

1. **Los sistemas de gestión de riesgos laborales**

Carmen Villacís¹, Alexander Loaiza², Carlos Andrade³.

1 Universidad Tecnológica Indoamérica, cvillacis@punto.net.ec

2 Universidad Tecnológica Indoamérica, alexanderloaiza1995@gmail.com

3 Universidad Tecnológica Indoamérica, andrade.charly@gmail.com

Fecha de presentación: 4 de agosto de 2018

Fecha de aceptación: 27 de agosto de 2018

RESUMEN

El objetivo del presente documento es hacer un breve análisis de los principales factores que intervienen en la Gestión de Riesgos Laborales, la implementación y ejecución de un Sistema de Gestión de Riesgo Laboral, permitirá identificarse como empresas de calidad, que se impongan retos cada vez más elevados que aseguren el éxito, requiriendo de un cambio permanente e innovando siempre para adaptarse al futuro.

El concepto de Sistemas de Gestión de Riesgos Laborales es utilizado en todo tipo de organización o empresa y sin darnos cuenta, de igual manera en la vida cotidiana, por ser los instrumentos más adecuados y eficaces en la reducción de costos sociales y económicos derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los mismos que podrían desencadenar en los posibles problemas.

Los sistemas de Gestión de Riesgos Laborales son métodos que están orientados y pensados en la salud física, el bienestar emocional, e intelectual de los trabajadores para llegar a un determinado fin, que es la productividad, para llegar a disponer de un Sistema de Gestión de Riesgos Laborales en óptimas condiciones es necesario que se disponga del firme compromiso de la alta gerencia, el seguimiento continuo y permanente de los mandos medios y una decidida y firme incorporación de los trabajadores al sistema, esto permitirá disminuir los accidentes y el ausentismo laboral lo que logrará aumentar la productividad en las organizaciones.

En nuestro país Ecuador durante los últimos años se han dado muchos cambios a favor de la legislación de salud ocupacional, y en un gran número de empresas se han implementado sistemas de gestión de la seguridad y salud ocupacional, dichos sistemas están diseñados para compartir los conocimientos que se adquieran sobre salud ocupacional, estos conocimientos les permitirá tener un trabajo seguro y poder disfrutar de ambientes agradables y puestos de trabajo adecuados.

La prevención de riesgos laborales no solo está a cargo de la alta gerencia, por el contrario es un proceso en el cual se debe involucrar a todas las persona que directa e indirectamente trabajen en la empresa, es necesario y fundamental anticiparse a los efectos secundarios que puede provocar un proceso que se realice dentro de la empresa para la elaboración de un producto, éste sistema de prevención le permitirá a la alta gerencia poder tomar decisiones y también tendrán que elaborar manuales en los cuál consten todas las normas y reglamentos que rigen en la empresa.

Es deber y un derecho adquirido por todos los trabajadores que las organizaciones garanticen a todos por igual reciban una formación teórica y práctica en la materia de prevención, la misma que deberá contener una cantidad completa y capaz, de tal manera que los conocimientos impartidos sean lo suficientemente adecuados para que cada trabajador le permita ser capaz de trabajar y desempeñarse en completa normalidad, también hay que tener en cuenta que cualquier capacitación deberá ser monitoreada para la respectiva verificación posterior, de tal manera garantice a cada trabajador estar a la vanguardia tanto en conocimientos como en materia de seguridad y salud laboral.

Palabras clave: Sistemas de Gestión, Normas de Seguridad, Salud Laboral, Riesgos.

ABSTRACT

The objective of this document is to make a brief analysis of the main factors that intervene in Occupational Risk Management, the implementation and execution of a Work Risk Management System, will allow to identify themselves as quality companies, that challenges will be imposed every time higher to ensure success, requiring a permanent change and always innovating to adapt to the future.

The concept of Occupational Risk Management Systems is used in every type of organization or company and without realizing it, in the same way in everyday life, for being the most appropriate and effective instruments in reducing social and economic costs derived from occupational accidents and occupational diseases, which could trigger possible problems.

