantes que desempeñan estas tareas.

Este es un momento histórico para las mujeres que realizan trabajo doméstico de todo el mundo. El Convenio de la OIT y las Recomendaciones sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos sienta un precedente, ya que es la primera Convención sobre el trabajo doméstico y define el trabajo doméstico como “trabajo”, y por lo tanto, como parte integral del desarrollo. Presenta los estándares que deberían ser adoptados por gobiernos, empleadores y trabajadores comprometidos con los derechos humanos de las trabajadoras domésticas” declaró Michele Bachelet, Presidente de ONU Mujer, a propósito de la adopción del Convenio 189 por parte de la OIT.

El Art. 13 de ese documento señala “todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable”.

De otra parte la Recomendación #19 detalla la obligación de los estados miembros a adoptar medidas para:

- Proteger a los trabajadores domésticos eliminando o redu-

ciendo al mínimo e la medida en que sea razonablemente factible los peligros y riesgos relacionados con el trabajo con miras a prevenir los accidentes de trabajo, enfermedades y muertes y a promover la Seguridad y la Salud laborales en los hogares que constituyen lugares de trabajo.

- Establecer sistemas de inspección suficientes y apropiados en conformidad con lo dispuesto en el art.17 del Convenio y sanciones adecuadas en caso de infracción de la legislación laboral en materia de salud y seguridad.
- Instaurar procedimientos de recopilación y publicaciones de estadísticas sobre enfermedades y accidentes profesionales relativos al trabajo doméstico, así como otras estadísticas que se consideren útiles para la prevención de los riesgos y los accidentes en el contexto de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Prestar asesoramiento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo inclusive sobre aspectos ergonómicos y el equipo de protección; y
- Desarrollar programas de formación y difundir orientaciones relativas a los requisitos en materia de Seguridad y Salud en el trabajo que son específicos del trabajo doméstico.

En un informe realizado para la Comisión Europea sobre las trabajadoras inmigrantes del servicio doméstico, Anderson y Phizacklea (1997)*, enumeran los siguientes problemas comunes a los que se enfrentan las empleadas del hogar:

- horas no remuneradas;
- bajos ingresos, a menudo por debajo del salario mínimo;
- denegación de salario en caso

de despido tras un período de prueba;

- negativa de los empleadores a regularizar su situación (por motivos fiscales);
- control y acoso sexual;
- presiones para realizar tareas adicionales (para amigos y compañeros);
- cargas de trabajo excesivas, especialmente
- cuando, además de tener que cuidar de niños y personas mayores, deben ocuparse de otras tareas domésticas;
- relaciones muy íntimas entre los asistentes domésticos y las personas para las que trabajan.

El Seguro General de Riesgos de Trabajo, tiene la tarea ineludible de proponer medidas que se orienten a la maximización de los derechos, a desarrollar mecanismos superadores de la marginalidad, de la miseria, a mitigar los riesgos que esta actividad genera en quien ejecuta, a desarrollar protocolos de prevención y atención como expresión del reconocimiento del trabajo doméstico aporte al desarrollo de la sociedad. 🛑

Bibliografía:

- Agencia Europea de Salud y seguridad; “Las cuestiones de Género en relación de la salud y la Seguridad”. Luxemburgo, oficina de publicaciones.2006.
- Generalitat de Catalunya; Diez por qué para una Salud y Seguridad con perspectiva de Género. Barcelona 2010.
- Convenio 189 Sobre Trabajo Decente para las y los Trabajadores Domésticos OIT.
- Recomendación sobre Trabajo decente para las y los Trabajadores Domésticos OIT.

La salud y el derecho humano a gozar de ella



La Organización Mundial de la Salud (OMS), en su Declaración de Principios en 1948, definió a la salud como “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales” y no solamente la ausencia de enfermedad. Añadió que es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y que lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias.

La salud como derecho constitucional de los ecuatorianos

El reconocimiento de este derecho y su relación a nuestra dignidad como seres humanos, también consta en el Art. 42 de la Constitución de 2008.

El marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo – Convenio 187 OIT

La 95 Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, con fecha 15 de junio de 2006, adoptó en Ginebra el Convenio 187 sobre el marco promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los principales objetivos del Convenio (Art. 2) establecen que los Estados Miembros, en consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores, deben:

1. Promover la mejora continua de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales.

2. Examinar periódicamente las medidas que podrían adoptarse para ratificar los convenios pertinentes de la OIT en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así mismo, el Convenio prevé, como obligación de sus miembros, previa consulta a las organizaciones de trabajadores y empleadores, elaborar:

- Una Política Nacional (Art. 3), para promover e impulsar el derecho de los trabajadores a un ambiente seguro y saludable. La elaboración de la Política Nacional se promoverá de acuerdo con las condiciones y prácticas nacionales.
- Un Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Art. 4), que debe establecerse, mantenerse y desarrollarse progresivamente y reexaminarse periódicamente; y,
- Un Programa Nacional para hacer realidad un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

Según comenta la OIT, entre el 24 de julio de 2007 y el 13 de junio de 2011, solamente veinte países han ratificado el Convenio 187, ninguno de ellos es Ecuador.

Aplicabilidad del Convenio 187 OIT en Ecuador

Como conocemos, en nuestro país el IESS es el ente asegurador de las contingencias de Riesgos del Trabajo, a través de la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo y sus distintas dependencias a nivel nacional.

Según la web del IESS, es política del Seguro General de Riesgos del Trabajo “Generar una cultura socio-laboral en prevención de Riesgos del Trabajo. Ampliando la cobertura e intensificando el control”

Así mismo que los “Servicios de Prevención de Riesgos” se enfocan exclusivamente a Vigilar el mejoramiento del medioambiente laboral para la Seguridad y Salud en el trabajo; Asesorar a empleadores y trabajadores sobre la Gestión de Prevención de Riesgos Laborales; Evaluar y verificar a empresas sujetas al régimen; Informar a los empleadores de sus obligaciones para que no incurran en Responsabilidad Patronal; y, Capacitar a empleadores y trabajadores sobre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y sobre la conformación de los Comités de Seguridad en las Empresas.

Como reconoce el Director del Seguro General de Riesgos del Trabajo, en la reciente publicación de la revista institucional, durante décadas no ha existido en la país la voluntad política de arribar a acuerdos nacionales que, basados en el tripartismo, aseguren la vigencia de un estado de Seguridad y Salud en el Trabajo para los trabajadores ecuatorianos. De la misma manera, compartimos la expresión del Presidente del Consejo Directivo, expresada en el mismo medio de comunicación, sobre

la necesidad de crear una cultura de prevención contando con los actores del tripartismo, para lograr una cultura de bienestar y buen vivir.

Las matrices sindicales que conformamos el FUT, invitamos a la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo a establecer y mantener un trabajo serio, sostenido y fructífero para lograr la aplicación del Convenio 187 de la OIT en beneficio de los trabajadores ecuatorianos y sus familias, sin perjuicio de impulsar su ratificación por el Estado Ecuatoriano; igualmente, a que con el Diálogo Social y el Tripartismo trabajemos por una cultura y prácticas de prevención de los riesgos laborales y de las enfermedades profesionales. 🛑

La reforma legal del Código del Trabajo y de la Ley de Seguridad Social serán otras oportunidades para reflexionar con los mismos mecanismos indicados, en procura de mejores condiciones de vida y de trabajo que son derechos de los trabajadores ecuatorianos y sus familias.



Estadísticas de la cobertura poblacional y prestacional del Seguro General de Riesgos del Trabajo



Con sujeción a la misión fundamental del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, determinada en la Constitución y en la Ley de Seguridad Social, la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo, tiene la responsabilidad de proteger a los afiliados desde el primer día de labor, contra las contingencias de accidentes del trabajo y desde el sexto mes de aseguramiento contra enfermedades profesionales u ocupacionales.

Los afiliados protegidos frente a las contingencias de riesgos del trabajo, son todos los trabajadores que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio, sea en relación de dependencia o como trabajador autónomo e independiente, incluidos los afiliados voluntarios residentes en el Ecuador, razón por la cual el análisis de la cobertura poblacional del Seguro de Riesgos del Trabajo, abarca la totalidad de afiliados al seguro general obligatorio, cuyo comportamiento histórico reciente, correspondiente al período 2006-2010 (a diciembre de cada año), es el siguiente:

Año	Número	Salario promedio de aportación
2006	1.398.819	343,90
2007	1.493.780	391,54
2008	1.675.017	469,42
2009	1.810.815	506,60
2010	2.019.273	555,31

Nota: Información provisional del año 2010
Elaborado: Alexandra Páramo - Francisco Peña
Fuente: Historia Laboral DDI

Las cifras evidencian un incremento creciente y permanente de afiliados que garantiza protección a un mayor número de personas, como resultado, entre otras, de las políticas de reducción de la evasión, del mejoramiento de la imagen institucional y de la generación de una cultura de seguridad social que incluye la toma de conciencia de las bondades del aseguramiento.

El crecimiento promedio anual de afiliados cotizantes es del 9,22% y el crecimiento total del período analizado es del 44,36%. Se presenta el gráfico correspondiente:



Complementariamente, se han obtenido resultados favorables en lo que respecta a la reducción de la elusión o subdeclaración, producida, entre otras causas, por los procesos de unificación del salario base de aportación al IESS, que se produjo progresivamente por sectores: privado, público y del magisterio fiscal, lo cual redundaba positivamente en el mejoramiento de la cuantía de las pensiones o rentas iniciales. El crecimiento del salario base de aportación del período observado ha sido del 12,18% promedio anual y del 61,47%, cuyo gráfico se presenta a continuación:



El comportamiento de la cobertura prestacional del Seguro General de Riesgos del Trabajo, se puede analizar desde la perspectiva de la concesión de las prestaciones económicas denominadas rentas por incapacidad permanente parcial, por incapacidad permanente total o por incapacidad permanente absoluta o rentas de montepío de riesgos del trabajo por viudedad u orfandad.

