



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA ADMINISTRATIVA

TITULO DE INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Nuevo enfoque de gestión del talento humano con proyección a la seguridad y salud en el trabajo, en la empresa Alimentos y Servicios Ecuatorianos Aliservis S.A. Domino's Pizza 2013-2014

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Aguirre Rubio, Wellington Rodrigo

DIRECTORA: Cabrera Solano, Paola Alexandra, Mgtr.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2016

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACION

Magister.

Paola Alexandra Cabrera Solano

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo titulación: Nuevo enfoque de gestión del talento humano con proyección a la seguridad y salud en el trabajo, en la empresa Alimentos y Servicios Ecuatorianos Aliservis S.A. Domino's Pizza, realizado por Aguirre Rubio Wellington Rodrigo, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Febrero 12 de 2016

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESION DE DERECHOS

Yo, Aguirre Rubio Wellington Rodrigo, declaro ser autor del presente trabajo de titulación: Nuevo enfoque de gestión del talento humano con proyección a la seguridad y salud en el trabajo, en la empresa Alimentos y Servicios Ecuatorianos Aliservis S.A. “Domino’s Pizza, de la Titulación de Ingeniero en Administración de Empresas, siendo la Magíster Paola Alexandra Cabrera Solano directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.

Autor Wellington Rodrigo Aguirre Rubio

Cédula 170934079-6

DEDICATORIA

El presente trabajo le dedico a Dios nuestro creador, quién constituye la esencia de la vida en la cual nos permite entender y saber sobrellevar las situaciones difíciles, pero con la plena convicción de que se puede salir triunfante, a mis padres quienes me han formado como persona gracias a sus valores y principios implantados desde que era un infante en proceso de aprendizaje, a mis hijos y hermanos quienes siempre han estado a mi lado.

Wellington Aguirre

AGRADECIMIENTO

A Dios, a mis queridos padres, hijos y hermanos, quienes siempre han estado ahí para apoyarme, pese a los momentos difíciles que con sus sabias palabras de aliento me permitieron entender que la verdadera esencia de la vida es seguir adelante.

Agradezco a la Mgtr. Paola Cabrera Solano, prestigiosa catedrática de la Universidad Técnica Particular de Loja por su absoluto apoyo y dirección en la presente tesis, quién con sus acertados y sabios conocimientos me permitieron la realización de esta valiosa investigación dedicada al mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo.

Wellington Rodrigo Aguirre Rubio

INDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
Capítulo I La organización Aliservis S.A. “Domino´s pizza	5
1.1 Reseña histórica Aliservis S.A. Domino´s pizza	6
1.2 Historia de Domino's pizza	7
1.3 Características de Domino´s pizza.....	7
1.4 Misión	8
1.5 Visión	8
1.6 Fundamentos	8
1.7 Antecedentes de gestión del talento humano con proyección a la seguridad y salud en el trabajo en Aliservis. S.A.....	9
1.8 Estructura orgánica.....	10
Capítulo II Nuevo enfoque de gestión del talento humano.....	11
2.1 Definición del talento humano en Domino`s pizza.....	12
2.2 Importancia de gestionar el talento humano en la organización	12
2.3 Reclutamiento interno y externo del personal de Aliservis S.A.....	14
2.3.1 Reclutamiento interno.....	15
2.3.2 Reclutamiento externo.....	17
2.4 Aptitudes, actitudes, experiencia que se debe considerar en el trabajador.....	19
2.4.1 Aptitudes	20
2.4.2 Actitudes	20

2.4.3 Experiencia	20
2.5 Examen pre ocupacional y medicina preventiva para el nuevo empleado.	20
2.5.1 Examen pre-ocupacional.....	20
2.5.1.1Objetivos del examen pre-ocupacional:.....	21
2.5.1.2 Requisitos previos:	21
2.5.1.3 Importancia de la seguridad en el trabajo.....	21
2.5.2 Medicina preventiva.....	22
2.5.2.1 Objetivos de la medicina preventiva	22
2.6 Formación, capacitación y adiestramiento.....	22
Capítulo III Identificación y prevención de accidentes	25
3.1 Riesgos laborales en Aliservis.....	26
3.1.1 Riesgo Químico	28
3.1.2 Riesgos físicos.....	33
3.1.3 Riesgos biológicos.....	36
1.3.5 Vacunas	39
3.1.4 Riesgos mecánicos.....	39
3.1.5 Riesgos ergonómicos	39
3.1.6 Riesgos ambientales.	41
3.2 Identificación de acoso en el trabajo y síndrome de Bournot en Aliservis.	42
3.2.1 Burnout o quemado	42
3.2.2 Características que sufre una persona que presenta Burnout.....	42
3.3 Inspección de riesgos laborales en las instalaciones de Aliservis.	43
3.4 Identificación de los principales riesgos laborales existentes en la organización.....	43
Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados	44
4.1 Procesamiento y análisis de la información	45
4.2 Identificación de falencias y búsqueda de posibles soluciones a corto o largo plazo.	54

4.3 Capacitación al personal directivo y de línea de Aliservis S.A. en gestión del talento humano con proyección a la Seguridad.....	54
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES.....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	68
ANEXO 1 ENCUESTA.....	71
ANEXO 2 ENCUESTAS DE RIESGOS LABORALES.....	73
ANEXO 3 FOTOGRAFÍAS	114

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Efectos del ruido sobre la salud	34
Tabla 2. Riesgos laborales identificados en las sucursales de Aliservis S.A.....	45
Tabla 3. Riesgos laborales sucursal Brasil.	46
Tabla 4. Riesgos laborales sucursal Coruña	47
Tabla 5. Riesgos laborales sucursal Gaspar	48
Tabla 6. Riesgos laborales sucursal Prensa.....	49
Tabla 7. Riesgos laborales sucursal Cumbaya.....	50
Tabla 8. Riesgos laborales sucursal San Rafael	51
Tabla 9. Riesgos laborales sucursal Eloy Alfaro.....	52
Tabla 10. Riesgos laborales sucursal Rancho.....	53
Tabla 11. Demuestra preocupación por las condiciones de trabajo.....	55
Tabla 12. Conoce la norma legal vigente en SSO.....	56
Tabla 13. Existe un sistema interno para minimizar los riesgos.....	57
Tabla 14. Políticas de prevención exigida.....	58
Tabla 15. Preparación de los trabajadores frente al trabajo que realizan.....	59
Tabla 16. Riesgos que existen en el puesto de trabajo.....	60
Tabla 17. Técnicas para minimizar los riesgos en el trabajo.....	61
Tabla 18. Personal capacitado para enfrentar posible emergencia	62
Tabla 19. Causas para que se dé un accidente de trabajo	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Primera fotografía de Aliservis S.A.	8
Figura 2. Organigrama de Aliservis S.A.	10
Figura 3. Técnicas de reclutamiento	15
Figura 4. Proceso de reclutamiento	17
Figura 5. Ventajas del reclutamiento externo.....	19
Figura 6. Riesgos laborales Aliservis S.A	45
Figura 7. Riesgos laborales sucursal Brasil	46
Figura 8. Riesgos laborales sucursal Coruña	47
Figura 9. Riesgos laborales sucursal Gaspar	48
Figura 10. Riesgos laborales sucursal Prensa.....	49
Figura 11. Riesgos laborales sucursal Cumbayá	50
Figura 12. Riesgos laborales sucursal San Rafael	51
Figura 13. Riesgos laborales sucursal Eloy Alfaro	52
Figura 14. Riesgos laborales sucursal Rancho.....	53
Figura 15. Demuestra preocupación por las condiciones de trabajo.	55
Figura 16. Conoce la norma legal vigente en SSO.....	56
Figura 17. Existe un sistema interno para minimizar los riesgos	57
Figura 18. Políticas de prevención exigidas.....	58
Figura 19. Preparación de los trabajadores frente al trabajo que realiza.....	59
Figura 20. Riesgos que existen en el puesto de trabajo.....	60
Figura 21. Técnicas para minimizar los riesgos en el trabajo.....	61
Figura 22. Personal capacitado para enfrentar posible emergencia	62
Figura 23. Causas para que se dé un accidente de trabajo	63

RESUMEN

El Enfoque de gestión del talento humano con proyección a la seguridad y salud en el trabajo, en la empresa alimentos y servicios ecuatorianos Aliservis S.A. “Domino’s Pizza, ayudará para crear en sus empleados una cultura de prevención en lo referente a riesgos laborales y la incidencia que pudieren provocar en el puesto de trabajo.

Se abordará aspectos referentes a la institución: historia organizacional, características, misión, visión, fundamentos, antecedentes de gestión del talento humano con proyección a la Seguridad y Salud en el trabajo y estructura orgánica.

Definiremos el talento humano, importancia de gestionar el talento humano, reclutamiento interno y externo del personal de la organización, actitudes, aptitudes y experiencia a considerar en el trabajador, examen pre ocupacional, formación, capacitación y adiestramiento.

Revisaremos los riesgos laborales en Aliservis S.A; riesgos químicos, riesgos físicos, riesgos biológicos, riesgos mecánicos, riesgos ergonómicos, riesgos ambientales, identificación de acoso en el trabajo y síndrome de Burnout.

Daremos un análisis y realizaremos un procesamiento de datos obtenidos con la aplicación del instrumento, conclusiones y recomendaciones.

Palabras Claves:

- ✓ Gestión
- ✓ Talento
- ✓ Seguridad
- ✓ Salud
- ✓ Riesgo

ABSTRACT

The Approach of management of the human talent with projection to the safety and health in the work, in the company food and Ecuadoran services Aliservis S.A. " Domino's Pizza, will help to create in his employees a culture of prevention in what concerns labor risks and the incident that they will be able to provoke in the working place

Aspects relating to the institution will be approached: it tells the history organizational, characteristics, mission, vision, foundations, precedents of management of the human talent with projection to the Security and Health in the work and organic structure..

We will define the human talent, importance of managing the human talent, internal and external recruitment of the personnel of the organization, attitudes, aptitudes and experience to considering in the worker, examination pre occupationally, formation, training and training.

We will check the labor risks in Aliservis S.A; chemical risks, physical risks, biological risks, mechanical risks, ergonomic risks, environmental risks, identification of harassment in the work and Burnout's syndrome.

We will give an analysis and will realize a processing of information obtained with the application of the instrument, conclusions and recommendations.

Key words:

- ✓ Management
- ✓ Talent
- ✓ Security
- ✓ Health
- ✓ Risk

INTRODUCCIÓN

El estudio de un nuevo enfoque de gestión del talento humano con proyección a la seguridad y salud en el trabajo, en la empresa de alimentos y servicios ecuatorianos ALISERVIS S.A. Domino's Pizza, en el año 2013 – 2014, permitirá conservar la visión institucional que busca mantenerse entre los estándares de calidad y esto sólo será posible si el talento humano que labora en esta institución se encuentra completamente asegurado en su puesto de trabajo y a nivel organizacional y con ello los protagonistas efectúen con mayor eficacia y responsabilidad sus actividades laborales, salvaguardando su integridad y la de sus compañeros.

Los capítulos que contienen esta investigación están basados inicialmente en todo lo que hace referencia a la institución donde se realizó la investigación historia, visión, misión, fundamentos institucionales, antecedentes de gestión del talento humano, organigrama institucional.

En lo referente al segundo capítulo se hará mención a todo lo concerniente al enfoque de gestión del talento humano: cómo define la empresa al talento humano, la importancia de gestionar al talento humano, formas de reclutamiento en la institución, requerimientos que se deben considerar en el trabajador, formación, capacitación y adiestramiento.

Dentro del tercer capítulo se aborda cómo identificar y prevenir accidentes laborales: riesgos laborales en Aliservis, inspección de riesgos laborales en la empresa, identificación de los principales riesgos laborales.

El cuarto capítulo hace alusión al análisis del estudio de campo: interpretación de los resultados obtenidos, conocer las falencias y búsqueda de posibles soluciones, capacitación a los directivos y personal de línea de la empresa en lo referente a la gestión del talento humano con proyección a la seguridad.

La aplicación de este nuevo enfoque de gestión permitirá que la institución brinde en todos sus aspectos la seguridad necesaria para que sus trabajadores posean un ambiente laboral completamente tangible y de esta manera aporten eficientemente a mantener los estándares de calidad y productividad de la organización y así conservar la preferencia de sus clientes.

Con la implementación del nuevo enfoque de gestión y a través de la capacitación que se impartió a todos los miembros de la organización se logró obtener una mejora

considerable en su rendimiento laboral ya que adoptaron nuevas y mejores formas de prevenir la posible presencia de riesgos laborales y su forma de mitigarlos.

Los objetivos planteados en la investigación fueron ejecutados en su totalidad ya que la aplicación de un nuevo enfoque de sistema de gestión del talento humano con proyección a la seguridad benefició de manera acertada a todos los miembros de la institución, debido a que optimizó significativamente el rendimiento laboral y organizacional en Aliservis S.A.; así también, se procedió a realizar una inspección de riesgos laborales, capacitación acerca de los factores de riesgo a los que pudieren estar expuestos los trabajadores de la empresa, mejorando su actitud y aptitud al trabajo.

Los directivos que forman parte de Aliservis S.A. manifestaron el interés desde la propuesta realizada por lo que no hubo impedimento o inconveniente alguno para desarrollar de una manera adecuada la presente investigación.

Las técnicas y métodos aplicados para el proceso investigativo fueron basados en el ámbito estadístico donde los datos obtenidos en la inspección de riesgos laborales a través de una matriz fueron sometidos a un análisis y posterior a ello transformados a tablas y cuadros descriptivos; el método inductivo deductivo permitió realizar un estudio breve con el afán de establecer si existiese la presencia de riesgos y plantear la necesidad de capacitar a los trabajadores.