The Occupational Risk Management systems are methods that are oriented and thought about the physical health, the emotional and intellectual well-being of the workers to reach a certain goal, which is the productivity, to get to have a Management System of Occupational Hazards in optimal conditions it is necessary to have the firm commitment of senior management, continuous and permanent monitoring of the middle managers and a decided and firm incorporation of workers to the system, this will reduce accidents and absenteeism will manage to increase productivity in organizations.

In our country Ecuador during the last years there have been many changes in favor of occupational health legislation, and in a large number of companies have been implemented occupational health and safety management systems, these systems are designed to share the knowledge acquired about occupational health, this knowledge will allow them to have a safe job and to be able to enjoy pleasant environments and adequate jobs.

The prevention of occupational risks is not only in charge of senior management, on the contrary it is a process in which all persons who directly and indirectly work in the company must be involved, it is necessary and fundamental to anticipate the secondary effects that can cause a process to be carried out within the company for the production of a product, this prevention system will allow senior management to make decisions and they will also have to prepare manuals in which all the rules and regulations that govern the company.

It is a duty and a right acquired by all workers that organizations guarantee all equally receive theoretical and practical training in the field of prevention, which must contain a complete and capable, in such a way that the im-matches knowledge are adequate enough for each worker to be able to work and perform in complete normality, we must also bear in mind that any training should be monitored for the subsequent verification, in such a way guarantee each worker to be at the forefront both in knowledge and in matters of occupational health and safety.

Key words: Management Systems, Safety Standards, Occupational Health, Risks.

1 INTRODUCCIÓN

Hay que tener en cuenta que las empresas y organizaciones se ven envueltas rápidamente en constantes cambios en su entorno, en este mundo globalizado se deben buscar métodos y estrategias gerenciales que les permitan a las distintas organizaciones que hoy existen, para que sean capaces de anticiparse y adaptarse permanentemente a cualquier tipo de competencia, sólo así serán eficaces y eficientes las empresas.

Por lo que es fundamental la implementación y ejecución de un sistema de gestión de Riesgos Laborales, que permita direccionar y canalizar las actividades empresariales dentro de un mundo competitivo y que les dé como resultado identificarse como empresas de calidad, las condiciones cambiantes del entorno hacen que las organizaciones se impongan retos cada vez más elevados, por lo que hace que estas aseguren el éxito, requiriendo de un cambio permanente e innovando siempre para adaptarse al futuro.

El principal objetivo dentro de un sistema de gestión de riesgos y seguridad es asegurarse que en todos los niveles departamentales de la organización, cuenten con los métodos y herramientas de gestión y de trabajo que les permitan desarrollarse adecuadamente, tanto en los procesos productivos como preventivos relacionados para velar la seguridad de los trabajadores.

2 DESARROLLO

Un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales ejecutado e implantado en una empresa u organización permite minimizar los riesgos y accidentes, reducir costos y facilitar el desempeño de los trabajadores, evitar a toda costa los accidentes de trabajo es el principal objetivo que persiguen las empresas, independientemente de cumplir o no una norma, poner en marcha un sistema de gestión, que esté orientado en velar y cuidar las condiciones laborales de los trabajadores, es el sueño de toda organización.

La definición de Sistemas de Gestión de Riesgos Laborales, es requerida a menudo en todo tipo de proceso o sistema que implique una toma de decisiones y sin saberlo, también en la vida cotidiana, tal como se menciona en :

“ La integración de la gestión preventiva en todos los niveles organizativos y la utilización de técnicas y herramientas, como la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores por anticipado y la planificación de acciones preventivas, son técnicas generalizadas en todos los países industrializados y en el ámbito de la Unión Europea, y reconocidas como los instrumentos más adecuados y eficaces para la reducción de los costes sociales y económicos derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.” (Luis Sánchez, 2007)

En términos generales es mejor anticiparse a un riesgo laboral ya que no implica un costo relativamente elevado, como cuando éste se produce, por lo que terminan en una serie de gastos y costos elevados. Por lo que un sistema de gestión de Riesgos Laborales debe evaluar de forma íntegra a todo tipo de problemas y situaciones posibles que se presenten en una

empresa u organización, dentro de un proceso productivo, lo que permitirá poder adoptar de una forma ordenada y planificada las normas y reglamentos indispensables para poder mitigar los posibles problemas.