La evolución histórica reciente de los pensionistas en curso de pago, se observa en el siguiente cuadro:

Pensionistas de Riesgos del Trabajo a diciembre de cada año

Año	Incapacidad		Viudedad		Orfandad		total	
	Número	Pensión promedio	Número	Pensión promedio	Número	Pensión promedio	Número	Pensión promedio
2006	4.380	158,18	2.676	158,24	2.716	88,88	9.772	138,94
2007	4.473	169,70	2.744	170,30	2.674	93,68	9.891	149,32
2008	4.346	180,79	2.661	180,33	2.620	98,06	9.627	158,15
2009	4.822	199,14	2.861	193,97	2.797	104,04	10.480	172,35
2010	5.118	227,14	2.001	209,31	2.833	111,62	10.952	192,38

Nota: Incluye rentas por incapacidad permanente parcial, total o absoluta

Elaborado por Alexandra Páramo - Francisco Peña

Fuente: Dirección del Seguro General de Riesgos de Trabajo

El crecimiento del número de pensionistas en el período 2006-2010 es del 3%, indicadores que reflejan, fundamentalmente, la adecuada gestión de prevención de riesgos y las auditorías de control impulsadas por la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo, sin desconocer al mismo tiempo, la subdeclaración de accidentes del trabajo producida por diversas causas. La disminución, del número de pensionistas en el 2008 obedece entre otros factores, a los efectos producidos por los controles de supervivencia y la migración.

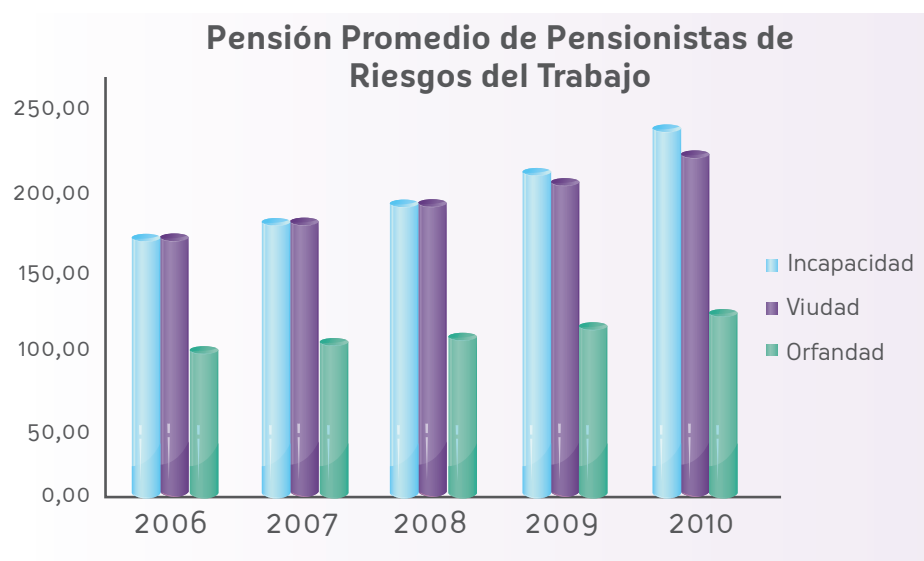
La evolución del número de pensionistas, se observa en el siguiente gráfico:

Número de Pensionistas de Riesgos del Trabajo



El crecimiento promedio de las pensiones del 2006 al 2010 es del 8% anual, con un crecimiento total del período del 38,46% que rebasa sustancialmente el comportamiento de la inflación que es el indicador representativo del deterioro del poder adquisitivo de las rentas. Al respecto, cabe señalar que en este porcentaje están incluidas las rentas permanentes parciales, cuya cuantía es inferior a las rentas de incapacidad permanente total o absoluta, por cuanto en muchos casos son complementarias al salario o a la pensión por invalidez o por vejez del seguro general.

El comportamiento del incremento de la cuantía de las rentas promedio de riesgos del trabajo, se observa en el siguiente gráfico:



Al respecto, cabe señalar que el fondo capitalizado, en este caso, del Seguro de Riesgos del Trabajo debe garantizar los gastos de la gestión del aseguramiento encaminados fundamentalmente a la prevención de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales u ocupacionales, así como, a cubrir adecuadamente las prestaciones (rentas) en curso de pago hasta la extinción de los derechos, al igual que debe garantizarse el pago oportuno de las prestaciones económicas de indemnizaciones y rentas que se produzcan en cualquier tiempo. Los recursos del fondo que corresponden a prestaciones que deben otorgarse en el mediano y largo plazo, se encuentran invertidos, con sujeción a la ley.

La solvencia y sostenibilidad de este seguro se conocerá al concluirse la valuación actuarial, que se encuentra en proceso de elaboración. 🛑

El presente análisis debe asociarse con una visión general de financiamiento reflejado en los registros de ingresos, egresos y fondo capitalizado del Seguro General de Riesgos del Trabajo, que se observa en el cuadro siguiente:

Fondo Capitalizado del Seguro General de Riesgos del Trabajo 2006 - 2010 (miles de dólares)			
Años	Ingresos	Egresos	Saldo Acumulado
2006	33.046,00	13.829,00	91.990,00
2007	42.442,00	13.871,00	120.561,00
2008	52.639,00	42.716,00	30.485,00
2009	66.599,00	22.029,00	75.055,00
2010	106.917,00	39.878,00	42.093,00

NOTA: Los ingresos y egresos incluyen los movimientos directos del fondo. El saldo del 2006 incluye los valores acumulados de años anteriores.

Elaborado por: Manuel Córdor – Francisco Peña

Fuente: Estados Financieros del IESS (registros contables)





Es la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, entidades del sector público y social. Es importante recalcar que en toda estrategia de RS hay un componente dedicado a la salud y seguridad laboral.

La Responsabilidad Social

En los últimos años la Responsabilidad Social (RS) ha despertado el interés de empresas, instituciones internacionales, entidades públicas y de la sociedad civil. Esta atención se ha traducido en la elaboración de numerosos principios y guías en donde se incluyen líneas directrices sobre Salud y Seguridad en el Trabajo.

Estos principios, que se basan generalmente sobre normas voluntarias internacionales, incluyen secciones específicas dedicadas a la salud y la seguridad laborales, que guían a las empresas, a las organizaciones públicas y de la sociedad civil, para que mejoren las condiciones de trabajo de sus empleados.

Guías internacionales

Entre las guías internacionales que tratan sobre la responsabilidad social y que contemplan aspectos de Salud y Seguridad en el Trabajo se encuentran el Pacto Global, la Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD), la



Global Reporting Initiative (GRI), el Libro Verde de la Comisión Europea y las Normas ISO8000 e ISO26000.

Una de las guías internacionales referentes es el Pacto Global de las Naciones Unidas que fue lanzado en el año 2000 y contiene diez principios básicos enfocados a comprometer las compañías para garantizar que en sus actividades empresariales respeten los derechos humanos y el medio ambiente. En su principio número uno, se habla especialmente de cómo las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su área de influencia. Una de las

“recomendaciones” a las compañías es diseñar y poner en práctica una iniciativa higiénico-sanitaria y trabajar en la promoción de las condiciones de seguridad y salud laborales.

Otra referencia internacional es la Declaración Tripartita de la OIT, que data de 1977, negociada entre gobiernos, empleadores y trabajadores, definió una serie de principios y estándares mínimos sobre aspectos de salud y seguridad laboral que deben ser tomados en cuenta las actividades de las compañías internacionales. Estas directrices exigen el cumplimiento de un número limitado de medidas pero no cubren todos los aspectos relacionados con la

prevención de riesgos laborales.

Asimismo, otra guía internacional reconocida es el conjunto de líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales y sus actuaciones socialmente responsables que se aprobaron también en los años setentas. En estas se contempla la abolición del trabajo infantil y la eliminación de todo tipo de trabajo forzado así como la adopción de las medidas necesarias para asegurar la salud y la seguridad del trabajador en sus actividades empresariales. En las directrices también se recomienda que las empresas vayan más allá del cumplimiento de las normas obligatorias e internacionales en cuanto

a medidas sobre salud y seguridad.

La Global Reporting Initiative (GRI) es una iniciativa que incluye guía internacional voluntaria para el desarrollo de informes de sustentabilidad que comprende una serie de indicadores para evaluar el desempeño de una empresa en el área económica, medioambiental y social. Entre estos indicadores se encuentran varios dedicados a temas relacionados con las prácticas laborales y sus condiciones. Se incluyen indicadores específicos para el ámbito de la salud y la seguridad tales como: notificación de accidentes y enfermedades laborales, creación de comisiones conjuntas sobre seguridad y salud, tasas de absentismo laboral por accidentes comunes y políticas específicas sobre VIH y SIDA en el lugar de trabajo. Estos indicadores son un referente para saber si la empresa

está realizando una buena labor en temas de RS y sus diferentes componentes.

Otra referencia internacional es el Libro Verde de la Comisión Europea que anima a las empresas a ir más allá del puro cumplimiento de las obligaciones jurídicas, invirtiendo más en el capital humano, el entorno y las relaciones con los diferentes actores relacionados con sus actividades empresariales (proveedores, contratistas, etc). Exhorta a las empresas a mejorar las condiciones laborales en materia de salud y seguridad a todos los niveles de actividad de la compañía y a crear etiquetas “responsables” tanto en temas de seguridad y salud como de respeto del medio ambiente.