CAPÍTULO I

LA ORGANIZACIÓN ALISERVIS S.A. "DOMINO'S PIZZA"

1.1 Reseña Histórica Aliservis S.A.- Domino's Pizza

La Aliservis S.A. – Domino's Pizza, es una franquicia norteamericana que se registra en Ecuador desde el 01 de Julio 1995, se dedica a la producción y venta de productos alimenticios, donde su principal producto son pizzas, además de vender otros productos que acompañan a la misma.

En 1960, Tom Monaghan quien era estudiante de Arquitectura necesitaba dinero para seguir estudiando su carrera por lo cual decidieron con su hermano James la compra de "DomiNick's", una pequeña pizzería en Ypsilanti (Míchigan) por 500 dólares, y comenzaron a trabajar en ella. Al poco tiempo, James vendió la mitad de su negocio a su hermano por un Volkswagen Sedán de segunda mano, y de esta forma Tom fue dueño absoluto todo el negocio.

Cuando implementaron dos tiendas más en el estado de Míchigan, Tom renombró en 1965 sus establecimientos como "Domino's Pizza", adoptando como logotipo una ficha de dominó que simboliza los tres locales originales. En 1967 abrió su primer local franquiciado y pronto la cadena comenzó a crecer, llegando a contar en diez años con 200 tiendas en todo Estados Unidos. El grupo logró mucha popularidad en 1973 gracias a una técnica publicitaria posteriormente imitada por otras marcas, por la que garantizaba una pizza a domicilio gratis si ésta tardaba más de 30 minutos en entregarse.

En 1975 el grupo tuvo que enfrentarse a un juicio con la azucarera Amstar Corporation, fabricante del azúcar Dominó, alegando que la pizzería ha violado los derechos de su marca. El pleito duró cinco años, y se resolvió finalmente a favor de Domino's Pizza, que pudo mantener su marca comercial. En 1981 el grupo abre su establecimiento número 500, y en 1983 alcanza las 1.000 tiendas con sus primeros locales fuera de Estados Unidos: uno en Winnipeg (Canadá) y otro en Queensland (Australia).

En 1988, Domino's llegó a un país de habla hispana, cuando abrió su primer establecimiento en Bogotá (Colombia). Más tarde se extendió a otros países como México y Guatemala (1989), Venezuela (1992), Ecuador y Perú (1995). Con más de 7.000 establecimientos abiertos en todo el mundo, Tom Monaghan vendió en 1998 el 93% de la compañía al fondo de capital riesgo Bain Capital por 1.000 millones de dólares y anunció su retirada.

Para Domino's Founder to Retire.Sell Stake (1998) en el 2004 la compañía comenzó a cotizar en la Bolsa de Nueva York, y en 2006 abre su establecimiento número 8.000. En 2009, Domino's renueva su menú para incluir en Estados Unidos otras ofertas como salchichas o pasta, e introduce elementos para el consumidor como un seguimiento en "tiempo real" de la elaboración de su pizza a través de internet. En mayo de ese mismo año, la empresa amplía su red en España después de que Grupo Zena abandonara su franquiciado de Pizza Hut para cambiar por esa marca.

1.2 Historia de Domino's Pizza

Según Domino's IP Holder. (2008) con un comienzo humilde como un simple restaurante de pizza en 1960, Domino's Pizza se ha convertido en un reconocido líder mundial en entrega de pizza. Desde un comienzo se dedicaron a hacer y entregar pizza con ingredientes de alta calidad. Además, constantemente se encuentran actualizando y mejorando su menú de pizzas.

Además de ser los pioneros en el concepto de entrega de pizzas hechas a pedido, han sido parte de innovaciones que causaron un impacto significativo en la industria de entrega de comida.

1.3 Características de Domino's Pizza

- Fue el primero en patentar las bolsas térmicas para pizza. De esta forma, las pizzas se mantienen calientes y crujientes durante la entrega.
- Creó la caja de pizza de cartón corrugado, que evita que la humedad ablande la caja y que el queso se pegue en la parte superior.
- Inventó el cartel 3-D que va arriba de los autos y que actualmente usan una variedad de industrias, incluidos taxis y escuelas de manejo. En la actualidad es una de las cadenas de alimentos rápidos pioneras con especialidad en pizza.
- Pendiente siempre de satisfacer la necesidad del cliente en el menor tiempo posible.

Primera fotografía de Aliservis tomada en su país de origen Estados Unidos de América.



Figura 1 Primera fotografía de Aliservis S.A
Fuente: Archivo Fotográfico en EEUU Domino's Pizza
Elaboración: Wellington Aguirre

Según dato de Domino's IP Holder. (2008) afirma "la franquicia en Ecuador, cuenta con 14 locales 8 en Quito y 6 en Guayaquil, además tiene sus oficinas principales en la ciudad de Quito más un comisariato que es el abastecedor del producto a nivel nacional".

1.4 Misión

Entregar a domicilio una deliciosa y caliente Domino's Pizza, con seguridad, en 30 minutos o menos, garantizado. A un precio justo y con una ganancia razonable.

Aliservis S.A. es una organización que posee como principal meta la satisfacción de sus consumidores, brindando un excelente servicio con calidad y calidez por parte de sus empleados.

1.5 Visión

Ser los número uno siempre y superar las expectativas del cliente, adueñándonos de la experiencia de comer y cenar en casa.

La organización ha ganado mucho prestigio gracias a que los objetivos institucionales que se han planteado lo han sabido cumplir, y de esta manera ubicarse índices elevados en lo referente a atención al cliente.

1.6 Fundamentos

Los fundamentos de la empresa Aliservis S.A. Domino's Pizza son los siguientes:

- ✓ Producto
- ✓ Servicio
- ✓ Imagen

- ✓ Seguridad

1.7 Antecedentes de gestión del talento humano con proyección a la seguridad y salud en el trabajo en Aliservis. S. A.

Aliservis S.A. es una empresa de alimentos y servicios que ha venido trabajando para satisfacer las necesidades de sus clientes lo que le ha permitido alcanzar los estándares de calidad en cuanto a atención al cliente.

Años de experiencia dedicados y enfocados a sus clientes, gracias a la entrega desmesurada de sus empleados y trabajadores que han demostrado interés en cumplir los objetivos y metas planteadas en esta organización, resultan pilares primordiales para mantener los niveles excelentes de productividad.

Uno de los principales motivos por lo que se ha mentalizado realizar un Sistema de Gestión de Talento Humano es que prácticamente el empleado de esta organización ha quedado rezagado en cuanto al manejo y conocimientos de riesgos laborales, ya que no ha existido anteriormente un Sistema de Gestión del Talento Humano con proyección a la Seguridad y Salud Ocupacional, por ello es importante y trascendente ubicar el papel de la Gestión del Talento Humano como punto primordial dentro de la organización.

1.8 Estructura Orgánica

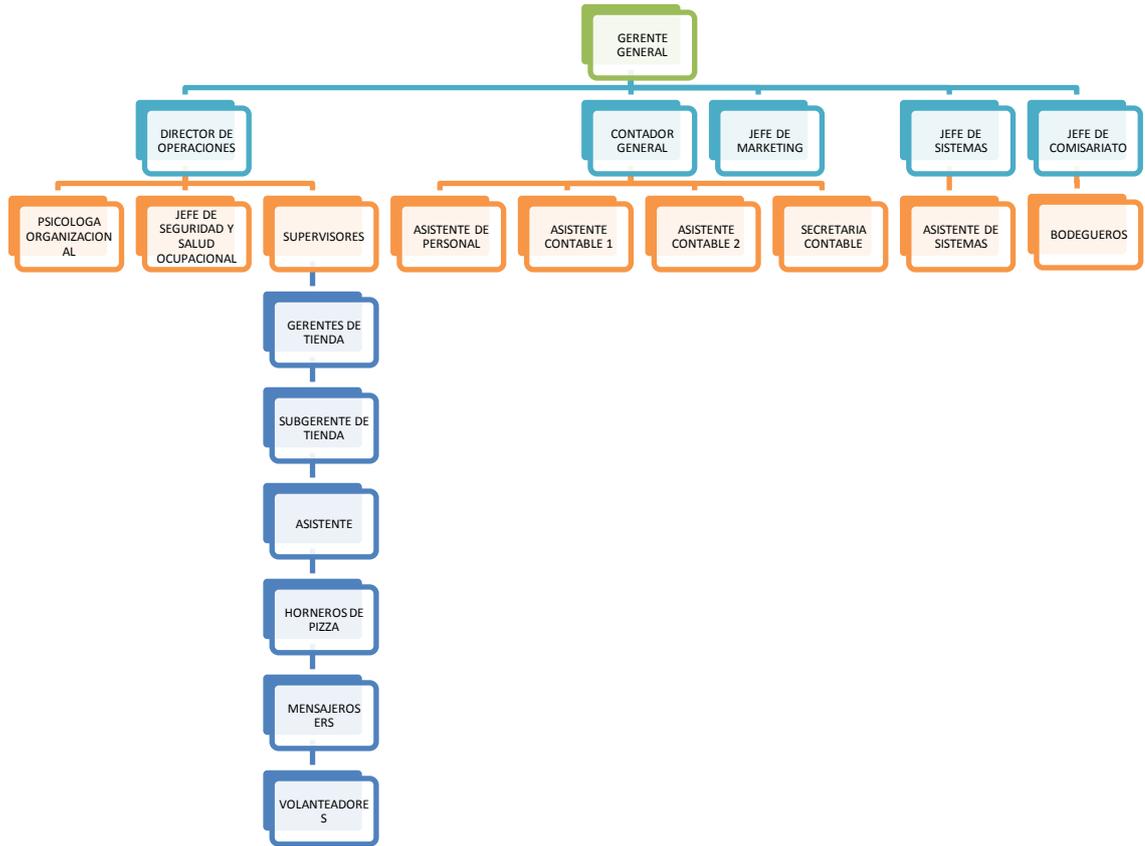


Figura 2 Organigrama de Aliservis S.A.
Fuente: Domino's Pizza IP Holder (2008)
Elaboración: Wellington Aguirre

Aliservis S.A. Domino's Pizza, es una franquicia internacional que tiene como prioridad satisfacer las expectativas y necesidades de sus clientes en cuanto a degustar la variedad de pizza se refiere, esta institución posee una trayectoria amplia en el Ecuador por lo que su experiencia demuestra su calidad en los productos que ofrece.

CAPÍTULO II

NUEVO ENFOQUE DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2.1 Definición del talento humano en Domino`s Pizza

Domino`s Pizza o Aliservis S.A. define al Talento Humano como “una combinación de varios aspectos, características o cualidades de uno o varios trabajadores que poseen conocimientos, habilidades y destrezas para desempeñar sus actividades laborales, así también del sentido de compromiso y pertenencia que posee con la organización”.

Chiavenato, I. (2004) menciona que la Gestión del Talento Humano es: “La disciplina que persigue la satisfacción de los objetivos organizacionales contando para ello con una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado”

Como fácilmente puede apreciarse, la gestión del talento humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización; si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá. De aquí que toda organización debe prestar primordial atención a su personal (talento humano).

Alimentos y Servicios Ecuatorianos Aliservis S.A, define a la Gestión del Talento Humano como: un modelo que busca a través de la satisfacción de sus empleados la obtención de una productividad eficaz relacionando el bienestar físico y psíquico para el desarrollo de sus actividades laborales.

Lo importante de la gestión del talento humano está en saber gerenciar con las personas y no gerenciar a las personas, es decir que la Administración de Recursos Humanos (ARH) es un órgano que incentiva la participación de las personas en la diferente toma de decisiones que apunten al desarrollo y crecimiento global de la organización.

Cada uno de los procesos realizados en la Administración de Recursos Humanos (ARH) está relacionado y se perfila a mejorar continuamente la relación entre la organización y sus trabajadores, con el único fin de incrementar el desarrollo productivo.

2.2 Importancia de gestionar el talento humano en la organización

Aun cuando los activos financieros, de equipamiento y de planta son recursos necesarios para la organización, los empleados también conocidos como talento humano, tienen una importancia sumamente considerable. El talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización. La gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para la organización. Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos. El trabajo de la persona que

tiene bajo su cargo la dirección del capital o talento humano es influir en esta relación entre una organización y sus empleados.

La dirección del talento humano toma una serie de decisiones acerca de la relación de los empleadores que influye de manera primordial en la eficacia de éstos y de las organizaciones.

En Domino's Pizza los empleados tienen expectativas diferentes acerca del trabajo que desean desempeñar. La mayor parte de sus directivos desean colaborar en la dirección de sus puestos de trabajo y apoyar creativamente en la planeación de nuevos proyectos, otros directivos buscan el bienestar del grupo de trabajo y otros buscan alternativas para ampliar la formación en cuanto a las necesidades de la organización, en la que deberán incluir el manejo y prevención de riesgos laborales en cada puesto de trabajo.

Dentro de la organización, el personal constituye el personal activo; ahí la necesidad de que esta sea más consciente y esté más atenta de los empleados.

“Las organizaciones exitosas perciben que solo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios en especial de los empleados”. Chiavenato (2004). Cuando una organización está orientada hacia las personas, su filosofía general y su cultura organizacional se refleja en este enfoque.

Tradicionalmente, la Gestión del Talento Humano ha sido vista como algo secundario e irrelevante. La preocupación principal de las áreas responsables en algunas instituciones se ha limitado a la administración de las planillas de personal y las relaciones colectivas de trabajo. Aún hoy existen algunas organizaciones funcionando bajo este enfoque tradicional.

Las personas pasan buena parte de sus vidas en el trabajo. Y desarrollarse en la vida está ligado generalmente al desarrollo en el trabajo. Desarrollo integral que no sólo consiste en aprender cosas nuevas, sino también en desarrollar habilidades y destrezas de diversa índole.