“El empresario, los directivos, los profesionales (pertenezcan a la empresa o sean ajenos a ella) y los propios trabajadores deben tener en cuenta los principios de prevención según su respectiva cuota de responsabilidad y las funciones y tareas que se desarrollen, especialmente en la adopción de medidas de prevención y más aún a la hora de tomar cualquier decisión que pueda repercutir en la seguridad y salud de los trabajadores, o bien si, formando parte de la representación de éstos, se es consultado previamente o cuando se elaboran propuestas al respecto.” (Luis Sánchez, 2007)

Los sistemas de Gestión de Riesgos Laborales son métodos que están orientados y pensados en la salud física y en el bienestar emocional, e intelectual de los trabajadores para llegar a un determinado fin, la productividad. Existen básicamente nueve normas o reglamentos para la acción preventiva, las mismas que tienen una secuencia lógica y éstas son:

“Los principios de la acción preventiva

- a) Evitar riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona (ergonomía), actuando sobre el diseño de los puestos, la elección de equipos y los métodos de trabajo y producción.
- e) Regular estos objetivos teniendo en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención integrándola en un conjunto coherente que comprenda la técnica, la organización y las condiciones de trabajo, el diálogo social y los factores ambientales del trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva, recurriendo a la protección individual únicamente si la situación no deja otra opción.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores, de forma que éstos estén informados suficientemente sobre los aspectos relacionados con la seguridad y la salud.” (Luis Sánchez, 2007)

Estos principios no garantizan el éxito, pero si forman parte de las herramientas necesarias para alcanzar el éxito en cualquier empresa u organización, el principal requerimiento de un sistema de gestión en Riesgos Laborales ya sea de calidad, medioambiente o de prevención de riesgos es:

a) Hacer las cosas bien, en forma rutinaria según lo acordado o cumpliendo con los requisitos obligatorios.

b) Hacer las cosas bien y a la primera vez, articulando los medios para detectar y satisfacer las nuevas necesidades.

“Este proceso nos llevará a tener una serie de ventajas como, por ejemplo:

a) Son una vía para conseguir mejorar la satisfacción de los clientes tanto internos como externos.

b) Permiten poder llegar a determinados mer-

cados en los cuáles exigen disponer con este tipo de sistemas.

c) Son modelos definidos y con reconocimiento nacional e internacional.

d) Permiten disponer de una preferencia ante los clientes.

e) Ahorran costos.

f) Facilitan la identificación y solución de los problemas de calidad y disminuyen los riesgos laborales reales y potenciales.

g) Mejoran los procesos productivos de la empresa gracias a la mejora continua.” (García, 2005)

Para llegar a disponer de un Sistema de Gestión de Riesgos Laborales en óptimas condiciones es necesario que se disponga del firme compromiso de la alta gerencia, el seguimiento continuo y permanente de los mandos medios y una decidida y firme incorporación de los trabajadores al sistema, estos sistemas de Gestión de Riesgos han permitido disminuir los accidentes y el ausentismo laboral lo que significa aumentar la productividad en las organizaciones.

“Los sistemas de prevención de riesgos laborales y, en un contexto más amplio, de riesgos y seguridad están basados en un amplio abanico de normas, entre las que se destacan:

- OHSAS 18001: Norma británica reconocida a nivel internacional, recoge los requisitos para implantar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo o SGSST, en 2016 pasará a ser ISO 45001.

- ISO 27001: Para los Sistemas Gestión de la Seguridad de la Información o SGSI, hace posible evaluar el riesgo y aplicar los controles im-

prescindibles para miti-garlos o eliminarlos.