Por último, debemos hablar de las Normas ISO8000 e ISO26000. Am-

bas normas fijan los requisitos de la RS que debe cumplir una empresa. Las dos normas identifican una serie de campos en los que la compañía debe evaluar su desempeño. Entre ellas están la erradicación del trabajo infantil y forzado, el respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación, etc. Las empresas deben desarrollar y medir sus progresos en estos temas para poder obtener la certificación de RS correspondiente.

Todas estas normas contribuyen al cumplimiento de las obligaciones jurídicas de las empresas pero también invita a éstas a ir más allá de lo legalmente establecido y a garantizar las condiciones laborales óptimas para las personas que trabajan con ella directa o indirectamente.



Motivaciones de las empresas para elaborar programas de Responsabilidad Social

Las empresas no tienen la obligación de llevar a cabo un programa de RS pero cada vez son más las compañías que se interesan por el tema y quieren tener su propia estrategia. Cualquier compañía, sea pequeña, mediana o grande, puede tener su propio plan de Responsabilidad Social. De igual modo, cualquier entidad del sector público o social puede desarrollar su propio programa de RS.

Las motivaciones pueden ser muy diversas. Existen motivo comerciales, de gestión de riesgos y motivos más altruistas, basados sobre una filosofía de sostenibilidad y respeto al entorno en el cual opera la organización. Ambos son loables y respetables, y con frecuencia, se entrelazan.

bles, y con frecuencia, se entrelazan.

Desde un punto de vista totalmente comercial la empresa puede obtener ventajas competitivas al poner en marcha un programa de RS. Una de las ventajas está directamente relacionada con la productividad puesto que una mejora en el clima organizacional o un uso más “ecoeficiente” de las materias primas se puede traducir en una disminución de los costos.

La siguiente ventaja puede ser de “diferenciación”, es decir, puede hacer que el producto o servicio de la empresa se perciba como “diferente” y le distinga del producto o servicio de la competencia gracias a las iniciativas tomadas en RS que pueden mejorar la reputación y la imagen de la compañía o añadir atributos ambientales a dichos productos.

Otra ventaja puede ser la reducción de riesgos de la empresa u organización. Los programas de RS contribuyen a la reducción de riesgos por conflictos con los grupos de interés y facilitan las relaciones con los empleados y con las comunidades donde operan.

Además, el hecho de tener programas transversales para velar por la seguridad y la salud de sus empleados crea un clima positivo en el trabajo, así como motivación, lealtad, creatividad y productividad.

En consecuencia, la RS y los temas relacionados con la salud y la seguridad del trabajador, pueden mejorar no solo el bienestar de los empleados de una empresa, sino aumentar la productividad y ayudar a diferenciar el producto o servicio y así contribuir al crecimiento de la empresa.



¿Cuáles son la herramientas disponibles en Ecuador ?

CERES trabaja con varias herramientas, propias o compartidas, para ayudar a las empresas y a las entidades del sector público y social a diseñar, ejecutar y evaluar, programas de RS en sus organizaciones respectivas y colaborar entre ellas para obtener mejores resultados.

Una de las herramientas es el conjunto de Indicadores CERES-ETHOS® de Responsabilidad Social desarrollados por CERES y el Instituto Ethos de Brasil son una herramienta de autoaprendizaje, sensibilización, evaluación y seguimiento de la gestión corporativa con enfoque a RS. Éstos, basados en estándares internacionales, comprenden consideraciones sobre el llamado “Trabajo Decente” que incluye aspectos de cuidados de la salud, seguridad y condiciones de trabajo.

En Ecuador, 24 empresas han contestado al cuestionario de los indicadores CERES-ETHOS®. De los datos que nos proporcionan estas empresas en cuanto al indicador sobre “Cuidados de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo”, constatamos que el 50% cumple rigurosamente las obligaciones legales y tiene planes y metas para alcanzar los estándares de excelencia en salud, seguridad y condiciones de trabajo. Sin embargo, aún quedan muchas empresas por comprometerse con este tipo de acciones en el Ecuador.

Las condiciones laborales en el marco de la Responsabilidad Social.

Mejorar las condiciones laborales es parte integrante de la Responsabilidad Social. Entre los miembros de CERES por ejemplo, hay algunos casos de mejores prácticas en este ámbito e intentamos socializarlas a través de talleres de intercambio de experien-

cias y conocimientos. En el Quinto Encuentro Nacional sobre Seguridad y Salud que se llevó a cabo en abril de este año, en donde se premió a las empresas que manejan mejores procesos de prevención de riesgos, la empresa HOLCIM Ecuador SA, miembro de CERES, recibió un reconocimiento por su labor en el campo de la salud y seguridad de sus empleados. Estamos trabajando con Holcim para que esas buenas prácticas sean replicadas entre los otros miembros.

De este modo, lo que empezó como una iniciativa puntual de una empresa determinada, puede llegar replicarse y a beneficiar muchas entidades que conjuntamente pueden tener un efecto positivo en la sociedad.

La Responsabilidad Social puede cambiar positivamente las vidas de los trabajadores en el Ecuador. Cada empresa y organización tiene un rol que desempeñar. 🛑



CERES y sus actividades

El Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES) desarrolla actividades orientadas al fomento de la responsabilidad social y fortalece así a un grupo de organizaciones dedicadas y comprometidas con el desarrollo sostenible del Ecuador. El Consorcio funciona como una plataforma neutra e impulsa la cooperación entre los tres sectores de la sociedad (público, privado y social) para alcanzar un desarrollo socioeconómico inclusivo de todos los actores de la sociedad ecuatoriana. Contacto comunicación@redceres.org ó teléfono 2553 723 / 2221 731.

Referencias

Pacto Global de las Naciones Unidas: www.unglobalcompact.org
Organización Internacional del Trabajo: www.ilo.org
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico: www.oecd.org
Global Reporting Initiative: www.globalreporting.org
Comisión Europea: www.europa.eu
Organización Internacional para la Estandarización: www.iso.ch

Dirección del Seguro de Riesgos del Trabajo



Control del ruido en su origen:

La reducción del ruido, ya sea en su origen o en su trayectoria, debe ser una prioridad de los programas de gestión del ruido y debe considerar tanto el diseño como el mantenimiento del equipo y del lugar de trabajo.

Para ello se pueden utilizar diversos controles de ingeniería:

- 1. El aislamiento en la fuente por medio de la localización, confinación o amortiguación de las vibraciones mediante muelles metálicos o neumáticos o soportes de elastómeros.*
- 2. La reducción en la fuente o en la trayectoria, utilizando cercos y barreras o silenciadores en los tubos de escape, o bien reduciendo las velocidades de corte, de los ventiladores o de los impactos.*
- 3. La sustitución o modificación de la maquinaria, por ejemplo, reemplazando los accionamientos de engranaje por accionamientos de correa, o utilizando herramientas eléctricas en lugar de neumáticas.*

www.iess.gob.ec/multimedias/revistadigital/

www.iess.gob.ec



Rescate en altura y entrenamiento de brigadas

A lo largo de este artículo realizaremos un rápido recorrido en lo referente a rescate en alturas y entrenamiento de brigadas.

Los comentarios enunciados aquí no pretenden convertirse en una “receta universal” para los trabajos en altura, éstos son de tan variada índole que sería osado hacerlo. Por lo que nos limitaremos a enunciar conceptos generales que pueden aplicarse a la mayoría de escenarios en los que se ejecute trabajos en altura.

INTRODUCCIÓN

Las estadísticas sobre accidentes ocurridos durante la ejecución de trabajos en alturas, no reflejan la realidad, debido esencialmente, a que muchos eventos que pueden in-

cluir o derivar en fatalidades no son reportados a las autoridades, a veces por desconocimiento y otras por ocultamiento deliberado por parte de los responsables.

Según datos de la Organización Panamericana de Salud (OPS) se estima que de 300 personas que mueren cada día a consecuencia de accidentes laborales, en la zona de Latinoamérica, al menos el 20% son accidentes ocurridos mientras se realizaban trabajos en altura.

Los trabajos en altura incluyen una enorme variedad de escenarios, cada uno de los cuales debe ser considerado como un lugar donde podrían ocurrir eventos no deseados que ocasionarían diferentes niveles de pérdidas, por lo que se vuelve imperativo que las personas involucra-

das en estas labores cuenten con la capacitación y los equipos adecuados para realizar sus actividades, y de ser el caso adquieran las destrezas necesarias para convertirse en rescatistas.

Enfocándonos en la industria petrolera en el Ecuador, podemos aseverar que ésta se ha convertido en el referente a seguir en temas de Seguridad Industrial en general, y específicamente en lo relacionado a trabajos en altura.

ORIGEN Y CONSECUENCIAS DE LOS ACCIDENTES POR TRABAJOS EN ALTURAS

La mayor parte de los accidentes ocurridos por trabajos en alturas que se ha tenido la oportunidad de investigar, han sido causados por falta de equipo adecuado.



Las organizaciones unas veces y los trabajadores en otras, creen que por el hecho de ser jóvenes o por haber realizado la tarea muchas veces sin haber tenido novedades, genera una suerte de “luz verde” para seguir haciendo los trabajos sin usar el equipo requerido y con exceso de confianza.

Muchos de los accidentados, refieren que creyeron que podían sujetarse a cualquier elemento o no sufrir lesiones si caían de alturas. Otro paradigma es aquel que caer desde 2 o 3 metros no es tan peligroso como caer de 5 o 10 metros; las personas suelen erróneamente considerar que una caída de 3 metros o menos como no peligrosa, esto se fundamenta en experiencias que han visto o escuchado, estas opiniones entrañan mucho de empirismo y sobre todo ignorancia, por lo que los profesionales en prevención de riesgos laborales debemos combatir.