La Gestión del Talento Humano, entonces, se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así que, Recursos Humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente.

Esa es su finalidad: Que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la organización.

Es importante gestionar al talento humano de una organización ya que para trabajar con las personas en forma efectiva es necesario comprender el comportamiento humano y tener conocimientos sobre los diversos sistemas y prácticas disponibles que pueden ayudar a obtener una fuerza de trabajo diestra y motivada.

La Gestión del Talento Humano moderna va más allá de la Administración de las Personas, sino que está orientada a la Gestión o Administración con las Personas. Este es el reto: lograr que las personas se sientan y actúen como socias de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras.

2.3 Reclutamiento interno y externo del personal del Aliservis S.A.

La selección de personal o también conocido como reclutamiento de personal, es un proceso utilizado para incluir nuevas personas o para remover de las funciones actuales a otras funciones completamente diferentes donde se incluirá actitudes, aptitudes y experiencia en el puesto de trabajo relacionado a la seguridad y prevención de riesgos laborales.

El reclutamiento, es una actividad cuyo objetivo inmediato es atraer candidatos de entre los cuales se seleccionará los futuros integrantes de la organización.

El reclutamiento tanto interno como externo que se maneja en Aliservis S.A. exige una adecuada planeación rigurosa constituida por una secuencia de tres fases: personas que la organización requiere, lo que el mercado de recursos humanos puede ofrecerle y la técnica de reclutamiento por aplicar.

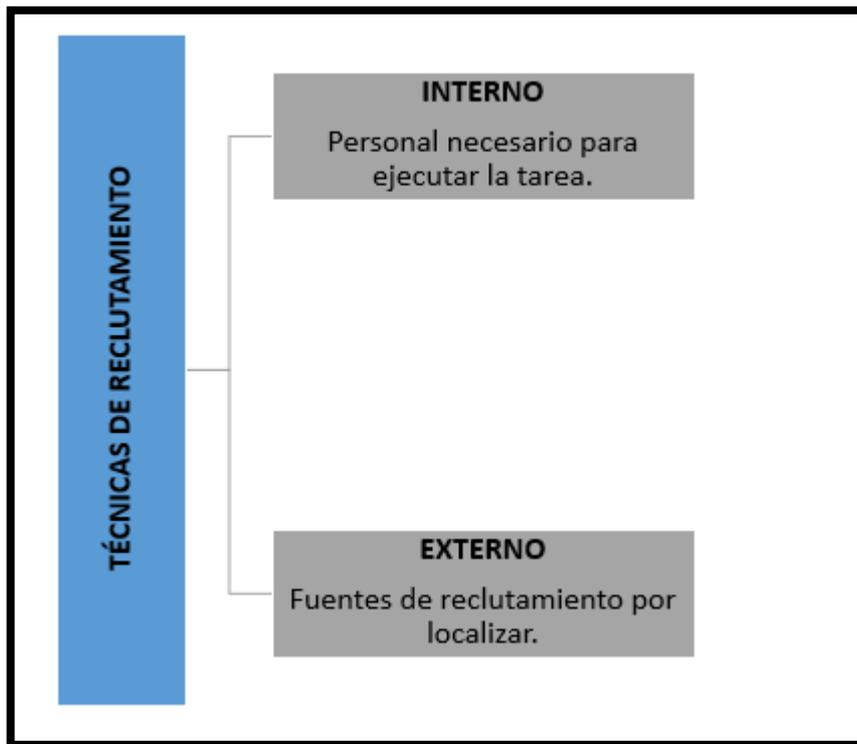


Figura 3 Técnicas de reclutamiento
Fuente: Administración de RRHH. Chiavenato I.
Elaboración: Wellington Aguirre

2.3.1 Reclutamiento Interno

En Aliservis S.A., se realiza como primera opción una verificación de las necesidades de la organización de forma general y posteriormente una verificación de cada puesto de trabajo de manera particular, a través de un checklist, con el fin de conocer lo que se requiere de inmediato y cuáles son los planes futuros de desarrollo y los objetivos que se persiguen alcanzar con las modificaciones en los puestos de trabajo. Este procedimiento se da de manera esporádica con el fin de conocer de manera periódica donde se abarca a todas las áreas de la organización para conocer cuáles son las necesidades del personal y cuál es el perfil y las características que los nuevos miembros en el puesto de trabajo deben mostrar, con el fin de obtener un proceso de selección satisfactorio y excelente a futuro.

El reclutamiento interno entra en funcionamiento cuando al presentarse determinada vacante en la organización se intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical) o transferidos (movimiento horizontal) o transferidos con promoción (movimiento diagonal). Puede implicar:

- ✓ Transferencia de personal.
- ✓ Ascensos de personal.

- ✓ Transferencias con ascenso de personal.
- ✓ Programas de desarrollo de personal.
- ✓ Planes de profesionalización de personal.

El reclutamiento interno exige una intensa y continua coordinación e integración de la dependencia de reclutamiento con las demás dependencias de la empresa.

Para Chiavenato (2004) el reclutamiento interno exige el conocimiento previo de una serie de datos e informaciones relacionados con los otros subsistemas, a saber:

- ✓ Resultados de las pruebas de selección.
- ✓ Resultados de las evaluaciones de desempeño.
- ✓ Resultados de los programas de entrenamiento y perfeccionamiento.
- ✓ Exámenes de los análisis y descripciones de cargo.
- ✓ Examen de los planes de carreras.
- ✓ Verificación de las condiciones de ascenso y sustitución.

Para Grimaldi (2002) existen varias ventajas del reclutamiento interno entre ellas están:

- ✓ **Es más económico:** pues evita gastos de avisos de prensa u honorarios de empresas de reclutamiento, costos de recepción y admisión de candidatos, etc.
- ✓ **Es más rápido:** dependiendo de la posibilidad de que el empleado se transfiera o ascienda de inmediato, y evita las frecuentes demoras del reclutamiento externo.
- ✓ **Presenta mayor índice de validez y de seguridad:** puesto que ya se conoce el candidato, se lo evaluó durante cierto período y fue sometido al concepto de sus jefes.
- ✓ **Es una poderosa fuente de motivación para los empleados:** pues éstos vislumbran la posibilidad de progreso dentro de la organización, gracias a las oportunidades ofrecidas a quienes presentan condiciones para un futuro ascenso.
- ✓ **Aprovecha las inversiones en entrenamiento de personal:** que muchas veces sólo tiene su retorno cuando el empleado pasa a ocupar cargos más elevados y complejos.
- ✓ **Desarrolla un sano espíritu de competencia entre el personal:** teniendo presente que las oportunidades se ofrecerán a quienes realmente demuestren condiciones para merecerlas.

Para Grimaldi (2002) las desventajas del reclutamiento interno permiten:

- ✓ **Exigir que los empleados nuevos tengan condiciones de potencial de desarrollo** para poder ascender, al menos, a algunos niveles por encima del cargo donde están ingresando, y la motivación suficiente para llegar allí.

- ✓ **Poder generar un conflicto de intereses:** ya que al explicar las oportunidades de crecimiento dentro de la organización, tiende a crear una actitud negativa en los empleados que por no demostrar condiciones, no realizan esas oportunidades.
- ✓ **Cuando se administra de manera incorrecta:** puede conducir a la organización, al promover incesantemente a sus empleados, los elevan siempre a la posición donde demuestran el máximo de su incompetencia; a medida que un empleado demuestra, en principio competencia en algún cargo, la organización, para premiar su desempeño y aprovechar su capacidad, lo asciende sucesivamente hasta el cargo en que el empleado, por demostrarse incompetente, se estanca, una vez que la organización quizá no tenga cómo devolverlo a la posición anterior.
- ✓ **Cuando se efectúa constantemente:** puede llevar a los empleados a una progresiva limitación de las políticas de la organización, ya que éstos se adaptan a los problemas y pierden la creatividad y la actitud de innovación. No puede hacerse en términos globales de la organización.

Es importante recalcar algunos datos básicos para el reclutamiento interno:

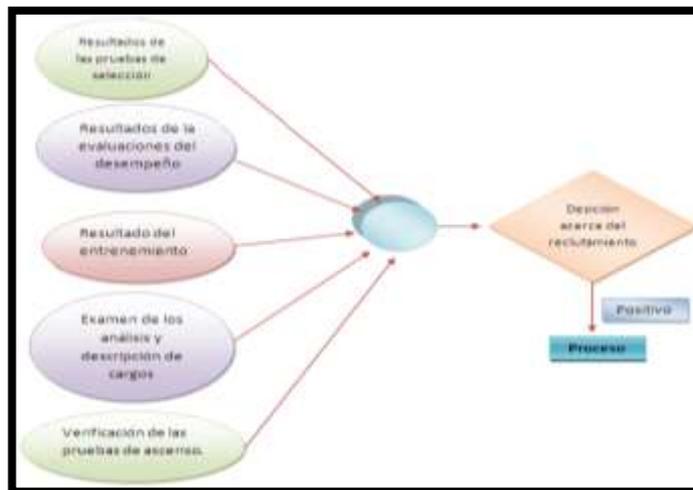


Figura 4. Proceso de reclutamiento

Fuente: Administración de RRHH. Chiavenato I.

Elaboración: Wellington Aguirre

2.3.2 Reclutamiento Externo

En Aliservis S.A., el reclutamiento externo inicia su proceso a través de la publicación de la vacante en las diferentes bolsas de empleo o por medio de la prensa escrita, dentro de este tipo de rotación sobresalen los aspectos como: el número de aspirantes que cumplen

con el perfil profesional que exige el puesto de trabajo y las instituciones dedicadas a captar y ofertar los candidatos idóneos para ocupar la plaza de trabajo.

El reclutamiento es externo cuando al existir determinada vacante, una organización intenta llenarla con candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento.

Según Grimaldi (2002) las ventajas del reclutamiento externo permiten:

- ✓ La entrada de recursos humanos ocasiona siempre una importación de ideas nuevas y diferentes enfoques acerca de los problemas internos de la organización, y casi siempre, una revisión de la manera como se conducen los asuntos dentro de la empresa. Con el reclutamiento externo, la organización como sistema se mantiene actualizado con respecto al ambiente externo y a la paz de lo que ocurra en otras empresas.
- ✓ Renueva y enriquece los recursos humanos de la organización sobre todo cuando la política consiste en recibir personal que tenga idoneidad igual o mayor que la existente en la empresa.
- ✓ Aprovecha las inversiones en preparación y en desarrollo de personal efectuadas por otras empresas o por los propios candidatos. Esto no significa que la empresa deje de hacer esas inversiones de ahí en adelante, sino que aprovecha de inmediato el retorno de la inversión ya efectuada por los demás, hasta tal punto que muchas empresas prefieren reclutar externamente y pagar salarios más elevados, precisamente para evitar gastos adicionales de entrenamiento y desarrollo y obtener resultados de desempeño a corto plazo.

De acuerdo a Grimaldi (2002) las desventajas del reclutamiento externo permiten:

- ✓ Generalmente tarda más que el reclutamiento interno. El período empleado en la elección e implementación de las técnicas más adecuadas, con influencia de las fuentes de reclutamiento, con atracción y presentación de los candidatos, con recepción y preparación inicial, con destino a la selección, a los exámenes u otros compromisos y con el ingreso, no es pequeño; y cuando más elevado el nivel del cargo, resulta mayor ese período.
- ✓ Es más costoso y exige inversiones y gastos inmediatos con anuncios de prensa, honorarios de agencias de reclutamiento, gastos operacionales relativos a salarios y obligaciones sociales del equipo de reclutamiento, material de oficina, formularios, etc.
- ✓ En principio, es menos seguro que el reclutamiento interno, ya que los candidatos externos son desconocidos y provienen de orígenes y trayectorias profesionales que la empresa no está en condiciones de verificar con exactitud. A pesar de las técnicas de selección y de los pronósticos presentados, las empresas por lo general dan ingreso al personal mediante un contrato que estipula un período de prueba, precisamente para tener garantía frente a la relativa inseguridad del proceso.

- ✓ Cuando monopoliza las vacantes y las oportunidades dentro de la empresa, puede frustrar al personal, ya que éste pasa a percibir barreras imprevistas que se oponen a su desarrollo profesional. Los empleados pueden percibir el monopolio del reclutamiento externo como una política de deslealtad de la empresa hacia su personal.
- ✓ Por lo general, afecta la política salarial de la empresa al actuar sobre su régimen de salarios, principalmente cuando la oferta y la demanda de recursos humanos están en situación de desequilibrio

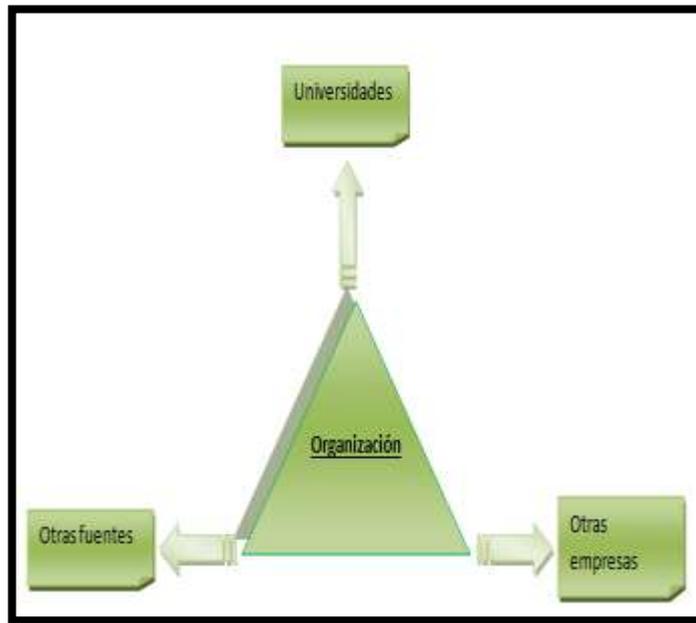


Figura 5. Ventajas del reclutamiento externo
Fuente: Administración de RRHH. Chiavenato I.
Elaboración: Wellington Aguirre

2.4 Aptitudes, actitudes, experiencia que se debe considerar en el trabajador.

Para el éxito de una empresa es importante conocer al personal que labora dentro de ella, si bien es algo meramente complicado, no es imposible conocerlos a través de algunos métodos; es necesario poner mucha atención en cada uno de ellos pues son la base que lleva a la práctica lo planeado.