- ISO 22301: Reconoce los fundamentos de un Sistema de Gestión de la Continuidad de Negocio o SGCN, definiendo los procesos, principios y terminología.

- ISO 28000: Es la primera norma internacional relacionada únicamente con la seguridad de riesgos en la cadena de suministro, su objetivo es aportar un marco de buenas prácticas para minimizar los riesgos para las personas y las cargas en la cadena de suministro.

- ISO 22000: Este estándar establece y detalla los requerimientos precisos para implementar un Sistema de Gestión de Inocuidad Alimentaria.

- ISO 31000: Ofrece las directrices y principios para gestionar el riesgo de las organizaciones.

- ISO 39001: Determina los requisitos para la implantación exitosa de un Sistema de Gestión de Tráfico de Seguridad (Road Traffic Security – RTS) o de Seguridad Vial (SV) para que las organizaciones que desarrollan actividades relacionadas con el sistema vial reduzcan o eliminen el número de fallecidos, lesiones y heridos graves originados por accidentes de carretera.” (ISOTools Excellence, 2018)

En nuestro país, gracias a los cambios que se han realizado en la matriz de la productividad, se ha logrado constatar grandes adelantos en lo que respecta a la salud ocupacional, las empresas han incorporado un sistema de gestión enfocados en la seguridad y salud ocupacional y están pensados en:

- Difundir la salud ocupacional de los trabajadores.
- Fomentar el trabajo seguro.

- Disponer de ambientes y estaciones de trabajo adecuadas.

Estas normas fueron diseñadas con el único objetivo de anticiparse a futuros hechos fortuitos que puedan provocar o terminar en una accidente, enfermedades laborales intrínsecamente relacionadas en cada trabajo, se deberán hacer inspecciones aleatorias, sorpresivas que vigilen y controlen las condiciones en las cuáles se desenvuelven los trabajadores, para prevenir y controlar posibles problemas.

Para prevenir riesgos laborales es necesario que participen en todo el proceso, todo el personal que laboren en la empresa también es necesario anticiparse a los efectos secundarios que éstos pueden ocasionar sobre la salud de los empleados, principalmente en las decisiones que tomen la alta gerencia, por lo que es necesario que cada empresario participe directamente en la elaboración de sus manuales de políticas preventivas.

(1) Política preventiva

“La empresa debe ser asumida por todos, partiendo de los que están al frente de la gestión empresarial y transmitiéndose al resto por los mismos caminos que los demás aspectos de dicha gestión. Debe estar presente en toda la actividad de la empresa, incluyendo cualquier proceso de toma de decisiones, siendo imprescindible para su éxito el desarrollo de una cultura preventiva en todo su ámbito. La implantación efectiva de una adecuada política en la empresa implica, además de su integración en la estructura organizativa de la misma y en el proceso productivo, la asignación de recursos y una planificación de la actividad preventiva.”
(Luis Sánchez, 2007)

Toda decisión que sea tomada en la alta gerencia deberá ser diseñada con la única opción de minimizar algún tipo de riesgo, para ello se deben establecer unos criterios generales de actuación, los cuales deberán ser tenidos en cuenta al momento de tomar alguna decisión que pueda afectar la salud de los trabajadores.

Cuando la empresa declara su política preventiva, está asumiendo ante sus trabajadores su compromiso real de conformar e integrar todo tipo de pensamiento que tenga relación con la prevención en todas sus decisiones, dentro de la política preventiva que tenga cada empresa debe constar en un documento, el cual debe estar visible para todos los empleados de la compañía.