Las consecuencias siempre serán perjudiciales para las personas y las organizaciones, las pérdidas por para de actividades y el pago de indemnizaciones, son apenas una parte del costo total, en el que deben incluirse rubros como: baja de la producción, tiempo que el grupo de colaboradores que fueron testigos o parte de la situación necesitan para recuperar su estado normal operativo, Planes de Acción, así como también los costos que genera la investigación del accidente.

Es importante tener en cuenta que el entorno familiar de la persona lesionada se ve afectado, en aspectos que pueden estar relacionados al ámbito económico, psicológico entre otros.

Existen algunos deberes y obligaciones que se deben cumplir tanto por el lado del empleador y como por parte del trabajador, en lo referente a los trabajos en altura. A continuación listaremos algunos de ellos:





- Contar con personal entrenado y certificado para realizar trabajos en alturas;
- En la matriz de capacitación se debe incluir entrenamiento anual y/o actualización de conocimientos;
- La capacitación deberá ser proporcionada por personal competente y certificado en Métodos de enseñanza, debiendo incluir la parte legal y conceptual así como la ejecución de entrenamientos prácticos.
- Cronograma de inspección de los equipos usados para trabajos en altura.
- Plan de Emergencias que incluya rescate para trabajos en alturas
- Los individuos que realicen trabajos en alturas o labores de rescate, deben ser sometidos a exámenes médicos, psicológicos y test de aptitud física para estas tareas.
- Los trabajadores por su parte están obligados a asistir a las capacitaciones y entrenamientos que la empresa haya establecido para su perfil profesional, cumplir y hacer cumplir las normas aplicables.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN CONTRA CAÍDAS

Uno de los principios de la seguridad dice que la mejor manera de controlar un riesgo es eliminarlo o buscar medidas sustitutivas para realizar la actividad; en algunas empresas en las cuales hemos colaborado se han aplicado diferentes soluciones.

En lo relacionado a nuestra experiencia profesional podemos citar como ejemplo como se solucionó una actividad específica, se resolvió que para evitar la subida de una

persona para hacer cambio de luminarias (riesgo de caída a distinto nivel), los bombillos deben ser de larga vida y los postes abatibles, de tal manera que sea el poste el que baje y no el técnico, quién suba, esta medida preventiva siendo muy práctica no es ejecutable en todos los trabajos en altura, además que se debe considerar si la operación y construcción del lugar de trabajo lo permite.

Para otras actividades se puede pensar en usar equipos especiales o automatizados que reemplacen la intervención humana, siendo estas muy pocas ante la cantidad de actividades que requieren la destreza y discernimiento humano para ser ejecutados.

Entidades como OSHA (Occupational Safety & Health Administration), NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health), CEN (Comité Europeo de Normalización) y algunos fabricantes, han realizado estudios en los cuales se demuestra que en una caída libre la persona recorre 1,8 metros en apenas 6 décimas de segundo y cae a una velocidad de 21,4 km/h y genera una fuerza de 8000 N, de continuar cayendo en esas condiciones las consecuencias suelen ser severas incluyendo lesiones permanentes o fatalidades.

En lo posible las características de la instalación del lugar de trabajo deben incluir puntos de anclaje fijos o aditamentos que permitan una fácil colocación de los equipos a usar. Esto es muy fácil hacerlo mientras se construye la instalación, mientras que no lo es en edificaciones antiguas o determinadas instalaciones, por lo que el prevencionista deberá asesorar en la ubicación de los puntos de anclaje cuando éstos sean necesarios.

Si la situación lo justifica se debe considerar la instalación de un sistema de anclaje eficiente para la

tarea, como cables tensados adecuadamente mismos que permitirían cierta autonomía de desplazamiento a la persona, manteniendo el requisito de que deben tener una resistencia mínima de 2500 kg.

EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL PARA TRABAJOS EN ALTURAS

Como mencionamos anteriormente, los trabajos en altura son muy variados y de naturaleza muy diversa, por lo que es infructuoso detallar cada una de estas actividades, en cambio describiremos las condiciones mínimas que debe cumplir la persona que ejecuta dicha actividad, insistimos en que de acuerdo con la actividad podrán añadirse más equipo o requerimientos, como por ejemplo estar provistos de un arnés de nomex, kevlar o similar si la actividad es soldadura en alturas:

- El trabajo se lo ejecutará a más de 1.80 metros de altura
- Los colaboradores deben contar con un certificado médico de aptitud para la actividad.
- El trabajador debe haber recibido entrenamiento
- El sistema de protección debe ser certificado.
- Se debe diligenciar un permiso de trabajo para la actividad.
- Contar con un Plan de rescate aplicable al escenario del trabajo.
- Los puntos de anclaje siempre estarán por sobre la cabeza de la persona, además se debe prever que si el sistema de protección se activa, exista el espacio suficiente para que el

sistema funcione correctamente y que no se genere un efecto “péndulo” de magnitud tal que cause lesiones al trabajador.

- El Sistema de protección contra caídas mínimo consta de 3 elementos:

1. Faja de anclaje, certificada y capaz de soportar tensiones del orden de los 2500 kg.
2. Línea de vida con absorbedor de impacto, certificado y que en su etiqueta lleve información de la distancia que necesita el conjunto para funcionar adecuadamente.
3. Arnés certificado y apropiado para la actividad a cumplir con etiqueta descriptiva del uso recomendado y capacidad de tensión y peso que puede soportar, capaz de distribuir las fuerzas que genera una



activación del sistema mientras brinda confort al usuario, generalmente son confeccionados en nylon, poliésteres y materiales similares, debe tener como mínimo 4 anillos “D” para anclaje o sujeción, 1 para la parte posterior 1 para la parte delantera y 2 a la altura de la cintura para posicionamiento, el material es acero forjado y galvanizado. Conjunto de hebillas (herrajes) para ajuste individual de las correas al usuario. Los conectores que se usen como parte del sistema también deben ser certificados, los mosquetones y ganchos deben ser de doble seguro y cierre automáticos (a prueba de humanos suele decirse).

Jamás debe combinarse elementos del sistema de protección de diferente marca, ya que podría no haber compatibilidad entre

ellos y causar perjuicio a los usuarios.

El arnés debe cumplir las normas ANSI Z359-2007, EN 361:2002, o equivalente.

Si la actividad requiere que la persona trabaje con sus 2 manos, se debe incluir en el equipo una línea de posicionamiento certificada.

Es imprescindible que el casco sea adecuado para la actividad, con diseño tal que proteja todas las partes de la cabeza, de ser necesario se debe dotar al trabajador de casco dieléctrico, cualquiera que sea la elección del casco este debe tener 4 puntos de anclaje para el barbiquejo.

Los guantes a usar dependerán en gran medida de la actividad a ejecutar, siendo responsabilidad del

prevencionista, escoger aquel que permita un buen agarre, que sea resistente a la fricción y que brinde confort al usuario.

Las gafas aparte de las consideraciones de impacto, protección UV y diseño ergonómico deben ser usadas con cordón para evitar caídas.

Para concluir este tema hablemos sobre el mantenimiento y uso adecuado que debe darse al equipo de trabajos en altura, los usuarios deben tenerlo limpio, y operativo de acuerdo a instrucciones del fabricante, es recomendable (en lo posible) dotar a cada persona de su propio equipo. Más allá de estas consideraciones, el prevencionista debe verificar las condiciones del equipo mediante una lista de chequeo con por lo menos una periodicidad mensual, y ella deberá incluir todas las partes y componentes en su totalidad.



La OSHA divide las actividades de trabajos en altura para cada uno de los 2 grandes grupos:

■ **INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN:** CFR 29 PARTE 1926 SUBPARTES E, L, M y R.

■ **INDUSTRIA EN GENERAL:** CFR 29 PARTE 1910 SUBPARTES C, D, F, J y R.

EL RESCATE EN ALTURAS

La organización que tenga entre sus actividades trabajos en altura, debe contar con un Plan de Rescate elaborado por empresas o personas competentes, es un error bastante común “nombrar” al responsable de seguridad de la Organización como responsable de elaborar el Plan y de su aplicación; a menos que este sea competente no debería ser “nombrado” para tal actividad, en atención a que siempre un grupo externo puede realizar observaciones y aportes que el prevencionista podría pasar por alto al ser parte de su rutina.

Una vez que se cuenta con el Plan este debe ser socializado con los involucrados y contar con el apoyo TOTAL de la Alta Dirección de la Empresa, la siguiente etapa de la implementación será entonces capacitar a las personas que hayan reunido los requisitos mínimos establecidos en el Plan, por ejemplo que el empleado debe “solicitar” ser parte de aquel grupo, nunca deberá obligarse a una persona ser parte del

equipo de rescatistas, aptitud de salud compatible con las actividades a realizar, y por sobre todo “actitud” hacia brindar ayuda al prójimo.

La capacitación teórica práctica debe incluir una carga horaria inicial no menor a 40 horas, 10 de teoría y 30 de práctica, con temas como; técnicas de rescate vertical, rescate en andamios o plataformas de trabajo, rescate en torres petroleras, rescate en torres de comunicación, torres de transmisión eléctrica, rescate en espacios confinados, primeros auxilios, así como algunas técnicas de auto rescate, pues no es raro en este tipo de actividades que el rescatista pase a ser víctima.

Volviendo al Plan este debe incluir a más de la capacitación la compra de equipo para rescate.

Parte importante del Plan es detallar las situaciones previsibles que pudiesen ocurrir en la ejecución de la tarea así como eventos no previstos, otra premisa de quienes hacen Seguridad es “imaginar el peor escenario” y en base a esta suposición elaborar planes para eliminarlos o minimizarlos, debemos siempre estar concientes del tiempo transcurrido entre el inicio del evento y la ejecución del rescate, un rescate pronto y ejecutado de manera segura nos permite suponer que la víctima podrá recuperarse con las menores afectaciones posibles, el llamar por ayuda externa, (bomberos, policía,

cruz roja, etc) debe ser una de las posibilidades a considerar.