Es importante saber el auto-concepto que tiene de sí misma, esto ayudará a saber cómo se ve la persona y lo que se cree capaz de lograr; cuando te crees un ganador o un perdedor, tarde o temprano esto termina siéndolo. Para lograr ser un líder hay que conocer las aptitudes emocionales que se tienen, saber qué se experimenta y porqué; conocer los valores y objetivos y guiarse por ellos.

Es por ello que la organización ha debido considerar dentro de los rasgos subjetivos del empleado a:

2.4.1 Aptitudes

Se las considera que son un conjunto de condiciones positivas existentes en el individuo para el óptimo desarrollo de su vida, se busca abordar las que se apeguen al puesto de trabajo para el cual está postulando el aspirante, donde sus aptitudes le permitan permanecer ligado en su trabajo con pro-actividad y que ponga toda su potencialidad en marcha tanto para el crecimiento de la empresa como a nivel personal.

Jugarán un papel importante las capacidades que tenga la persona para desempeñar sus tareas, con principios sólidos en prevención de riesgos propios de su puesto de trabajo con la que se logrará mayor satisfacción laboral y aumentará la productividad.

2.4.2 Actitudes

Es aquella pre-disposición de una persona a responder de manera determinada frente a un estímulo tras evaluarlo positiva o negativamente según sus valores y hábitos, lo que le permite realizar compromisos adecuados como parte importante de la organización Aliservis S.A., y para dar ejecución a las tareas de forma eficaz y efectivamente frente a los posibles riesgos latentes en el puesto de trabajo.

2.4.3 Experiencia

El trabajador de Aliservis S.A. deberá contar con las destrezas y conocimientos adquiridos en el tiempo, referente a la prevención de los riesgos en su puesto de trabajo y su aplicación adecuada.

El trabajador como parte de su desempeño laboral a más de los conocimientos y las competencias propias del trabajo deben conocer todos los posibles incidentes o en caso extremo los accidentes que se pueden presentar en su puesto de trabajo, caso en cual deberá poner en marcha su plan de auto protección personal o grupal, según la gravedad del problema.

2.5 Examen pre ocupacional y medicina preventiva para el nuevo empleado.

2.5.1 Examen Pre-Ocupacional

Como parte importante de la participación del trabajador en su organización está colaborar en la realización de sus exámenes pre-ocupacionales previos a su contratación así como en medicina preventiva en caso de ya ser parte de Aliservis S.A., con lo cual se

puede determinar el tipo de ayuda que se deberá brindar para mejorar su calidad de vida y su rendimiento laboral, siempre acorde a su puesto de trabajo y tareas diarias principales.

El examen pre-ocupacional es una actividad más, que está contemplada dentro del cronograma de selección de personal.

2.5.1.1 Objetivos del examen pre-ocupacional:

- ✓ Determinar si el trabajador puede desempeñar el cargo al cual postula.
- ✓ Definir la incidencia de los problemas de salud en la productividad.

2.5.1.2 Requisitos previos:

- ✓ Conocer las descripciones del cargo.
- ✓ Conocer los estudios de puesto de trabajo.
- ✓ Relacionar demandas físicas y mentales del cargo con el riesgo para la salud.
- ✓ Estrecha colaboración entre empleador, experto en prevención y médicos.

Para Grimaldi (2002) “los exámenes pre-ocupacionales o de ingreso tienen como propósito determinar la aptitud del postulante conforme sus condiciones psicofísicas para el desempeño de las actividades que se le requerirán”. En ningún caso pueden ser utilizados como elemento discriminatorio para el empleo. Servirán, también para detectar las patologías preexistentes y, en su caso, para evaluar la adecuación del postulante en función de sus características y antecedentes individuales para aquellos trabajos en los que estuvieren eventualmente presentes agentes de riesgo para su salud.

La realización de los exámenes pre-ocupacionales es obligatoria, deben efectuarse de manera previa al inicio de la relación laboral. Se debe recalcar que la realización del examen pre-ocupacional es responsabilidad del empleador.

2.5.1.3 Importancia de la seguridad en el trabajo.

En la actualidad, la seguridad y salud en el trabajo juega un papel muy importante dentro de las organizaciones debido a que ayudan a mejorar las condiciones laborales de sus empleados; algunos de los motivos son los siguientes:

- La seguridad y salud en el trabajo está directamente relacionada con la continuidad en cuanto a la productividad de la empresa se refiere: el daño de una máquina, un accidente de trabajo o cualquier otro evento no deseado consume tiempo de producción; en otros casos, puede llevar al cierre definitivo de la empresa, lo que ocasiona pérdidas materiales como humanas.

- La seguridad y salud en el trabajo protege a las personas: Los ambientes de trabajo seguros, procedimientos, normas y capacitación en seguridad ayudan a controlar los riesgos en el trabajo causantes de enfermedades y accidentes, que en algunos casos pueden ser mortales.

Pero lo más importante, es que la seguridad y salud ocupacional parte del compromiso de todos quienes conforman la organización comenzando por la gerencia hasta el cargo de más bajo rango dentro de la misma.

2.5.2 Medicina Preventiva

Para Mojica (2002) la Medicina Preventiva y del Trabajo, tiene como finalidad “la promoción, prevención y control de la salud de los empleados de una organización frente a los factores de riesgo ocupacionales”. Además, esta disciplina recomienda los lugares óptimos de trabajo de acuerdo a las condiciones psico-fisiológicas del trabajador, con el fin de que pueda desarrollar sus actividades de manera eficaz.

Esta también se ocupa de la evolución, promoción, mantenimiento y mejoramiento de la salud de los trabajadores que se ve afectada por los riesgos que se presentan en su lugar de trabajo, y lo hace a través de los aspectos preventivos.

2.5.2.1 Objetivos de la Medicina Preventiva

- ✓ Educar a todo el personal en la forma de mantener su salud
- ✓ Capacitación en factores de riesgo, sus efectos sobre la salud y la manera de corregirlos.
- ✓ Prevenir, detectar precozmente y controlar las enfermedades generales (EG) y las enfermedades profesionales (EP).
- ✓ Ubicar al trabajador en el cargo acorde con sus condiciones psico-físicas.
- ✓ Hacer seguimiento periódico de los trabajadores para identificar y vigilar a los expuestos a riesgos específicos.
- ✓ Recursos

2.6 Formación, capacitación y adiestramiento.

Mojica (2002) “menciona que un programa de capacitación perfectamente elaborado puede fracasar si la gerencia no puede convencer de sus méritos a los participantes. Los participantes deben creer que el programa tiene valor y que les ayudará a alcanzar sus metas personales y profesionales”.

Una de las razones es que los gerentes suelen estar orientados a la acción y creen que están demasiado ocupados para entender cosas del desarrollo de Recursos Humanos; así mismo, los capacitadores deben conocer la filosofía, los objetivos, la organización formal e informal y las metas del programa de capacitación de la empresa.

El gerente de la ARH (Administración de Recursos Humanos) frecuentemente tiene problemas especiales en la implantación de programas de capacitación. Por ejemplo, puede ser difícil programar la capacitación de acuerdo a las exigencias actuales del trabajo. A menos que el empleado sea nuevo, es indudable que tiene deberes específicos de tiempo completo que desempeñar. Aunque es responsabilidad del gerente de línea o de personal tener los puestos cubiertos mientras un empleado se está capacitando, el gerente de la DRH (Dirección de Recursos Humanos) debe ayudarlo en este problema, otra dificultad en la implantación de programas de capacitación es el mantenimiento de registros. Esto se debe mantener respecto de toda la capacitación que recibe el empleado y de lo bien que se desempeña durante la capacitación y en el puesto. Esta información es importante para la medición de la efectividad del programa y para señalar el proceso del empleado en la organización.

Partiendo de lo anteriormente mencionado el ARH debe proponer planes claros y sistemáticos para todos los niveles con sus contenidos en función de los riesgos de cada nivel, además de una secuencia lógica progresiva, con su desarrollo práctico para mejorar notablemente el desempeño de las tareas.

Pero hay que considerar puntos clave para un desarrollo exitoso de la capacitación que abran las puertas del interés por conocer o reforzar competencias, destrezas o habilidades entre los trabajadores sobre prevención de riesgos laborales y estos puntos son:

- ✓ No se puede forzar a las personas para que aprendan, pero si es posible condicionarlas en forma enérgica la necesidad de crecer y aprender.
- ✓ El aprendizaje es voluntario.
- ✓ Para llevar a cabo el diseño centrado en el aprendizaje hay tres etapas:
 - Definición de las necesidades de aprendizaje;
 - Decisión sobre cómo puede estimularse el deseo de aprender; y
 - Administración del proceso de aprendizaje.
- ✓ Una declaración de necesidades de aprendizaje debe dar a los posibles participantes una visión clara, interesante y atractiva de la capacitación desde su propia perspectiva.
- ✓ Las claves para estimular el deseo de aprender, los capacitadores necesitan:
 - Proporcionar oportunidades para la exploración y experimentación;

- Eliminar el medio y la turbación; y
- Proporcionar un ambiente seguro y lleno de diversión

Una vez considerados estos puntos diremos que la capacitación plateada alcanzará los estándares deseados en cuanto a entendimiento y aplicación según el puesto de trabajo.

En la empresa Alimentos y Servicios Ecuatorianos Aliservis S.A. se realizará una capacitación en temas que permitan fortalecer, ampliar y fomentar la seguridad como política organizacional y filosofía de vida puesto que la prevención es el primer paso a la calidad.

La capacitación ayuda a los empleados a desempeñar su trabajo actual y los beneficios de ésta, pueden extenderse a toda su vida laboral o profesional de la persona y pueden ayudar a desarrollar a la misma para responsabilidades futuras. El desarrollo, por otro lado, ayuda al individuo a manejar las responsabilidades futuras con poca preocupación porque lo prepara para ello o más largo plazo y a partir de obligaciones que puede estar ejecutando en la actualidad.

El principal activo de Aliservis S.A. Domino`s Pizza son las personas que laboran en ella, por lo cual realizar una adecuada administración de recursos humanos (ARH) resulta muy indispensable y de esta manera conseguir que sus empleados logren crecer, prosperar y mantener su continuidad, buscando implantar dentro de su filosofía general un excelente clima organizacional.

CAPÍTULO III

IDENTIFICACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES

3.1 Riesgos laborales en Aliservis

Aliservis S.A ha venido mostrando y desarrollando primordial interés en la gestión de los recursos humanos debido a que se ha centrado en el trabajador como parte fundamental de la organización e indispensable para lograr los objetivos propuestos por esta, encaminada a alcanzar la mayor productividad y beneficio económico.

Una de las razones para dirigir los esfuerzos de la organización hacia su recurso humano (su capital humano) es la creciente preocupación sobre la prevención de los riesgos laborales y la salud de los trabajadores y la importancia de generar y mantener altos niveles de motivación entre los trabajadores y trabajadoras, factores que facilitan un ambiente laboral propicio para la consecución de los objetivos propuestos por la organización.

La experiencia de algunas organizaciones viene a demostrar que una actuación decidida en la mejora de las condiciones de trabajo, con la participación y el compromiso de los trabajadores y trabajadoras, viene a facilitar el objetivo de la calidad, creando el clima de confianza mutua que ofrece toda inversión en recursos humanos, y poniendo de relieve ante los trabajadores y trabajadoras que la calidad y la productividad no se pretenden a su costa, sino contando con ellos.

Toda fuente de trabajo debe realizar actividades tendientes a la prevención de riesgos laborales a efectos de llevar a cabo un control de pérdidas, con las consecuentes ventajas de la producción y la productividad, alcanzando así un mayor bienestar social, que se refleja en la economía de la propia empresa.

La necesidad de proteger a los trabajadores, contra las causas de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, es una cuestión inobjetable.

Estos problemas, se proyectan en la ergonomía hacia una situación más radical: la adaptación de los métodos, instrumentos y condiciones de trabajo, a la anatomía, la fisiología y la psicología del trabajador.

Fernández (2001) considera que "riesgo es la probabilidad de que suceda un evento, impacto o consecuencia adversos. Se entiende también como la medida de la posibilidad y magnitud de los impactos adversos, siendo la consecuencia del peligro, y está en relación con la frecuencia con que se presente el evento".

Sin embargo, los riesgos pueden reducirse o manejarse. Si somos cuidadosos en nuestra relación con el ambiente, y si estamos conscientes de nuestras debilidades y vulnerabilidades frente a las amenazas existentes, podemos tomar medidas para asegurarnos de que las amenazas no se conviertan en desastres.

La gestión del riesgo no solo nos permite prevenir desastres. También nos ayuda a practicar lo que se conoce como desarrollo sostenible. El desarrollo es sostenible cuando la gente puede vivir bien, con salud y felicidad, sin dañar el ambiente o a otras personas a largo plazo. Por ejemplo, se puede trabajar por un tiempo cortando árboles y vendiendo la madera, pero si no se siembran más árboles de los que se corta, pronto ya no habrá árboles y el sustento se habrá acabado. Entonces no es sostenible.