(2) Cultura preventiva

“En una acepción muy amplia, la cultura incluye, por una parte, la información, formación y concienciación de todos y cada uno de los trabajadores y por otra, la participación y consulta de los representantes de los trabajadores, personificados en los Delegados de Prevención y en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo. La cultura preventiva, así entendida, es el segundo pilar o pie del «trípode inteligente» sin el cual no es posible llevar a cabo una política de prevención eficaz y menos de excelencia.”
(Luis Sánchez, 2007)

Es importante y fundamental promover y difundir todo lo que esté relacionado con el tema de prevención y así garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores, es importante que todos los trabajadores puedan acceder a una formación teórica y práctica para la prevención de riesgos laborales, esta capacitación tiene que efectuarse en el momento de la contratación y cuando se produzcan cambios en las funcio-

nes que se desempeñen o cuando incorporen nuevas tecnologías o en los equipos de trabajo, la capacitación debe estar aliñada con la función que desempeñe cada trabajador, debido a la gran evolución que ha surgido en el uso de la tecnología, deberán existir capacitaciones periódicas para garantizar que todo el personal está actualizado en las normas y reglamentos de seguridad y salud industrial.

Los empresarios deberán tener en cuenta los conocimientos y capacidades profesionales que cada trabajador posee en materia de seguridad y de salud, al momento de encargarles un trabajo, y acogerá todo tipo de medidas importante a fin de garantizar que sólo aquellos que estén capacitados puedan acceder a las zonas de alto riesgo.

(3) Factores de riesgo que enfrentan los trabajadores en el desarrollo de sus actividades labores

Cualquier trabajo puede provocar en un momento determinado un riesgo, ya sea al sufrir un accidente o contraer una enfermedad como consecuencia implícita del trabajo que se esté desarrollando, se puede perder la salud por un par de días en el mejor de los casos o para siempre en el peor escenario, no obstante, se tiene el derecho y el deber de defenderla.

“La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador:

1. De acuerdo con las normas y criterios sanitarios, y sin perjuicio de los protocolos existentes, los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y

control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

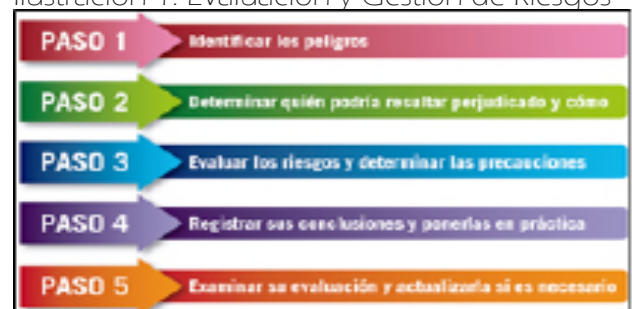
2. Deberá constar igualmente, en caso de disponerse de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.” (Luis Sánchez, 2007)

Por lo que es necesario identificar dónde está el riesgo, lo cual se logra determinar cuándo se llega a conocer las condiciones laborales y ambientales en las que se encuentran los colaboradores de la empresa, esto se logra establecer mediante un panorama de riesgos, el mismo que nos permite mejorar las condiciones de trabajo, ejecutar las medidas de seguridad, aplicar una higiene industrial, ofrecer medicina preventiva, entre otros servicios más que se pueden establecer.

(4) Panorama de factores de riesgos

Es un examen minucioso de todos los posibles factores que puedan desencadenar un riesgo a los trabajadores, identificando posibles acciones que puedan quebrantar la salud de los trabajadores y la estructura organizacional y productiva de la empresa.

Ilustración 1: Evaluación y Gestión de Riesgos



Fuente: Sistema de Gestión de la SST.

Elaborado por: Organización Internacional del Trabajo

La información recogida se plasma en un documento básico que permita reconocer y valorar a todo tipo de acción y reacción que se pueda establecer, enfocados a mejorar la calidad de vida laboral.

(5) Características

Dentro del panorama de Riesgos laborales,

“los Servicios de Prevención deben estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes, en lo referente (entre otras cuestiones) a la evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y a la salud de los trabajadores.” (Luis Sánchez, 2007)

Un panorama de factores de riesgos debe contener o establecer los siguientes criterios de evaluación:

1. Evaluación de Riesgos e inspecciones periódicas.
2. Investigación de accidentes e incidentes.
3. Protecciones Colectivas.
4. Formación, información, consulta y participación de los trabajadores.
5. Normas y procedimientos de trabajo.
6. Medidas de emergencia.
7. Coordinación de actividades empresariales.
8. Vigilancia de la salud.
9. Equipos de protección individual.