CONCLUSIONES

Estas reflexiones no tienen mas intención que lograr en los amables lectores miren al interior de sus organizaciones y vean cuanto riesgo tienen sus actividades y consideren si es necesario iniciar modificaciones a sus Políticas y Procedimientos.

Recordarles también que el Ecuador en la actualidad está en un proceso de cumplimiento de la normativa legal existente, hasta hace pocos años los accidentes laborales y entre ellos los trabajos en altura eran atribuidos a la “mala suerte” de la víctima, dejándola muchas veces abandonada a su suerte.

La tercerización muchas veces permitía el cometimiento de actos reñidos con la ley y la ética, la puesta en vigor de la “Responsabilidad Solidaria” ha traído a muchos empresarios a actuar pro activamente y contar con Procedimientos que ayuden en la eliminación de riesgos o a minimizarlos.

Si las Organizaciones contaran con Procedimientos de Rescate en alturas, Permisos de trabajo, puntos de anclaje, sistemas de protección contra caídas y brigadas de rescate bien entrenadas y equipadas que conozcan y apliquen técnicas de rescate adecuadas, dicho porcentaje se reduciría considerablemente. 🛑



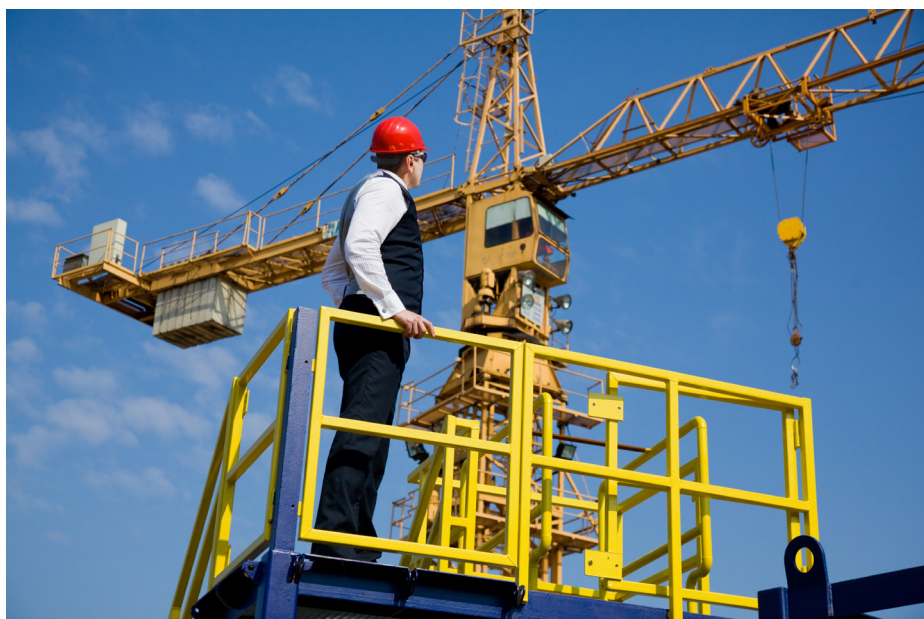


UNA DOCENA DE
CERTIFICACIONES A
NUESTROS PRODUCTOS
NOS CONVIERTEN
EN LOS PRIMEROS



PLASTIGAMA

Una mirada a la seguridad y salud del trabajo en el Ecuador



Nuestro país ha pasado por una historia larga y diversa de condiciones económicas debido a varios factores: políticos, legales, dependencia casi monogámica de las principales fuentes de ingreso, migración, polos de desarrollo bien definidos, idiosincrasia regional, entre otros. Todas estas situaciones han impactado directamente en las condiciones laborales y en consecuencia en la salud de los trabajadores.

El sector industrial, constituido por las grandes empresas (menos del 5%), las pequeñas (25%), las medianas (10%) y las microempresas (más del 50%) y de diferentes niveles de riesgos laborales

en relación a sus procesos productivos, han transitado entonces de manera muy diferente por el mundo de la Seguridad y la Salud.

Desde hace muchas décadas, las unidades productivas en el Ecuador, conocieron la necesidad y obligatoriedad de velar por la Seguridad y Salud de los Trabajadores, demostrando al momento el grupo empresarial un desarrollo muy heterogéneo en este campo, muchas no han llegado al cumplimiento mínimo necesario requerido por la normativa técnico legal vigente en esta materia y lo tratan a través de esquemas obsoletos o puntuales, mientras que muchas otras han demostrado en base a sus resultados y compromiso gerencial que gestionar la Seguridad y Salud de sus trabajadores es una herramienta de competitividad, desarrollando sistemas pre-

ventivos que mantienen ambientes seguros y saludables, cumpliendo con la legislación aplicable y controlando los costos de la siniestralidad.

El Seguro General de Riesgos del Trabajo también ha caminado por senderos en ocasiones fijados por situaciones políticas, con profundas diferencias y conceptos, y otras veces de una gran calidad técnica y administrativa.

Este Seguro fue creado dentro de un contexto internacional, que respondía a la necesidad de compensar las lesiones ocasionadas por el trabajo y con miras a fortalecer la prevención; la visión, la calidad técnica y el compromiso existentes a ese momento, lograron sembrar y mantener una presencia importante en el país.

En el Ecuador, frente a las condiciones actuales, como son los avances tecnológicos en las diferentes ramas de producción, los nuevos riesgos en el lugar de trabajo, la feminización del mismo, la integración de la población vulnerable a la actividad laboral, los cambios en los patrones del empleo y la composición de la mano de obra, hace necesario aplicar nuevos enfoques preventivos para hacer frente a esos desafíos.

Con el avance técnico científico la prevención se ha desarrollado como la mejor herramienta de salud y seguridad a la vez que de productividad, basándose en el compromiso gerencial y centrando su hacer en la gestión administrativa, técnica y del talento humano. El Ecuador cuenta con un modelo de gestión propio,

que permite llegar a un cumplimiento legal con resultados técnicos, éticos y económicos visibles, modelo que ha permitido un importante desarrollo en los sistemas de gestión preventiva en las organizaciones y facilitado la base para los sistemas de verificación de cumplimiento legal en este Seguro Especializado.

El Seguro General de Riesgos del Trabajo, atento a las situaciones complejas y cambiantes en el país, mantiene y ha fortalecido sus programas de asesoría, difusión y capacitación sobre la prevención de riesgos laborales que promueven el cumplimiento de la normativa vigente, que es evaluada y verificada en los centros laborales.

Actualmente se ha reavivado la etapa de la preparación profesional especializada tanto a nivel del Instituto como de las empresas, lo cual hace que el compromiso del cumplimiento sea mayor y trascienda hacia la implementación de normativa técnica legal con resultados eficientes.

Con el liderazgo y actual visión directiva, estamos viviendo la época de la concienciación de la cultura de la prevención a nivel de todo el país, de la demostración del compromiso con trabajadores y empleadores a través del fortalecimiento de la presencia del Seguro de Riesgos del Trabajo a nivel de todas las provincias, llegando a aquellos sitios en los cuales no hubo presencia permanente, con el objetivo de que el crecimiento sea homogéneo y que la prevención de los riesgos laborales sean una realidad para todos, lo cual marca un hito en la historia de este Seguro.

Las Universidades del país han asumido su responsabilidad en esta materia al haber generado carreras de pregrado y postgrado en Seguridad y Salud de los Trabajadores, cumpliendo con las expectativas de contar con profesionales formados que enfrenten técnicamente problemáticas actuales y fomenten ambientes laborales seguros y saludables a la vez que han posibilitado nuevas opciones de formación y fuentes de trabajo.

La Gestión de la Seguridad y la Salud en nuestro país convocan al IESS, a los empresarios y a los trabajadores, quienes debemos cumplir nuestros roles claramente establecido en los cuerpos legales y mancomunadamente arribar a acciones claras, planificadas y comprometidas que redunden en el beneficio de los trabajadores. 🛑

Dirección del Seguro de Riesgos del Trabajo



Soldadura

Quienes se encuentren cerca del área de soldadura, deberán ser protegidos mediante cortinas translúcidas hechas de PVC, aunque no deben ser usadas para reemplazar el filtro de los cascos.

www.iess.gob.ec/multimedias/revistadigital/

www.iess.gob.ec

El SGRT aliado de los empleados y empleadores

Preocupados porque la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que anualmente se pierden USD 4.000 millones por accidentes laborales, el Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS (SGRT) decidió redoblar los esfuerzos para disminuir los percances.

De esta manera decidió incentivar a las empresas ecuatorianas para que revisen sus sistemas de seguridad en cada una de sus plantas.

¿Cómo lo hizo? Estrechando los nexos de cooperación. El Seguro General de Riesgos del Trabajo brinda asesoría, capacitación y servicios a las entidades públicas y privadas. De esta manera tanto sus empleados como sus dueños se informan sobre normativa, nuevas herramientas de prevención de riesgos y saben a dónde acudir en el momento en que se produjo un imprevisto.

Este afán de crear un solo cuerpo de cooperación, en el que si involucra la institución, los empleadores y los trabajadores, ha llevado a que este año crezca el interés por dotar de mayor seguridad.

Entonces la nueva administración del IESS se ha convertido en el mejor aliado de las empresas, para que Ecuador poco a poco llegue a ser un territorio con bajos índices de accidentalidad.

El SGRT pretende que las personas acudan a sus puestos de trabajo con toda tranquilidad, para que no sea una aventura peligrosa, sino reconfortante y enriquecedora.