- ✓ El concepto de riesgo está íntimamente relacionado al de incertidumbre, o falta de certeza, de algo que pueda acontecer y generar una pérdida del mismo.
- ✓ A nivel doctrinal el riesgo representa el elemento fundamental y más característico del seguro.
- ✓ Desde el punto de vista técnico, puede decirse que el riesgo es la posibilidad de que por azar ocurra un evento, futuro e incierto, de consecuencias dañosas susceptibles de crear una necesidad patrimonial.

Se conocen diversidad de conceptos sobre el riesgo, entre ellos se pueden señalar los siguientes:

Al analizar cada una de estas definiciones se puede constatar que aunque son de diferentes autores, todas coinciden cuando expresan que el riesgo es: la incertidumbre asociada con la posibilidad de que se produzca una pérdida económica, por lo cual el patrimonio del asegurado se vería afectado.

Se puede afirmar que la necesidad de asegurarse surge cuando se está frente a la posibilidad de que ocurra un evento dañoso, pudiendo decir que el riesgo actúa como móvil.

Pérez (2003) menciona que, “la palabra riesgo lleva en sí idea de posibilidad de pérdida. Se puede hablar de posibilidades de pérdida y de ganancia. Podríamos referirnos con pleno sentido al riesgo de pérdida, pero nunca lo tendría la frase "riesgo de ganancia". La palabra riesgo utilizada en su sentido correcto significa posibilidad de sufrir pérdida. La naturaleza de la pérdida física o monetaria es indiferente, pero tiene que darse su posibilidad, sin ninguna seguridad de que va a producirse, puesto que allí donde la pérdida es segura no hay riesgo de pérdida, sino certeza”.

Resulta indispensable luego de haber revisado la manera en que Aliservis examina la metodología más idónea para conocer cuáles son los riesgos laborales existentes en la organización; se deba puntualizar y detallar cuáles son los principales riesgos laborales existentes según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) estos son:

3.1.1 Riesgo químico

Es evidente que los contaminantes químicos producen efectos adversos en los trabajadores expuestos. Por ello, la normativa vigente impone ciertas obligaciones empresariales que van desde la evaluación de los riesgos hasta la adopción de medidas preventivas entre las que cabe señalar las que afectan al diseño, a la fuente u origen, a la propagación y protección personal, así como a la vigilancia de la salud y a la formación, información, consulta y participación de los trabajadores.

3.1.1.1 Vías de penetración y consecuencias en la salud

En la industria se utilizan habitualmente múltiples productos químicos. Los productos químicos industriales se pueden describir de distintas maneras, por ejemplo, por sus consecuencias en el trabajador (si el producto químico es corrosivo o provoca dermatitis, etc.), o por su forma material (es decir, si se trata de un polvo, un humo, un vapor, un gas, etc.).

Los productos químicos pueden penetrar en el organismo (vías de penetración) por:

- ✓ **inhalación** a través de los pulmones;
- ✓ **absorción** a través de la piel;
- ✓ **ingestión** a través de la boca.

Una vez que un producto químico penetra en el organismo, puede provocar distintos efectos perniciosos, entre ellos efectos inmediatos (agudos) o a largo plazo (crónicos), que pueden no aparecer hasta años después de la exposición. Los productos químicos tóxicos también pueden provocar consecuencias locales y sistémicas, según la naturaleza del producto y la vía de la exposición. (OIT 1995)

3.1.1.2 Efectos de un producto químico tóxico

Lyon (1995) manifiesta que hay distintos factores que determinan el tipo de efecto tóxico que puede provocar un producto químico:

- la composición química de la sustancia peligrosa (algunas sustancias son más peligrosas que otras, por su estructura química);
- la forma material del producto químico (polvo, vapor, líquido, etc.);
- la vía de penetración del producto químico en el organismo (los productos químicos tienen distintas vías de penetración. Algunos pueden entrar en el organismo por más de una vía. Según la vía de penetración, se producen distintos efectos en la salud);
- los tejidos y órganos concretos en los que el producto químico se acumula o localiza;

- la frecuencia, la concentración y la duración de la exposición; y
- la reacción de cada trabajador al producto químico, que puede variar mucho de una persona a otra.

3.1.1.3 El lugar de trabajo debe ser seguro para todos los trabajadores

Lyon (1995) argumenta, “la estrategia que deben utilizar los directivos de la organización para proteger a los trabajadores frente a los riesgos químicos debe consistir en tratar de crear un entorno laboral que sea seguro para todos los trabajadores (hombre o mujer) e incluso los trabajadores vulnerables y que todos puedan trabajar sin que ello afecte a su salud”.

El empleador no debe utilizar nunca los exámenes médicos periódicos para eliminar a los trabajadores vulnerables, por ejemplo, las mujeres en edad de procrear.

3.1.1.4 La exposición a productos químicos tóxicos puede provocar accidentes

La exposición a productos químicos tóxicos puede provocar también tasas mayores de accidentes laborales. Por ejemplo, los productos químicos como los solventes y los asfixiantes pueden frenar las reacciones de un trabajador al afectar a su sistema nervioso o reducir la cantidad de oxígeno que llega a sus pulmones. La lentitud en reaccionar puede ser muy grave (e incluso fatal) si el trabajador se encuentra en una situación peligrosa que exige una respuesta inmediata. Lamentablemente, cuando sucede un accidente, a menudo la dirección echa la culpa al trabajador, afirmando que no ha tenido cuidado. Esta tendencia a "echar la culpa a la víctima" es otro motivo más para conocer los productos con los que se trabaja, cuidar que se apliquen las adecuadas medidas de control y conocer los derechos que el trabajador tiene. (Lyon 1995)

3.1.1.5 Tipos de productos químicos que se encuentran en el lugar de trabajo

La forma material de un producto químico puede influir en cómo penetra en el organismo y, en alguna medida, en el daño que provoca. Las principales formas materiales de los productos químicos son sólidos, polvos, líquidos, vapores y gases.

3.1.1.5.1 Sólidos

- Para la Organización Internacional del Trabajo OIT (1995) los sólidos son las formas de los productos químicos que es menos probable que ocasionen envenenamiento químico, aunque algunos sólidos químicos pueden provocar envenenamiento si tocan la piel o pasan a los alimentos cuando se ingieren. Es importante la higiene personal para no ingerir sólidos químicos.

- El mayor peligro de los sólidos es que algunos procedimientos de trabajo pueden hacer que se transformen en una forma más peligrosa. Así, por ejemplo, la madera que se asierra puede convertirse en polvo de madera que se inhala. Las varillas para soldadura pueden descomponerse en humos y gases. La espuma de poliuretano es una sustancia segura en su forma sólida normal, pero si arde desprende gases mortales.
- Los productos químicos en forma sólida puede desprender vapores tóxicos que se pueden inhalar, y los sólidos pueden ser inflamables y explosivos, además de corrosivos para la piel.
- Hay que aplicar medidas eficaces de control a los productos sólidos químicos, en particular en los procedimientos de trabajo que pueden transformarlos en materiales más peligrosos.

3.1.1.5.2 Polvos

- Para la Organización Internacional del Trabajo OIT (1995) el principal peligro de los polvos peligrosos es que se pueden respirar (inhalarlos) y penetrar en los pulmones. Cuando se respiran, las partículas de polvo mayores quedan atrapadas normalmente por los pelos y el mucus y luego el organismo las elimina. Ahora bien, las partículas más pequeñas son más peligrosas porque pueden penetrar profundamente en los pulmones y tener efectos dañinos, o bien ser absorbidas en la corriente sanguínea y pasar a partes del organismo donde pueden ocasionar daños. También pueden lesionar los ojos.
- Puede ser difícil ver el polvo; a menudo, no se puede ver una nube de partículas de polvo salvo con una iluminación especial.
- Hay que aplicar medidas eficaces de control para mantener el polvo en el lugar de trabajo a niveles seguros.

3.1.1.5.3 Líquidos

Alonso (2003) manifiesta, los peligros que ocasiona los líquidos, uno de los principales factores que están presentes dentro de los riesgos químicos en el ser humano la falta de precaución y capacitación al manipularlos, estos son:

- Muchos productos químicos líquidos desprenden vapores que se pueden inhalar y ser sumamente tóxicos, según la sustancia de que se trate.
- La piel puede absorber las sustancias químicas líquidas. Algunos productos químicos líquidos pueden dañar inmediatamente la piel (además, pueden ser o no absorbidos en la corriente sanguínea). Otros líquidos pasan directamente a

través de la piel a la corriente sanguínea, por la que pueden trasladarse a distintas partes del organismo y tener efectos dañinos.

- Hay que aplicar medidas eficaces de control a los productos químicos líquidos para eliminar o disminuir la posibilidad de inhalación, exposición de la piel y daños en los ojos.

3.1.1.5.4 Vapores

Alonso (2003) hace mención de los peligros que ocasionan el contacto directo y sin protección de los vapores:

- Los vapores son gotitas de líquido suspendidas en el aire.
- Muchas sustancias químicas líquidas se evaporan a temperatura ambiente, lo que significa que forman un vapor y permanecen en el aire.
- La inhalación de determinados vapores químicos tóxicos puede tener distintas consecuencias graves en la salud.
- Los vapores pueden ser inflamables o explosivos. Para evitar incendios o explosiones, es importante mantener las sustancias químicas que se evaporan alejadas de las chispas, las fuentes de ignición o de otras sustancias químicas incompatibles con ellas.

3.1.1.5.5 Gases

- Algunas sustancias químicas están en forma de gas cuando se hallan a temperatura normal. Otras, en forma líquida o sólida, se convierten en gases cuando se calientan.
- Es fácil detectar algunos gases por su color o por su olor, pero hay otros gases que no se pueden ver ni oler en absoluto y que sólo se pueden detectar con un equipo especial.
- Los efectos en la salud de otros gases pueden advertirse únicamente cuando la salud ya está gravemente dañada.
- Se debe actuar con gran cautela cuando se trabaja en un lugar en el que hay gases inflamables o explosivos.
- Los trabajadores deben estar protegidos de los posibles efectos dañinos de los gases químicos mediante medidas eficaces de control en el lugar de trabajo.

Puntos que hay que recordar acerca de los tipos de sustancias químicas que se encuentran en el lugar el lugar de trabajo.

1. La forma material de una sustancia química puede influir en cómo penetra en el organismo y, en alguna medida, en los daños que provoca.

2. Las principales formas materiales de las sustancias químicas tóxicas son: sólidos, polvos, líquidos, vapores y gases.
3. Los sólidos son las formas químicas que menos probabilidad hay de que provoquen envenenamiento químico. Ahora bien, algunos sólidos químicos pueden provocar envenenamiento si se ingieren. La higiene personal es importante para evitar ingerir sólidos químicos. Algunas sustancias químicas en forma sólida pueden desprender polvos o vapores tóxicos que se pueden inhalar. Hay que aplicar medidas eficaces de control a los sólidos químicos, en particular durante procedimientos de trabajo que pueden transformarlos en formas más peligrosas.
4. El principal peligro de los polvos dañinos es que se pueden inhalar. Una vez dentro del organismo, los polvos pueden provocar distintos problemas de salud graves.
5. Algunas sustancias químicas líquidas desprenden vapores que se pueden inhalar y que pueden ser sumamente tóxicos, según la sustancia de que se trate. Las sustancias químicas líquidas pueden ser absorbidas por la piel. Además, pueden provocar quemaduras o daños en los ojos si los salpican. Si se absorben, pueden dañar la piel y/o tener efectos internos (sistémicos) en la salud.
6. Algunos vapores irritan los ojos y la piel. Algunos son inflamables o explosivos. Hay que aplicar medidas de control para evitar que los trabajadores estén expuestos a vapores desprendidos por líquidos, sólidos u otras formas químicas.
7. Algunos gases pueden provocar efectos irritantes inmediatos y otros producir efectos visibles sólo cuando ya se ha producido un daño grave para la salud. Los gases pueden ser inflamables o explosivos.
8. A menudo, los empleadores botan los desechos químicos en la naturaleza. Las sustancias químicas que se eliminan de forma incorrecta pueden acabar en el agua potable y los alimentos. Sólo se deben eliminar los desechos químicos en vertederos aprobados por las autoridades y perfectamente mantenidos.
9. Para evitar llevar sustancias químicas del lugar de trabajo al hogar, hay que lavarse o ducharse y cambiarse de ropa siempre que sea necesario antes de salir del lugar de trabajo. Deje la ropa sucia en el lugar de trabajo. Si tiene que lavarla en casa, lávela por separado, ¡nunca con la ropa de la familia!

3.1.2 Riesgos físicos

3.1.2.1 Ruido

Según la Organización Mundial de la Salud O.M.S (2011) “el ruido es un sonido no deseado cuyas consecuencias son una molestia para el público, con riesgo para su salud física y mental”.

Definimos sonido como la sensación producida en el órgano del oído por las vibraciones de los cuerpos, transmitidas a través de un medio como el aire.

Grau (2011) menciona que las magnitudes físicas del sonido que diferencian a los ruidos son:

- ✓ **Frecuencia.** Es la periodicidad en que se repite una oscilación sonora, es decir, el número de veces que vibra una onda sonora por unidad de tiempo. Su unidad es el hercio (Hz).

Las frecuencias altas o agudas son más perjudiciales que las graves.

- ✓ **Intensidad.** Es la fuerza de la vibración sonora. Se mide en decibelios (db) y determina el grado de energía o presión sonora. Nos permite clasificar los sonidos en fuertes o débiles.

Los ruidos que pueden existir en un ambiente de trabajo se clasifican en:

- ✓ **Ruido estacionario o continuo:**
Es aquel en que el nivel de presión acústica permanece constante a lo largo del tiempo.
- ✓ **Ruido no estacionario:**
El nivel de presión acústica varía con el tiempo.
- ✓ **Ruido de impacto:**
La duración del ruido es menor de un segundo.