(6) Clasificación de los factores de riesgo

Existen varios tipos de riesgos que afectarían a la salud de los trabajadores y éstos serían el resultado de las condiciones en las que se encuentran los involucrados, por lo que se podría clasificarlos según su naturaleza u origen, y éstos son:

a) Riesgos Mecánicos son los de carácter traumatológico, se producen debido a los fallos en la resistencia del trabajador frente agresiones mecánicas del entorno laboral: contusiones, hematomas, heridas, fracturas, objetos extraños clavados en el cuerpo, amputaciones. En definitiva, son los típicos accidentes de trabajo.

b) Riesgos Físicos ocasionan las enfermedades por agentes físicos, entre ellos el golpe de calor, trabajar ante temperaturas extremas, sordera profesional.

c) Riesgos Químicos, producen las enfermedades por agentes químicos como intoxicaciones, algunos tipos de alergias, cánceres profesionales.

Ilustración 2: Riesgos Químicos.



Fuente: Seguridad y Salud en el Trabajo

Elaborado por: Jessica Yorleni Tinoco Cruz.

d) Riesgos Biológicos, producen las enfermedades por agentes vivos, tales como infecciones, micosis (hongos), enfermedades produci-

das por parásitos, la brucelosis, fiebre de malta.
 e) Riesgos Psicológicos, Sociales y Morales, los tres producen la insatisfacción en el trabajo, que puede dar lugar la hostilidad, agresividad, alcoholismo y la fatiga crónica y sensorial.

Ilustración 3: Riesgos Psicológicos, Sociales y Morales



Fuente: Seguridad y Salud en el Trabajo

Elaborado por: Lisbeth G. Flores R.

También produce envejecimiento prematuro". (Sierra, 2003)

Luego de haber identificado todos los posibles factores de riesgo que sean perjudiciales para la salud del trabajador, se deben realizar valoraciones y categorizaciones de estos, teniendo como objetivo ver el impacto que cada uno de ellos tienen sobre la empresa, para ello es indispensable elaborar un Bosquejo de Factores de Riesgos, en el cual consta un plano de las instalaciones de la empresa y todos los factores de riesgos simbolizados mediante la respectiva señalética establecida.

¿Qué es un Mapa de Riesgos?

Es la ubicación exacta de los posibles factores de riesgo que existen dentro de las instalaciones de una empresa, ubicados mediante simbología previamente definida en el plano de la organización, éstos mapas de riesgo se constituyen fundamentalmente en una herramienta de uso gerencial, la cual brinda criterios para

la toma de decisiones frente a los cambios que deberán ser tomados en cuenta en la distribución y organización de los puestos o estaciones de trabajo para controlar los riesgos existentes y prevenir su materialización.

Ilustración 4: Mapa de Riesgos



Fuente: Seguridad y Salud en el Trabajo

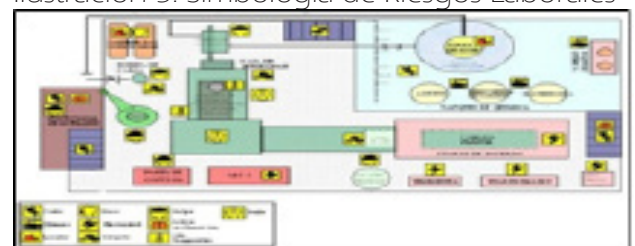
Elaborado por: Lisbeth G. Flores R.

¿Cómo se elabora un mapa de riesgos?

Lo primero que se debe efectuar es elaborar un esquema sencillo de las instalaciones de la empresa, en la que se pueda ubicar cada uno de los puestos o estaciones de trabajo, maquinarias, equipos existentes y todo aquello que tenga relación con la empresa.