Una de las iniciativas en el primer semestre del año fue reconocer a las empresas que mantienen altos niveles de seguridad y que cumplen con

la normativa nacional. Para ello, se tomó a las Jornadas de Seguridad y Salud en el Trabajo como el espacio para reconocerlas y motivar al resto a reflejarse en esos ejemplos y crecer.

A nivel nacional se premió a 49 compañías. En Quito, las ganadoras fueron: Ómnibus BB - General Motors Ecuador, HOLCIM y EDESA.





La principal motivación que tiene el Seguro General de Riesgos del Trabajo es crear una conciencia social, que priorice las prácticas de prevención de accidentes y enfermedades laborales en el país. Por este motivo, se han unido lazos con los empresarios y los empleados para trabajar en conjunto.

El director del SGRT, Arq. Juan Vélez Andrade, resalta constantemente que todas las personas tienen derecho a desempeñar sus funciones en lugares sumamente buenos.

Si la Seguridad y Salud en el Trabajo, que inclusive se estipula en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, debe entenderse como una responsabilidad social, que involucre a todos los sectores de la comunidad, en un proceso que debe comenzar por convocar a una campaña nacional de motivación de políticas y difusión de los derechos y obligaciones de trabajadores, empleadores y reguladores del sistema (no solamente el IESS y el Ministerio de Relaciones Laborales), a fin de que se pueda poner en la agenda nacional, las prioridades del fortalecimiento de este derecho de los trabajadores, tal y como se ha hecho en otros países, con el apoyo de múltiples organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo, OIT; la Organización Iberoamericana de Se-

guridad Social. OISS; la Asociación Internacional de Seguridad Social, AISS; entre otras, afirma el Arq. Vélez.

Según estimaciones de la OIT, anualmente mueren por causas relacionadas al trabajo, más de 2'200.000 personas. Se producen más de 270'000.000 millones de accidentes de trabajo y 160'000.000 de enfermedades profesionales. Por estas causas se produce una pérdida de más del 4% del PIB mundial. En los países en desarrollo, Ecuador entre ellos, este índice se duplica. Eso quiere decir que para nuestro caso, se produce una afectación de más de CUATRO MIL MILLONES DE DOLARES ANUALES, que por sí, además de las connotaciones psicosociales, debe ameritar una actitud proactiva de toda la sociedad.

El Seguro de Riesgos del Trabajo está empeñado en disminuir estas cifras, por eso está innovando los procesos de asesoría, auditorías, difusión, entre otros, para que en un mediano plazo Ecuador pueda contar con un sistema de seguridad y salud ejemplar.

En esta edición se ha tomado en cuenta a Ómnibus BB como ejemplo de cumplimiento. Por tal motivo acudimos a sus instalaciones ubicadas en Quito, ahí conversamos con algunos trabajadores para obtener datos para realizar este reportaje.

Tres años le tomo a Ómnibus BB, de General Motors Ecuador, crear un Sistema de Seguridad y Salud que los llevará a ser pioneros en Ecuador. En ese tiempo se empaparon completamente de la reglamentación ecuatoriana y se tendieron nexos con las instituciones de control para contar con la asesoría necesaria.

Esa práctica tuvo réditos en este año. Esta empresa automotriz fue reconocida en abril por el Seguro General de Riesgos del Trabajo, como la que mejor procesos de prevención de riesgos laborales tiene en Pichincha en este último año.

El punto inicial del desarrollo de las normas y los cuidados fue llegar a un consenso que inició entre los líderes de la compañía y que involucró a los más de mil empleados de la planta, que funciona en la Panamericana Norte de Quito.

Los cuidados que se toman en la planta, que ensambla la marca de autos Chevrolet, han reducido a 1,20% el nivel de riesgos de accidentes o enfermedades profesionales. Este porcentaje es bajo, tomando en cuenta la cantidad de personal con el que cuentan y las actividades que cumplen. 🧐



Dirección del Seguro de Riesgos del Trabajo



En octubre se desarrollarán las Jornadas de Seguridad e Higiene del Trabajo

El Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS está preparando un nuevo encuentro nacional de capacitación, asesoría, talleres y exposiciones. Estas Jornadas, que se desarrollarán el 18 y 19 de octubre, conmemorarán el Día de la Seguridad e Higiene del Trabajo.

Este evento contará con expositores nacionales e internacionales y abarcará temas de suma importancia para la seguridad y salud en las empresas. Las 24 provincias están armando su agenda para acoger a los interesados.

www.iesg.gob.ec/multimedias/revistadigital/



www.iesg.gob.ec

Jornadas de Seguridad y Salud en el Trabajo

Las Jornadas de Seguridad y Salud en el Trabajo se desarrollaron del 26 al 28 de abril de 2011, en todo el país, tomando en consideración que la Seguridad y Salud en el Trabajo es un derecho fundamental de los trabajadores.

Así lo manifiesta el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, por tanto es importante optimizar las condiciones laborales, para precautelar la integridad física y mental de los trabajadores frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.







Aunque no existe el riesgo cero, los accidentes laborales no son producto de la fatalidad o la mala suerte, por lo que deben ser evitados. Los tres sectores involucrados (reguladores, trabajadores y empleadores), en base al TRIPARTISMO, deben propiciar la consolidación prioritaria de una verdadera cultura de la prevención en materia de salud ocupacional.

El IESS, a través del Seguro General de Riesgos del Trabajo, considera como parte prioritaria de su agenda en materia de salud laboral: la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la prevención de accidentes y enfermedades laborales, la educación, formación, consulta e intercambio de información, sobre buenas prácticas de prevención y promoción de medidas cuatelares.

Estas jornadas tuvieron como objetivo el análisis, la concienciación y optimización de las medidas de prevención, para lo cual hubo la intervención de expertos que comentaron sus experiencias orientadas a medidas y políticas enrumadas al mejoramiento del nivel de vida de los afiliados, tanto trabajadores como empleadores, para disminuir o eliminar la siniestralidad laboral.

Un adecuado ambiente laboral, el impulso de medidas de prevención y parámetros de seguridad, mejoran las condiciones de vida, pero también, aumentan los niveles de productividad; por tanto, es un esfuerzo conjunto entre todos los actores sociales para mejorar las condiciones de vida de todas y todos los ecuatorianos.

Los tres días de Jornadas, a nivel nacional, tuvieron una gran aceptación y contaron con 49 empresas premiadas, 63 eventos, 822 centros laborales presentes, 3000 asistentes.





Las recomendaciones más destacadas de la concurrencia:

- Realizar los talleres de capacitación con mayor frecuencia (dos a tres veces por año)
- Incluir nuevos temas de seguridad como: vibración y ruido.
- Visitar periódicamente a las empresas e instituciones públicas para realizar talleres internos sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales. 🛑

El IESS y la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo tienen el deber de cuidar a los afiliados del país, por ello reafirman su compromiso diario de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y el de preparar a las personas para que conozcan cómo disminuir el riesgo laboral.

IMPACTO

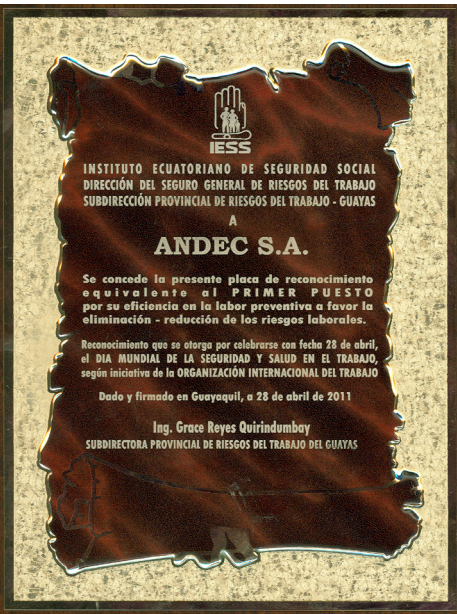
En todo el país la difusión del evento generó que la miles de ciudadanos estén al tanto de las nuevas estrategias en Seguridad y Salud en el Trabajo. 18,3 sobre 20 fue la calificación que los asistentes otorgaron al evento.

ANDEC S.A. Implementa Normas de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHAS 18000)

Como parte del Sistema de Gestión Integrado, Normativas que marcan las directrices y encaminan a nuestra empresa a un mejoramiento continuo en lo relacionado a Seguridad y Salud Ocupacional.

Instituciones como el Cuerpo de Bomberos de Guayaquil y Ministerio de Salud Pública, han certificado el estricto cumplimiento de la normativa de Seguridad y Salud Ocupacional vigentes, otorgando anualmente los Permisos de Funcionamiento respectivos.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del Ecuador a través del Departamento de Riesgos de Trabajo del Guayas, ha certificado en reiteradas ocasiones que ANDEC S.A. ha dado cumplimiento a la Normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo; tanto es así que en las dos últimas auditorías (SART), realizadas por este organismo, como ente controlador-regulador, nuestra empresa obtuvo el mayor puntaje con “o” No Conformidades, lo que nos hizo merecedores del PRIMER PUESTO a nivel empresarial por la gestión eficiente en la prevención de riesgos laborales.



En cuanto a Salud Ocupacional, se planifican, organizan y ejecutan programas y actividades en base a la normativa legal vigente del Sistema de Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo, desarrollando Programas de Fomento y Prevención en Salud Ocupacional.