Los aparatos utilizados para medir el nivel de presión acústica son los siguientes:

- ✓ **Sonómetro.** Instrumento que mide la intensidad de los sonidos directamente en decibelios.
- ✓ **Dosímetro.** Instrumento que registra el ruido recibido, durante el tiempo que esté funcionando, reflejando después el valor de la dosis recibida en %. Después de efectuar esta lectura, mediante tablas se calcula el equivalente en decibelios.

Según la Universidad Carlos III de Madrid (2010) los posibles efectos que puede tener el ruido para la salud pueden ser psicológicos (irritabilidad, agresividad, alteraciones del

sueño, etc) y fisiológicos (sordera, aumento del ritmo cardiaco, presión sanguínea, trastornos digestivos, etc).

Tabla 1. Efectos del ruido sobre la salud

FATIGA	Aumento transitorio y recuperable del dintel de audición.
ENMASCARAMIENTO	Transmisión oral dificultada por nivel sonoro de fondo
HIPOACUSIA	Lesión del órgano de Corti por la exposición repetida a elevados niveles sonoros
SORDERA PROFESIONAL	Cuando la hipoacusia alcanza las frecuencias de conversación

Fuente: Martínez Ponce de León

Elaborado por: Wellington Aguirre

3.1.2.2 Vibraciones

Grau (2011) menciona que las vibraciones “son movimientos oscilatorios de las partículas de los cuerpos sólidos respecto a una posición de referencia y en un medio físico equilibrado cualquiera (agua, aire) y se pueden producir por defecto en el funcionamiento de una máquina en su estructura, movimientos de fluidos, etc”.

Los trastornos originados por las vibraciones van a depender principalmente de los siguientes factores

- Modo de transmisión: según lo sufra todo o parte del cuerpo.
- Duración de la exposición.
- Características físicas de las vibraciones: los efectos que se pueden producir según la frecuencia son.
 - ✓ Baja frecuencia (inferior a 2Hz): alteraciones en el sentido del equilibrio.

- ✓ Media frecuencia (de 2 a 20Hz): afectan a la columna vertebral, al aparato digestivo y a la visión.
- ✓ Alta frecuencia (de 20 a 300Hz): pueden producir quemaduras, problemas motores en las articulaciones y musculares.
- Características del trabajador: tales como el peso, antecedentes patológicos, etc.

3.1.1.2.1 Condiciones Termohigrométricas.

Para Grau (2011) “son las condiciones físicas ambientales de temperatura, humedad y ventilación en las que se desarrollan las actividades laborales”.

Los factores que van a determinar estas condiciones son:

- ✓ Humedad del aire
- ✓ Temperatura de paredes y objetos.
- ✓ Ventilación existente.
- ✓ Actividad física que hay que desarrollar
- ✓ Vestimenta.

Las consecuencias para la salud que pueden surgir debido a unas malas condiciones termo higrométricas variarán según las características de cada persona, así como de su capacidad de adaptación a las condiciones climatológicas. Debido a esto pueden aparecer resfriados, deshidratación, alteraciones de conducta, aumento de la fatiga, etc.

3.1.2.3 Radiaciones

Por otro lado Stafal (2001) dice que las radiaciones “son ondas de energía que inciden sobre el cuerpo humano. Las ondas de la radio, la luz, los rayos X son distintas formas de radiación electromagnética que se diferencian unas de otras por su origen y por la cantidad de energía que son capaces de transportar”.

3.1.2.3.1 Tipos

Para Grau (2011) existen dos tipos de radiaciones, estos son:

Radiaciones ionizantes. Son ondas de alta frecuencia (rayos X, rayos gamma, partículas atómicas, etc.). Se caracterizan por su capacidad de arrancar electrones al incidir sobre la materia.

Las radiaciones ionizantes se dividen a su vez en

- Ondulatorias: no poseen ni carga eléctrica ni masa (rayos X y rayos gamma).
- Corpusculares: tienen carga eléctrica y masa definida (partículas α y partículas β).

Las radiaciones no ionizantes son ondas de media o baja frecuencia que apenas poseen energía (microondas, infrarrojos, ultravioletas, etc.)

3.1.2.3.2 Consecuencias.

De acuerdo a Grau (2011) el fenómeno de la contaminación radiactiva se origina cuando el trabajador entra en contacto con la propia fuente radiactiva dispersa en el ambiente, contaminación ambiental, o depositada en superficie, contaminación superficial².

Los efectos de las radiaciones dependen de los siguientes factores:

- De la parte del organismo afectada: la contaminación será externa cuando sólo afecte a la piel. La contaminación será interna cuando penetre en el organismo por inhalación, ingestión, heridas en la piel, etc.
- Dosis de la radiación
- Tiempo de exposición.

Los efectos para la salud pueden afectar a distintos tejidos y órganos, provocando desde náuseas y cefaleas hasta alteraciones cutáneas y cáncer.

3.1.3 Riesgos Biológicos

Sosa y otros (2003) mencionan que de forma general, se entiende por riesgos biológicos laborales aquellos que pueden generar peligros de infección, intoxicación o alergias contraídas por el personal laboral, causadas por animales, vegetales o sus productos de metabolismo o sustancias concretadas.

Los agentes, sustancias o seres vivos biológicos, son de muy diversa índole, como bacterias, virus, hongos, protozoos, artrópodos, gusanos, antígenos, etc.

Las vías de entrada en el cuerpo humano pueden ser, a su vez, muy variadas; por ingestión, contacto dérmico, heridas, pinchazos, inhalación de aerosoles.

Los vehículos de transmisión más normales son los animales, los hombres, los aerosoles, materiales y/o productos contaminados, las aguas, etc

El organismo humano dispone de muchos mecanismos de defensa, pero los microorganismos pueden y de hecho causan un gran número de enfermedades, bien por inhalación o por contacto.

En el caso de aerosoles, el riesgo depende tanto de la concentración como del tamaño de la partícula. Las defensas naturales del organismo son un freno a la entrada de partículas, pero tienen un límite en cuanto a su tamaño. En general, las partículas menores de 10 μ m pasan las primeras defensas y pueden ir depositándose en el tracto respiratorio, los pulmones y las zonas de intercambio gaseoso.

3.1.3.1 Clasificación de los Agentes Biológicos y efectos

Para Sosa y otros (2003) los agentes biológicos se clasifican en cuatro grupos:

- **Agente del grupo 1:** aquel que resulta poco probable que cause una enfermedad en el hombre;
- **Agente del grupo 2:** aquel que puede causar una enfermedad en el hombre y puede suponer un peligro para los trabajadores, siendo poco probable que se propague a la colectividad y existiendo generalmente profilaxis o tratamiento eficaz;
- **Agente del grupo 3:** aquél que puede causar una enfermedad grave en el hombre y presenta un serio peligro para los trabajadores, con riesgo de que se propague a la colectividad y existiendo generalmente una profilaxis o tratamiento eficaz;
- **Agente del grupo 4:** aquél que causando una enfermedad grave en el hombre, supone un serio peligro para los trabajadores, con muchas probabilidades de que se propague a la colectividad y sin que exista generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaz.

3.1.3.2 Plan de prevención

El plan contendrá las actividades preventivas que se adoptan, el plazo para llevarlas a cabo y las personas responsables de su efectiva aplicación.

Si los resultados de la evaluación preliminar ponen de manifiesto que la exposición posible se refiere únicamente a agentes del grupo 1, se deben aplicar medidas que aseguren una higiene adecuada (ejemplo, higiene de aseos (lavabos y retretes) y vestuarios y duchas (cuando estos sean necesarios), comedores, incluyendo vajilla y neveras, etc.).

Si los resultados de la evaluación indican que hay exposición, o es posible que la haya, a agentes biológicos de los grupos 2, 3 y/o 4, siempre que sea posible se deben preferir aquellas medidas que permitan eliminar el agente.

Según Sosa y otros (2003) “cuando el riesgo biológico no se puede eliminar (por ejemplo, cuando se trabaja expresamente con los agentes, cuando hay una manipulación intencional, por ejemplo, en un laboratorio o en un centro sanitario) se ha de estudiar a fondo los métodos de trabajo en aras de identificar todas las posibles vías de transmisión, para actuar sobre éstas con medidas adecuadas a la actividad de la que se trate. En estos

casos es especialmente interesante introducir modificaciones en los métodos de trabajo que den protección a todo el colectivo de trabajadores”.

3.1.3.3 Actividades preventivas

Con la información que se ha recopilado se conocen ya las características de el o los agentes biológicos concretos contra los que se ha de actuar (ejemplo: prevención de la hepatitis B), el modo o modos de transmisión propio/s de la enfermedad que se va a prevenir, los procesos de trabajo en los que hay posibilidad de contacto (cómo se trabaja en cada sitio, según se observa, en realidad), la efectividad de las medidas que se aplican hasta el momento y los métodos de trabajo alternativos que pueden suponer mejoras.

- ✓ Organizar el trabajo de modo que se reduzca el número de trabajadores expuestos.
- ✓ Adoptar medidas seguras de manipulación y transporte.
- ✓ Medios seguros de recogida, almacenamiento y evacuación de residuos y/o muestras.
- ✓ Adoptar las medidas de control y protección apropiadas, por ejemplo, según e caso, medidas de contención de los agentes.
- ✓ Señalizar las zonas de riesgo.
- ✓ Diseñar planes de emergencia, cuando sea necesario.
- ✓ Ordenar y hacer aplicar las medidas generales de higiene necesarias (puede ser pertinente, según el caso, establecer la prohibición de ingerir comidas y bebidas en zonas con riesgo de contaminación biológica).
- ✓ Proporcionar información acerca de las medidas preventivas adoptadas, con instrucciones precisas y por escrito.
- ✓ Organizar e impartir formación y las actividades de sensibilización de los trabajadores, repitiéndola con la periodicidad necesaria.
- ✓ Diseñar y aplicar las medidas necesarias para la protección de personal especialmente sensible.
- ✓ Cuando no se pueda lograr una protección con las medidas colectivas y sin embargo no se pueda evitar la exposición, se recurrirá a los métodos de protección personal, individuales.

3.1.3.4 Vigilancia de la salud

Se ha de organizar la vigilancia de la salud de los trabajadores, según las pautas y protocolos establecidos las Autoridades Sanitarias

Deberá llevarse un historial médico individual de cada trabajador. El médico responsable de la vigilancia de la salud podrá proponer medidas colectivas de prevención o protección y también medidas orientadas a proteger a personas determinadas (por ejemplo, mediante vacunas o cambio provisional de puesto de trabajo).

El trabajador será informado de la pertinencia de controles médicos más allá de la finalización de la actividad laboral o con posterioridad a la exposición.

1.3.5 Vacunas

Cuando exista un riesgo para el cual existan vacunas, éstas serán ofertadas por el empresario a los trabajadores de acuerdo con las siguientes pautas:

- ✓ El ofrecimiento y la aceptación constarán por escrito.
- ✓ Deberá informarse a los trabajadores sobre ventajas e inconvenientes de la vacunación.
- ✓ Su dispensación no supondrá gasto alguno al trabajador.
- ✓ Podrá elaborarse un certificado de vacunación.

3.1.4 Riesgos Mecánicos

Para la Universidad Carlos II de Madrid (2003) riesgo mecánico es aquel que en caso de no ser previsto adecuadamente puede producir lesiones corporales tales como cortes, abrasiones, punciones, contusiones, golpes por objetos desprendidos o proyectados, atropellamientos, aplastamientos, quemaduras, entre otros. También se incluyen los riesgos de explosión derivables de accidentes vinculados a instalaciones a presión.

El riesgo mecánico puede producirse en toda operación que implique manipulación de herramientas manuales (motorizadas o no) maquinaria (p. ej: fresadoras, lijadoras, tornos, taladros, prensas entre otros), manipulación de vehículos, utilización de dispositivos de elevación (grúas, puentes poleas, palancas, y demás).

3.1.5 Riesgos Ergonómicos

“Son aquellos en que las condiciones del trabajo no están adaptadas a las particulares características de los trabajadores” Cuervo (2012)

Estudia diseños de puestos y métodos de trabajo, organización del trabajo, ambiente físico, diseño de mobiliario, equipos, ropas.

Es fundamental observar el proceso de trabajo, las características de la tarea y las características del individuo antes de comenzar un estudio de ergonomía.

Para realizar este estudio debemos seguir las siguientes pautas:

- ✓ **Análisis de tareas.**
- Ubicación satisfactoria de la persona en un puesto de trabajo cuyas exigencias estén al alcance de sus posibilidades.

- Identificación de puestos de trabajo susceptibles de sufrir algunas modificaciones en su concepción o desarrollo.
- Especificación de las necesidades de formación.
- ✓ **Análisis de las características del sujeto.**
- Capacidades físicas y mentales.
- Estado de salud.
- Conductas
- ✓ **Análisis del entorno.**
- Temperatura
- Ruido
- Iluminación

3.1.5.1 Aplicaciones de la Ergonomía

Para Merino (2008) el campo de actuación de la ergonomía, se puede dividirla en cuatro áreas:

1.- Ergonomía Geométrica.

Estudia la relación del trabajador con las condiciones del puesto (posturas, movimientos, dimensiones, etc).

Para establecer las dimensiones esenciales de los puestos de trabajo, hay que considerar los siguientes criterios

1.1 Diseño de asientos.

- Que sea estable
- Que se pueda regular en la altura
- Que posea apoyo lumbar dimensionado adecuadamente

1.2 Zonas de alcance óptimas.

Una buena disposición de los elementos que deben utilizarse en el área de trabajo permitirá realizar con menor esfuerzo los diferentes movimientos de manipulación requeridos.