- Asignarle un símbolo o imagen que represente a cada clase de riesgo.
- Ubicar los símbolos de los riesgos en el plano de las instalaciones.
- Ubicar las zonas de seguridad.

Ilustración 5: Simbología de Riesgos Laborales



Fuente: Seguridad y Salud en el Trabajo

Elaborado por: Stanley Adams.

Toda empresa u organización debe disponer de un sistema de monitoreo, el cual consiste en un seguimiento permanente a las normas y reglamentos establecidos para asegurar su cumplimiento y actualización cuando éstos lo requieran, este proceso debe ser realizado no solo por la gerencia del sistema, también deben acompañarle los diferentes órganos de control al interior de la organización, quienes serán los responsables de mantener actualizado y en pleno funcionamiento al sistema, además podrán realizar modificaciones para fortalecer al sistema y garantizar que la empresa este siempre a la vanguardia con respecto a implementación y ejecución de sistemas de Gestión de Riesgos Laborales.

3 CONCLUSIONES

□ El éxito de una empresa depende fundamentalmente de la actuación de sus trabajadores, porque cumplen un rol fundamental dentro de cada empresa u organización, ellos son los encargados de establecer la motivación, satisfacción y la calidad de vida de la sociedad, al contribuir con su esfuerzo y sacrificio para engrandecer la productividad de la organización y también ayudar con el desarrollo y progreso del país; es fundamental que las empresas forjen y establezcan un trabajo sano y seguro, ro-deado de agradables ambientes de trabajo, siempre pensando en el bienestar físico, mental y social.

□ Todas y cada una de las empresas a nivel nacional deberán implementar sistemas de seguridad que estén enfocados en dar los lineamientos, herramientas y controles respectivos que permitan tener éxito en la gestión de riesgos laborales.

□ Debería implementarse una ley que permita exigir a cualquier empresa a nivel nacional someterse a una Auditoría, la misma que determinará las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que tienen sus sistemas referentes a gestión de riesgos laborales.

□ Un sistema mal enfocado podría provocar pérdidas irreparables de vidas humanas, infraestructura económica, social y oportunidades de progreso, teniendo en cuenta que su costo resultaría muy elevado, también agravaría los problemas sociales y las dificultades en el proceso de desarrollo.

□ Planificar capacitaciones y entrenamientos permanentes en las empresas, con el objetivo de que todos los involucrados estén consientes del trabajo que realizan y el papel que desempeñan dentro de la empresa, porque es importante y fundamental que se sientan orgullosos del trabajo que hacen y dónde lo hacen, tomando en cuenta que lo más valioso que poseen las empresas está en su contingente de Talento Humano que disponen.

4 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Luis Sánchez, Fernando Villalobos, Antonio Cirujano, (2007). Manual de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, Madrid-España, Ediciones Imagen S.A., 2007, 418 páginas.

Fremap, (2012). Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Desarrollo Normativo, Madrid-España, Ediciones Imagen S.A., 2012, 496 páginas.

Dr. Ricardo Fernández, (2005). Sistemas de Ges-

ción de la Calidad, Ambiente, y Prevención de Riesgos Laborales, su Integración, San Vicente-Alicante, Editorial Gamma, 2005, 172 páginas.

Rafael Salinas, (2010). Manual para el Análisis de la Gestión de Prevención de Riesgos Laborales -Auditorías Internas-, Madrid-España, Editorial Imagen, 2010, 114 páginas.

ISOTools, (2018). La Norma OHSAS 18001: Una Herramienta para la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional, 2018, 24 páginas.

Miguel López, (2003). Manual de Prevención de Riesgos Laborales, Madrid-España, Editorial Junta de Castilla y León, 2003, 232 páginas.

Manuel Rojo, Arturo Canga, Pedro Piñol, (2000). Manual Básico de Prevención de Riesgos Laborales: Higiene Industrial, Seguridad y Ergonomía, Oviedo-España, 2000, Editorial Firma S.A., 444 páginas.