Actividades
•Capacitación en seguridad y salud en el trabajo •Capacitación a brigada de primeros auxilios capacitación en salud preventiva al personal femenino •Medicina preventiva actividad física recreativa •Medicina preventiva club de diabetes •Medicina preventiva club de hipertensos •Programa de vacunación •Programa de atención medica ocupacional anual •Orientación medica en cartelera •Información mensual de atención medica y dental al IESS •Informe ausentismo por enfermedad general y accidentes de trabajo •Inspección de seguridad y salud en el trabajo •Supervisión del servicio de alimentación

ACTIVIDADES DE SEGURIDAD INDUSTRIAL
Inducción de Seguridad Industrial al personal nuevo
Inducción de Seguridad Industrial a contratistas
Eliminación de condiciones inseguras de trabajo
Inspecciones de Seguridad Industrial (Check list)
Entrega de equipos de protección personal
Inspección de descarga de combustible (Diesel y Bunker)
Capacitación sobre prevención de accidentes
Mantenimiento de la red contra incendios
Inspección, mantenimiento y recarga de extintores
Prácticas de combate de incendios con red y extintores
Monitoreo de ruido laboral
Señalización industrial y vial
Medición de factores de riesgo (Higiene Industrial)
ACTIVIDADES DE SALUD OCUPACIONAL
Exámenes médicos preocupacionales
Examen médico de reintegro
Sistema de vigilancia de la salud de los trabajadores
Recomendaciones de rotación, reubicación de los puestos de trabajo
Observación de tareas
Inducción y capacitación en salud ocupacional
Asesoramiento en salud ocupacional a la empresa y a los trabajadores
Inspecciones de Seguridad y Salud Ocupacional en los sitios de trabajo



Para garantizar la Integridad y Salud de nuestros trabajadores, ANDEC S.A. desarrolla Programas de Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales, los mismos que son ejecutados por los Departamentos de Seguridad Industrial y Unidad Médica de la empresa.

El cumplimiento de las disposiciones contempladas en el Reglamento Interno de Seguridad Industrial de ANDEC, Planes de Emergencia y en los Procedimientos de Seguridad y Salud de cada área de tra-

bajo, garantizan la integridad y la salud de nuestros colaboradores.

ANDEC S.A. dispone de un Plan de Emergencias, el mismo que es difundido a través de charlas de capacitación y publicación de artículos relacionados con el tema en las diferentes carteleras informativas de la empresa.

Se han conformado Brigadas de Evacuación, Incendios y Primeros Auxilios; las mismas que reciben capacitación específica en las Insti-

tuciones acreditadas para este fin, como son la Academia de Bomberos de Guayaquil y la Cruz Roja del Guayas.

Mensualmente se realizan Charlas Teóricas y Prácticas sobre Prevención de Incendios, con el personal de las distintas áreas de la empresa; las mismas que sirven para actualizar conocimientos y entrenar a los empleados de la empresa ante posibles situaciones de emergencia de incendio que se pudieren presentar. 🧯

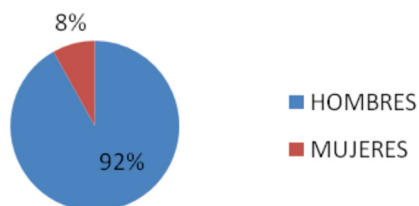


Personal que labora en ANDEC S.A.

Trabajadores	Número de Personas
Administrativos	190
Operativos	572
Total	762

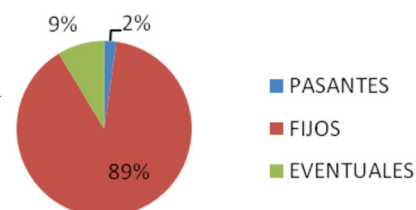
GENERO

- HOMBRES: 700
- MUJERES: 62



RELACION LABORAL

- FIJOS: 679
- PASANTES: 17
- EVENTUALES: 66



ANDEC
fuerza interior
EL MEJOR ACERO PARA LA CONSTRUCCIÓN.



Una visión para el gestionamiento personal, ambiental e industrial en latinoamérica

Latinoamérica es potencia mundial en: recursos naturales, agua dulce, pesca, selvas, agroindustria, hidrocarburos y en varios minerales. Falta lo principal, el talento humano y su conocimiento implícito, en franco crecimiento gracias a excelentes instituciones educativas latinoamericanas y a la persistencia de expedicionarios que buscan conocimiento aquí o en otras latitudes, quienes superando barreras, demuestran que todos tenemos la misma capacidad para auto-gestionarnos y para enseñar a auto-gestionarse a los demás.

Al pensar en los demás recordemos: “somos los demás de los demás” y el espíritu de equipo trasciende a los objetivos individuales.

En la vida sustentada por nuestra madre naturaleza, hay infinita diversidad, y en el Planeta Tierra, las personas tenemos el privilegio de cerebros capaces de plantear y realizar metas de convivencia conservativa. *La naturaleza depende de nuestra capacidad para conservarnos y conservar.*

La llave maestra del aseguramiento integral está en la pedagogía y en la andragogía: la clave es la educación. Una oportunidad de mejora es que a todo nivel, la educación se enfoque en la forma segura de realizar cualquier actividad, así los peligros o aspectos, que puedan generar riesgos o impactos, serán controlados preventivamente y no reactivamente.

Para seguir trascendiendo, en Latinoamérica y a nivel global, garantiremos el valor inalienable de la vida, más allá de la salud de las personas en sus aspectos cotidianos y laborales, incluyendo el ambiente natural, facilidades de la civilización y las empresas que generan materias primas y recursos para el progreso.

Gestionarnos Calidad de Vida es más que producir y consumir, es cuidar la vida en todas sus manifestaciones y motivarnos para seguir descubriendo, respetando el entorno. Esto será un simple discurso si no se respalda desde el hogar y en los niveles educativos al que tenemos derecho los humanos.



Para superar los paradigmas que mal nos califican como países subdesarrollados o tercermundistas, debemos comprender que los latinoamericanos tenemos la misma capacidad que cualquier otro humano para gestionar el cambio que necesita nuestra amable naturaleza.

Lograremos ambientes cotidianos y laborales libres de accidentes, esa es la primera parte de la coherencia que nos llevará a cuidar preventivamente el entorno ambiental y las facilidades de una civilización en constante progreso. En Latinoamérica aseguraremos nuestras acciones para conservarnos y conservar.

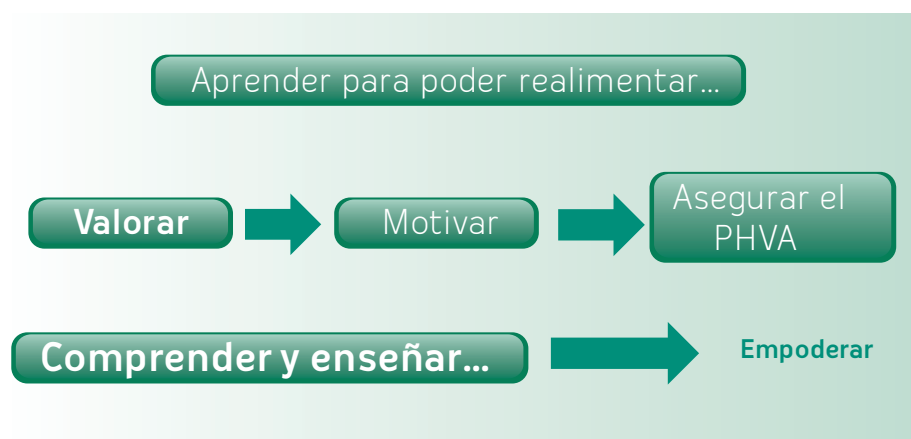
No necesitamos que los también mal llamados países desarrollados se autoproclamen administradores de nuestros recursos naturales. Tenemos plena capacidad de auto-gestión, desarrollaremos consciencias para fortalecer nuestros privilegios y para engrandecer la naturaleza universal.

Dirigiremos alianzas estratégicas y aplicaremos enseñanzas universales como la de Virginia Burden proclamando: “La cooperación es la convicción plena de que nadie puede llegar a la meta si no llegan todos”

Nos ocuparemos antes de preocuparnos y valoraremos antes de criticarnos, así fomentaremos cooperación para crecer individual y colectivamente. El famoso ciclo de mejoramiento continuo PDCA (Plan,

Do, Check and Act) o PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), aplicable para organizaciones con políticas y objetivos definidos, hará parte de nuestra comprensión basada en otra máxima: “Quien comprende enseña, mientras quien aprende sólo repite”

Antes de juzgar o decidir, aprenderemos primero de los demás, valoraremos y motivaremos para llegar al comprender con los necesarios pasos intermedios:



Para evolucionar nuestra cultura prevencionista, en Latinoamérica aplicaremos una metodología para aseguramiento de comportamientos sui géneris, que por ser generativa, servirá para empoderarnos y empoderar. El principio se denominará 5 x 1: antes de buscar alguna opción de mejora, valoraremos mínimo 5 factores asegurados: sólo quien valora, motiva...

A diferencia del PHVA, el 5 x 1 podrá aplicarse a individuos y organizaciones. El 5 x 1 será compatible con un pentágono que identifica un ciclo de mejoramiento constante, partiendo de que el óptimo y principal aliado es uno mismo.

Ciclo De Perfeccionamiento Constante

Después de controlar el individuo (autogestión), la interacción en equipo permitirá pensar en logros mayores, aumentando probabilidad para alcanzarlos, favoreciendo la sinergia evolutiva, para crear y crecer. Uniendo la solidaridad y el compromiso en equipo, lograremos la fuerza progresiva equiparable al Conocimiento Formativo y se desplegará (también) en cinco fases:

1. Lograr autocontrol (YO), requiere apreciar la fuerza positiva, resumida en virtudes desarrolladas, facilitando identificar y aceptar una debilidad interna, para fortalecerlas con imaginación colaborativa. Es utilizar los valores individuales desarrollados para ayudar a los valores débiles a fortalecerse. Esta fase de Progreso Individual necesita aplicar el 5 * 1.
2. La segunda fase es ayudar a autocontrolarse a otros (Tú-Él), y al asegurar ese proceso, el de más complejidad y dedicación, avanzar hacia Empoderamiento Colectivo. Ser cooperativos aumentará nuestros vínculos como maestros-discípulos y nuestras interconexiones universales.