1.3 Altura del plano de trabajo.

Es de gran importancia determinar la altura de la superficie de trabajo, a fin de lograr que todas las tareas que se deben realizar. Tanto en posición sentada como de pie, se correspondan con la realidad funcional del cuerpo

2.- Ergonomía ambiental

Relaciona al trabajador con los factores ambientales entre los que destacaremos los siguientes:

- Nivel de iluminación
- Temperatura

- Ruido y vibraciones

3.- Ergonomía temporal.

Estudia la adaptación de los tiempos de trabajo (horario, jornadas, descansos, etc), analizando la fatiga física y mental.

4.- Ergonomía perceptiva.

Adapta el diseño de las máquinas y equipos a las características perceptivas, motoras, etc, de los empleados.

3.1.6 Riesgos Ambientales.

Según Merino (2008) es la posibilidad de que se produzca un daño o catástrofe en el medio ambiente debido a un fenómeno natural o a una acción humana.

El riesgo ambiental representa un campo particular dentro del más amplio de los riesgos, que pueden ser evaluados y prevenidos.

3.1.6.1 Factores generales

Para Merino (2008) la peligrosidad o riesgo resulta del producto de dos factores:

- **Probabilidad.** La probabilidad puede ser muy baja, próxima a 0, o muy alta, próxima a 1 (una probabilidad 1 significa que el suceso se va a producir con seguridad).
- **Magnitud.** La Magnitud del daño derivado de un fenómeno o acción puede ser inmensa o despreciable.

3.1.6.2 Clasificación

Según Merino (2008) los riesgos pueden clasificarse como riesgos naturales, debidos a los fenómenos naturales, y riesgos antropogénicos, debidos a las acciones humanas.

- ✓ **Riesgos Naturales.** Asociados a fenómenos geológicos internos, como erupciones volcánicas y terremotos, o la caída de meteoritos. Las inundaciones, aunque debidas a causas climáticas naturales.
- ✓ **Riesgos antropogénicos.** Son producidas por actividades humanas, aunque las circunstancias naturales pueden condicionar su gravedad.

En la terminología de las Ciencias Ambientales se usa interferencia para referirse al solapamiento de las actividades y la presencia humana con los fenómenos naturales sin el que no existirían riesgos. De la interferencia así entendida depende también la importancia de los riesgos. La actividad económica y la residencia de la población pueden crear situaciones de riesgo o someter a las poblaciones a riesgos de origen natural, al aumentar su exposición.

3.2 Identificación de Acoso en el trabajo y Síndrome de Burnout en Aliservis.

3.2.1 Burnout o Quemado

González. (2003) lo define como un tipo específico de estrés emocional crónico que se origina mayormente en individuos que tienen un trabajo en el que se da un gran contacto con terceras personas.

En estos casos, el trabajador se encuentra bastante limitado a la hora de manejar su puesto de trabajo e incapacitado para desarrollar ideas que puedan ayudarle en el desempeño de su tarea. Se puede decir que existe una confrontación entre la forma en que se desarrolla su trabajo y la forma en que a él le parece que debería desarrollarse.

3.2.2 Características que sufre una persona que presenta Burnout

Para González (2003) las características que presentan las personas que poseen este síndrome son:

- ✓ Cuadro de agotamiento psíquico que a veces estará acompañado por cansancio físico, que como se ha visto es una consecuencia del estrés.
- ✓ Auto-aislamiento de la situación que le rodea, adoptando una actitud distante y despersonalizada en su trato con los demás, junto con una postura de indiferencia respecto a su trabajo.
- ✓ El trabajador siente que no puede realizar de forma correcta su trabajo, lo cual desemboca en una sensación de inoperancia respecto a su utilidad dentro del proceso productivo.

El efecto de la interacción entre una persona y sus condiciones de trabajo, no se traduce inmediatamente en alteraciones de salud, que serán distintas en función de las características individuales.

Según González (2003) algunos de los efectos del Síndrome de Bournot son:

- Consecuencias Psicológicas: actitudes negativas, irritación, preocupación, tensión, ansiedad.
- Reacciones de comportamiento: disminución del rendimiento en el trabajo, alteraciones de la vida social y familiar del individuo.
- Síntomas percibidos y problemas de salud: tensión, dolores musculares, disfunciones gástricas, síntomas cardiovasculares, síntomas respiratorios, mayor agresividad, tendencia a la depresión y a otras neurosis de reacción.

- Accidentes de trabajo: el estrés en el trabajo, la falta de formación, el trabajo a destajo, la insatisfacción, el trabajo mal organizado; son factores adicionales a unas condiciones físicas peligrosas.

Se ha podido identificar que los riesgos laborales influyen de manera indispensable en el desarrollo de las actividades laborales de los empleados de la organización y resulta interesante e importante conocer en qué situación laboral están desarrollando sus funciones los trabajadores de Aliservis.

3.3 Inspección de riesgos laborales en las instalaciones de Aliservis.

En la inspección de riesgos laborales realizada en la organización Aliservis S.A, se identificaron los siguientes riesgos, dicha inspección fue realizada en base a la técnica de la observación ya que se procedió a levantar la información a través de una matriz de riesgos laborales diseñada de acuerdo a los datos e información que se requería obtener, mismos que fueron los siguientes; no se puede establecer una muestra de la población debido a que la inspección de riesgos fue aplicada a los puestos de trabajo de cada sucursal de Domino's Pizza.

3.4 Identificación de los principales riesgos laborales existentes en la organización.

Los principales riesgos laborales que se presentaron reincidentemente luego de la inspección fueron:

- ✓ Físico
- ✓ Mecánico
- ✓ Ergonómico
- ✓ Psicosociales

Todos estos fueron identificados en la matriz principal de la organización y en sus diferentes sucursales.

Los riesgos laborales es todo aspecto del trabajo, y están presentes en la organización y los puestos de trabajo, la más adecuada forma de minimizarlos o eliminarlos es a través de la capacitación en manejo y control que el trabajador debe conservar al momento de identificarlos en el desempeño de sus actividades laborales.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Procesamiento y análisis de la información

Los datos y cuadros estadísticos que se muestran a continuación, hacen referencia a los riesgos laborales que mayormente han sido identificados en cada una de las sucursales que conforman Aliservis S.A., datos obtenidos con la aplicación de una matriz de riesgos elaborada de acuerdo a las necesidades del investigador.

Tabla 2. Riesgos laborales identificados en las sucursales de Aliservis S.A.

Riesgo Laboral	Presencia	Porcentaje
Ergonómico	59	32%
Mecánico	63	34%
Físico	40	22%
Psicosociales	21	11%
Total		100%

Fuente: Aliservis S.A

Elaboración: Wellington Aguirre

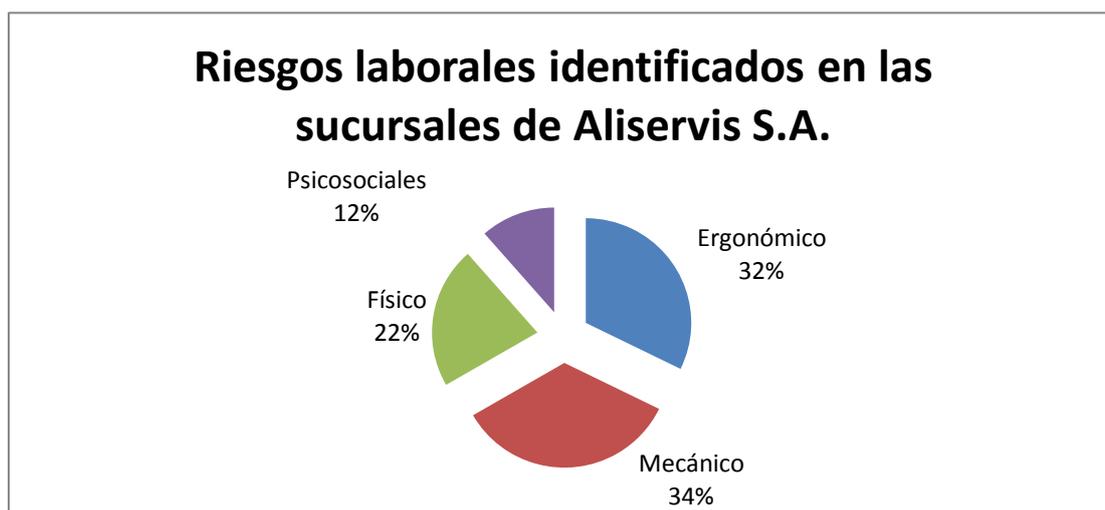


Figura 6. Riesgos laborales Aliservis S.A

Fuente: Aliservis S.A.

Elaboración: Wellington Aguirre

El 34% del total de las sucursales inspeccionadas corresponden al riesgo mecánico, seguido de un 32% correspondiente al riesgo ergonómico, luego con el 22% corresponde al riesgo físico y finalmente con un 11% la presencia de riesgos psicosociales. Por lo que se puede concluir que en todas las sucursales existe una presencia mayoritaria del riesgo mecánico debido a la falta de información del manejo de los equipos.

Tabla 3. Riesgos laborales sucursal Brasil.

Riesgos laborales	Presencia	Porcentaje
Físico	10	42%
Psicosocial	8	33%
Ergonómico	3	13%
Mecánico	3	13%
	Total	100%

Fuente: Aliservis S.A

Elaboración: Wellington Aguirre

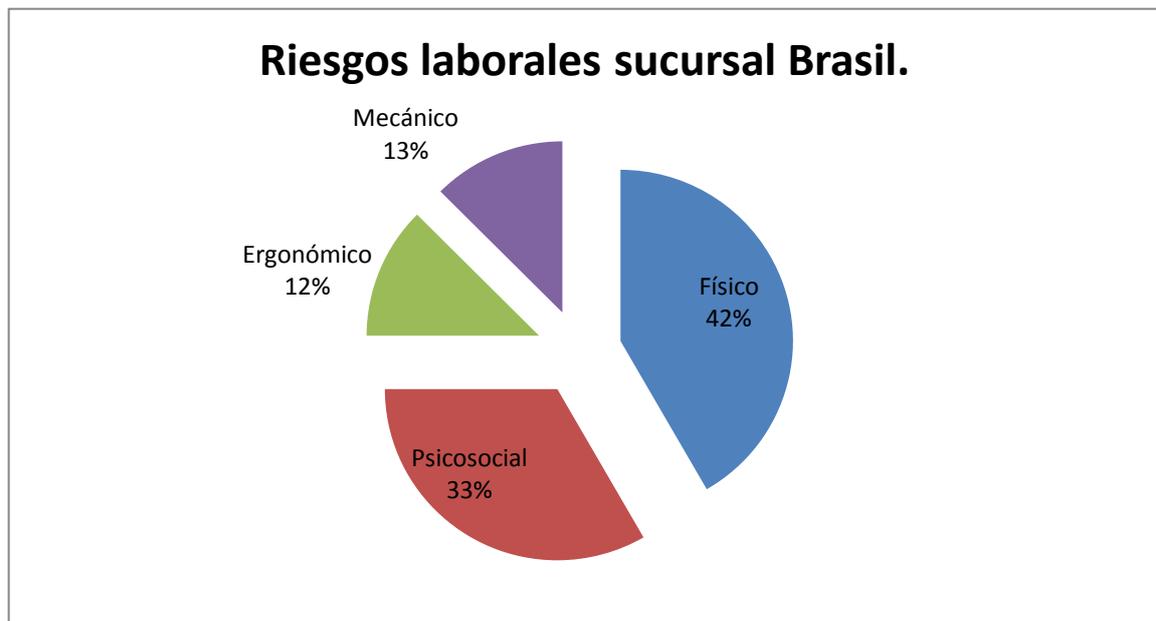


Figura 7. Riesgos laborales Sucursal Brasil

Fuente: Aliservis S.A.

Elaboración: Wellington Aguirre

El 42% corresponde a la presencia de riesgos físicos, seguido por el 33% de los riesgos psicosociales, y luego existe una igualdad con el 13% tanto en riesgos ergonómicos como mecánicos. Se concluye que la presencia de los riesgos físicos predomina mayoritariamente en esta sucursal, es recomendable que el personal esté instruido para prevenir la presencia de este tipo de riesgos laborales.

Tabla 4. Riesgos laborales sucursal Coruña

Riesgos laborales	Presencia	Porcentaje
Físico	10	36%
Psicosocial	9	32%
Ergonómico	7	25%
Mecánico	2	7%
	Total	100%

Fuente: Aliservis S.A

Elaboración: Wellington Aguirre

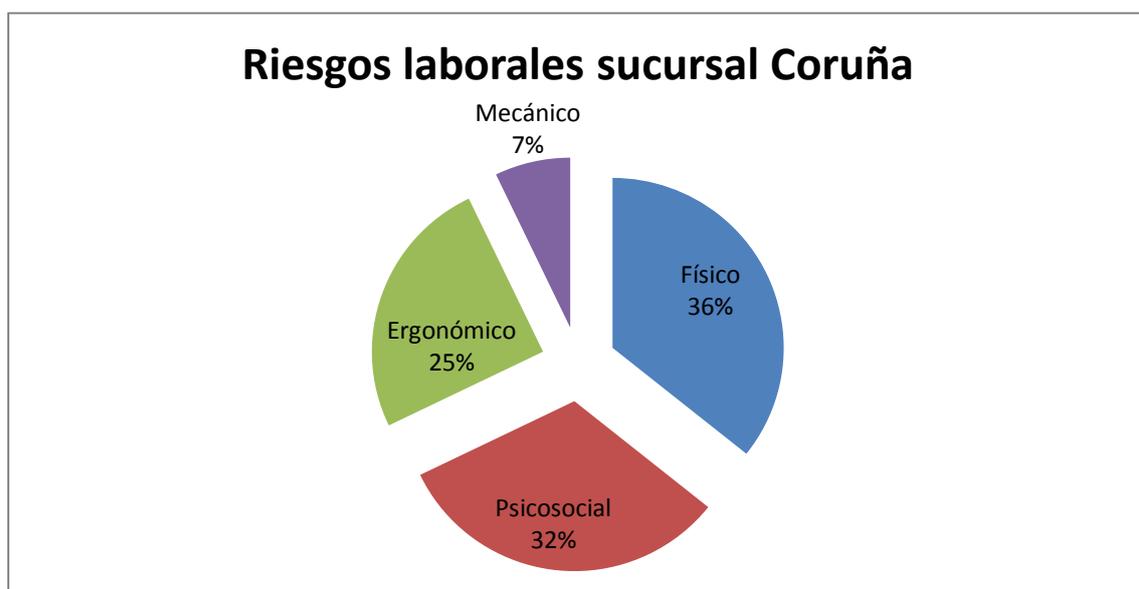


Figura 8. Riesgos laborales sucursal Coruña

Fuente: Aliservis S.A.