3. Con las dos anteriores fases promoveremos la cooperación en equipo, el Control Colectivo (Nosotros), aplicable a quienes participaron en el Empoderamiento Colectivo. Más cerebros bien relacionados pensarán mejor que uno, y definir objetivos evolutivos para trabajar en pos de ellos, hará a los proyectos más promisorios. El espíritu de equipo es compatible con la factorización del algebra, siendo un cero el factor peligroso: si alguien no aporta lo esperado, el equipo puede anularse. Vale resaltar algo más allá del 5 * 1 y es que los equipos, multiplican los valores de cada conformante y entonces aportar valores asegurados, aumentará el resultado proyectado al plantearse la cooperación.

4. Tras el beneficio colectivo se emprenderá la Huella Cultural; las

culturas se afianzaban en generaciones y los progresistas corroborarán los valores de las culturas donde participan y basados en ellos, dejarán huellas culturales dignas de repetirse o reforzarse; este proceso no es de cambio radical, es Perfeccionamiento Constante y es coherente con el 5 * 1.

5. Podremos afianzar fuerza evolutiva, basada en acciones constructivas con el Yo y reflejarlas en el entorno empoderado: Tú, Él, Nosotros, Vosotros y Ellos. Será honroso reconocer y redefinir autónomamente un vicio o una desviación de la costumbre (cultura) en que se participa y reflejarlo en valores colectivos; esto es Conocimiento Formativo. Fundamental será siempre estar dispuesto a reiniciar este ciclo e instaurar el crecimiento cíclico.



Dirección del Seguro de Riesgos del Trabajo



Normas para reducir el riesgo derivado del almacenamiento de sustancias químicas.

- *Mantener la cantidad almacenada al mínimo operativo*
- *Considerar las características de peligrosidad de los productos y sus incompatibilidades.*
- *Agrupar los de características similares.*
- *Separar los incompatibles.*
- *Aislar o confinar los de características especiales.*
- *Comprobar etiquetados.*
- *Llevar un registro actualizado de productos almacenados.*
- *Emplear armarios de seguridad.*

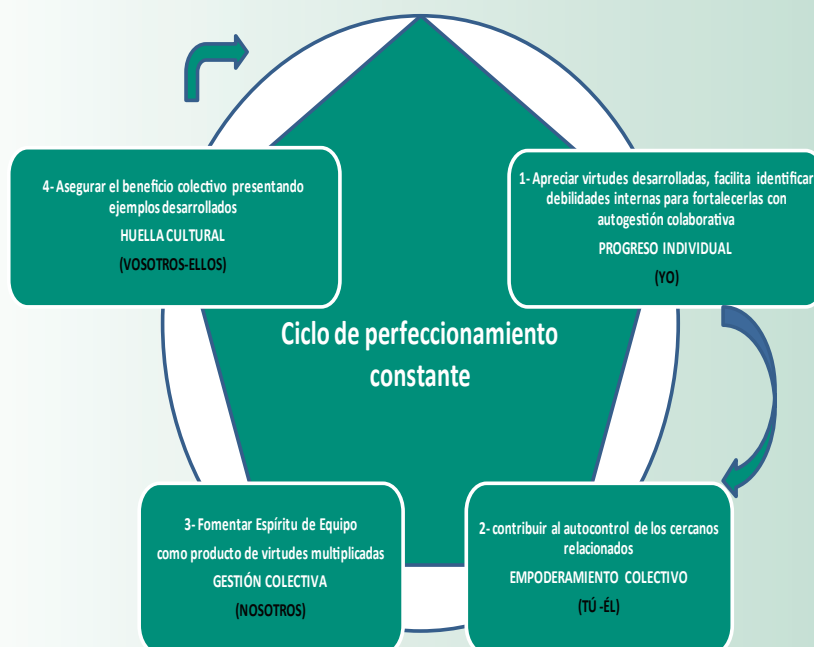
www.iesgob.ec/multimedias/revistadigital/

www.iesgob.ec



Mientras los sistemas educativos básico y universitario se realimentan y dan respuesta a necesidades formativas y optimizan la gestión de la calidad de vida, los ministerios de trabajo, salud, ambientales y de educación, tendrán una excelente posibilidad de sinergia para fundamentar la consciencia global, integrando la salud mental y física de las personas en sus ámbitos cotidianos y laborales, más el cuidado al medio ambiente y a todas las facilidades de la civilización. Los gobiernos hallaran un espacio para garantizar el engrane de nuestra gran Latinoamérica a los procesos mundiales. Los latinoamericanos tatuaremos en nuestro ADN la Pasión por la excelencia y eso es comprender que podemos Hacerlo siempre bien desde el principio.

Peligros nuevos y complejos como la nanotecnología y las redes sociales, tendrán más difusión y controles globales, adhiriendo el potencial latinoamericano a un mundo requiriendo cooperación asertiva. 🛑



El SGRT firmó convenios de cooperación

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), mediante el Seguro de Riesgos del Trabajo (SGRT), firmó, el 28 de abril, dos convenios de cooperación académica: con la Universidad Internacional SEK y con la Cámara de la Construcción de Píchincha.

Estos acuerdos, que está incluido entre los objetivos institucionales de protección a los empleados ante contingencias derivadas del trabajo, buscan formar profesionales expertos en Seguridad y Salud ocupacional. A la vez se enfocan en capacitar a empleados y empleadores para que conozcan como deben prevenir accidentes y enfermedades en el ámbito laboral.

Con la Universidad SEK, el Seguro General de Riesgos del Trabajo tendrá como obligación la formación teórica y práctica de los maestrantes y estudiantes de la Facultad de Seguridad y Salud Ocupacional de la SEK. Los técnicos y funcionarios del SGRT serán los encargados de dictar las clases y supervisar las prácticas.

Por su parte, la Universidad deberá procesar la evaluación del IESS y darle el valor académico que a esta corresponda, haciéndola extensiva a todas las ciudades en donde tienen sedes académicas. El contrato tendrá una duración de un año y podrá ser renovado de común acuerdo entre las partes.

- Con el objetivo de mejorar la aplicación del Reglamento de Seguridad para las Construcciones y Obras Públicas y prevenir enfermedades profesionales de los trabajadores de la construcción y al ser esta actividad una de las que presenta mayores índices de siniestralidad, el IESS a través de su Seguro General de Riesgo

del Trabajo, firmó un acuerdo de cooperación con la Cámara de la Construcción de Quito, que tiene como meta fundamental coparticipar en acciones de sensibilización y difusión de la Seguridad e Higiene en el sector de la construcción y la obra pública. 🛑



En la foto aparecen: Dra. Mónica Urigüen, Vicerrectora de la SEK; Arq. Juan Vélez Andrade, Director del Seguro General de Riesgos del Trabajo; Eco. Bolívar Bolaños, Subdirector General del IESS.



Constan en la imagen : Ing. Hermel Flores, Presidente de la Cámara de la Construcción de Quito, y el Eco. Bolívar Bolaños, Subdirector General del IESS.



Grandes Ideas - Grandes Proyectos

SOLVENTIA

• Soluciones • Ventas • Investigación • Análisis Comunicacional

Telf.: 2865 790 / 0844 10399
Quito - Ecuador

VAMOS



POR UN

CAMINO SEGURO AL ÉXITO

GM-OBB, premiado en el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Hacemos sentir seguras a manos ecuatorianas.
Gracias al compromiso de incrementar la calidad en seguridad,
hemos sido reconocidos por el destacado cumplimiento en
normativas y regulaciones del Seguro General de Riesgos del IESS.



SIEMPRE CONTIGO



CHEVROLET.



RUC: 1792229952001

SEHIACAEcuador, S.A., es una empresa asesora en el ámbito de seguridad e higiene industrial, ambiente, calidad y salud ocupacional, dedicada a asistir técnicamente a organismos y empresas tanto públicas como privadas mediante análisis, diseño, desarrollo de estructuras organizacionales, elaboración de proyectos, implementación y auditorías de sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional, control de calidad, aplicación de normas (ISO, OSHAS), formación y certificación en diversas áreas.

Nuestros servicios están respaldados por profesionales altamente especializados, conformando un equipo multidisciplinario a fin de proporcionar a su empresa los servicios de asesoría técnica y legal que demanda la realidad actual del país.

SALUD OCUPACIONAL

(IN-COMPANY)

- Audiometría
- Espirometría
- Exámen Físico
- Exámenes de Laboratorio y Toxicología
- Imagenología
- Ecografía
- Electrocardiograma
- Evaluación Médica General
- Salud bucal
- Oftalmología
- Ginecología
- Asesoría y Puesta en marcha del Servicio Médico
- Vigilancia de la Salud
- Registro de Morbilidad Laboral
- Levantamiento del Perfil Epidemiológico del Personal
- Historia Clínica Personalizada online

EVALUACIONES AMBIENTALES

- Ruido Ambiental (Emisiones)
- Ruido Laboral
- Dosimetría de Ruido
- Estrés Térmico (Frío y Calor extremo)
- Iluminación
- Polvo Inhalable
- Polvo Respirable
- Vibraciones
- Prueba de Fuga de Mascarillas
- Prueba de Espesores en Tuberías y Calderas



Avenida 12 de octubre
N° 24-774 y Coruña; Edificio Urban Plaza,
piso 1, ofic. 02. Telfs.: 604-43-31 / 323-05-26.
Cel.: 082-631-787 / 098-334-581.

www.ingsehiaca.com