Elaboración: Wellington Aguirre

El 36% corresponde a la presencia de riesgos físicos, seguido por el 32% de los riesgos psicosociales, luego con el 25% en riesgos ergonómicos y finalmente con el 7% los riesgos mecánicos. Se concluye que la presencia de los riesgos físicos predomina mayoritariamente en esta sucursal, es recomendable que el personal esté instruido para prevenir la presencia de este tipo de riesgos laborales.

Tabla 5. Riesgos laborales sucursal Gaspar

Riesgos laborales	Presencia	Porcentaje
Físico	3	15%
Psicosocial	10	50%
Ergonómico	5	25%
Mecánico	2	10%
	Total	100%

Fuente: Aliservis S.A

Elaboración: Wellington Aguirre

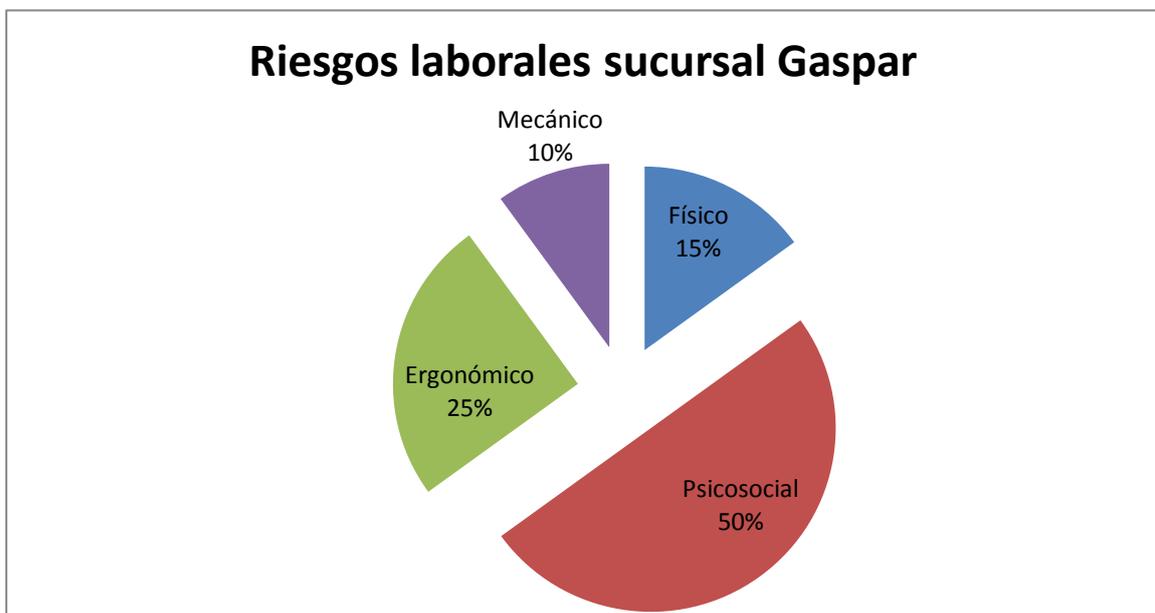


Figura 9. Riesgos laborales Sucursal Gaspar

Fuente: Aliservis S.A.

Elaboración: Wellington Aguirre

El 50% corresponde a la presencia de riesgos psicosocial, seguido por el 25% de los riesgos ergonómicos, luego con el 15% en riesgos físicos y finalmente con el 10% los riesgos mecánicos. La presencia del riesgo psicosociales en magnitudes considerables como lo indica el gráfico puede desencadenar en la presencia de problemas psicológicos de trabajo afectando el habitual desempeño laboral de los empleados

Tabla 6. Riesgos laborales sucursal Prensa

Riesgos laborales	Presencia	Porcentaje
Físico	6	38%
Psicosocial	4	25%
Ergonómico	4	25%
Mecánico	2	13%
	Total	100%

Fuente: Aliservis S.A

Elaboración: Wellington Aguirre

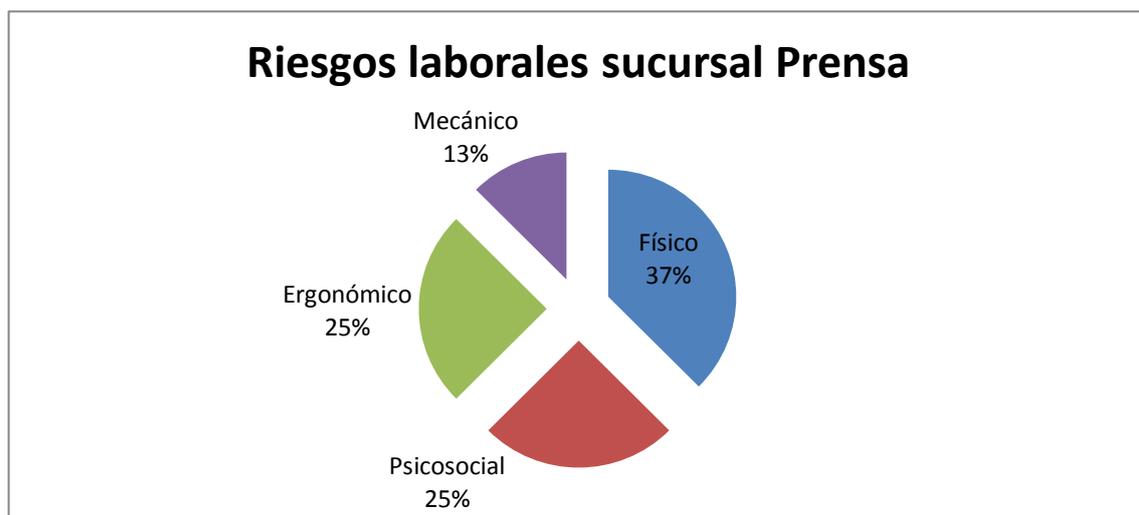


Figura 10. Riesgos laborales Sucursal Prensa

Fuente: Aliservis S.A.

Elaboración: Wellington Aguirre

El 38% corresponde a la presencia de riesgos físicos, luego existe una igualdad con el 25% tanto en riesgos ergonómicos como psicosociales y finalmente 13% en riesgos mecánicos. La presencia del riesgo físico en magnitudes considerables como lo indica el gráfico puede desencadenar en la presencia de enfermedades o accidentes de trabajo afectando el habitual desempeño laboral de los empleados

Tabla 7. Riesgos laborales sucursal Cumbaya

Riesgos laborales	Presencia	Porcentaje
Físico	6	25%
Psicosocial	9	38%
Ergonómico	4	17%
Mecánico	5	21%
	Total	100%

Fuente: Aliservis S.A

Elaboración: Wellington Aguirre

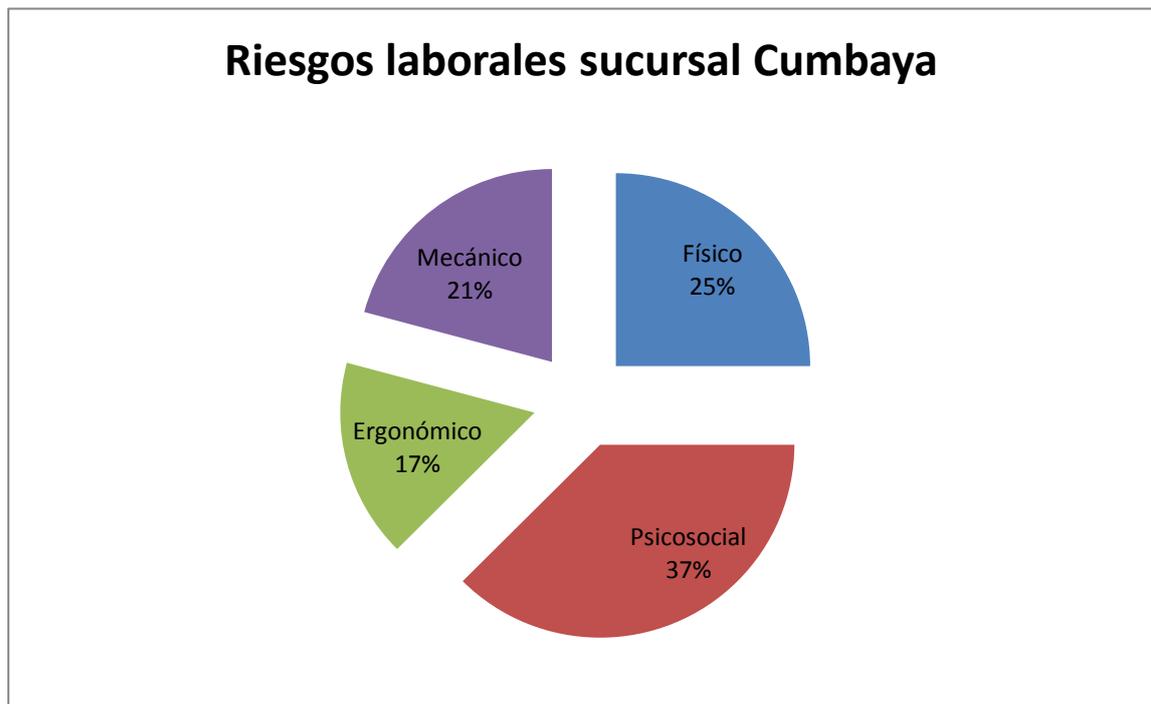


Figura 11. Riesgos laborales Sucursal Cumbayá

Fuente: Aliservis S.A.

Elaboración: Wellington Aguirre

esgos físicos, luego con el 25% en riesgos ergonómicos y finalmente con el 17% los riesgos mecánicos. Los riesgos laborales están presentes en los lugares de trabajo, y pueden ser generadores de enfermedades y falta de control para el empleado por ello es imprescindible el conocer en que parte se debe tomar acciones para prevenir este tipo de riesgo alto.

Tabla 8. Riesgos laborales sucursal San Rafael

Riesgos laborales	Presencia	Porcentaje
Físico	11	38%
Psicosocial	9	31%
Ergonómico	6	21%
Mecánico	3	10%
	Total	100%

Fuente: Aliservis S.A

Elaboración: Wellington Aguirre

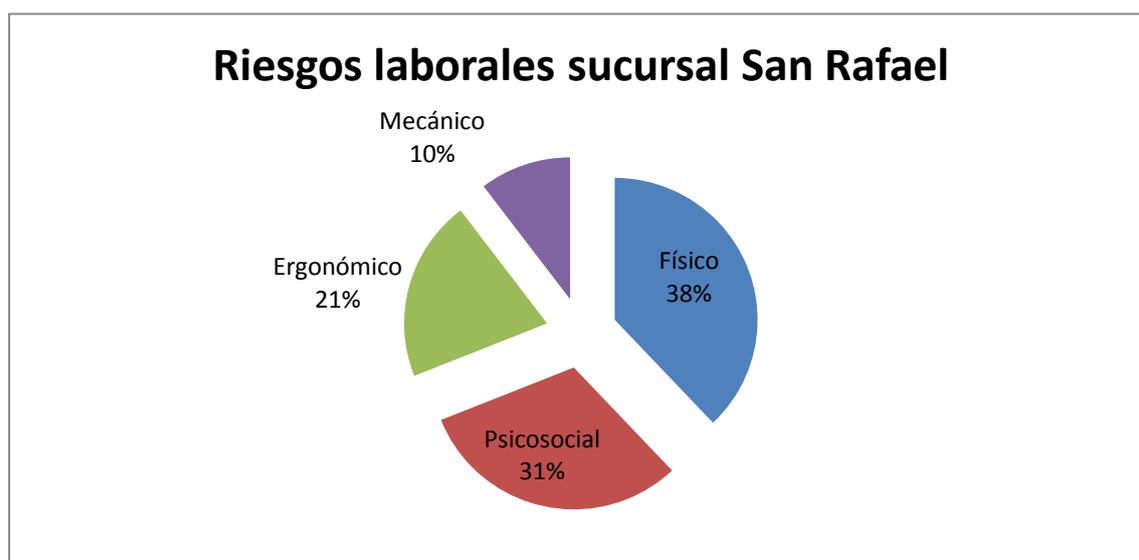


Figura 12. Riesgos laborales Sucursal San Rafael

Fuente: Aliservis S.A.

Elaboración: Wellington Aguirre

El 38% corresponde a la presencia de riesgos físicos, seguido por el 31% de los riesgos psicosociales, luego con el 21% en riesgos ergonómicos y finalmente con el 10% los riesgos mecánicos. Los riesgos laborales están presentes en los lugares de trabajo, y pueden ser generadores de enfermedades y falta de control para el empleado por ello es imprescindible el adiestramiento periódico en temas de seguridad.

Tabla 9. Riesgos laborales sucursal Eloy Alfaro

Riesgos laborales	Presencia	Porcentaje
Físico	9	41%
Psicosocial	4	18%
Ergonómico	6	27%
Mecánico	3	14%
	Total	100%

Fuente: Aliservis S.A

Elaboración: Wellington Aguirre

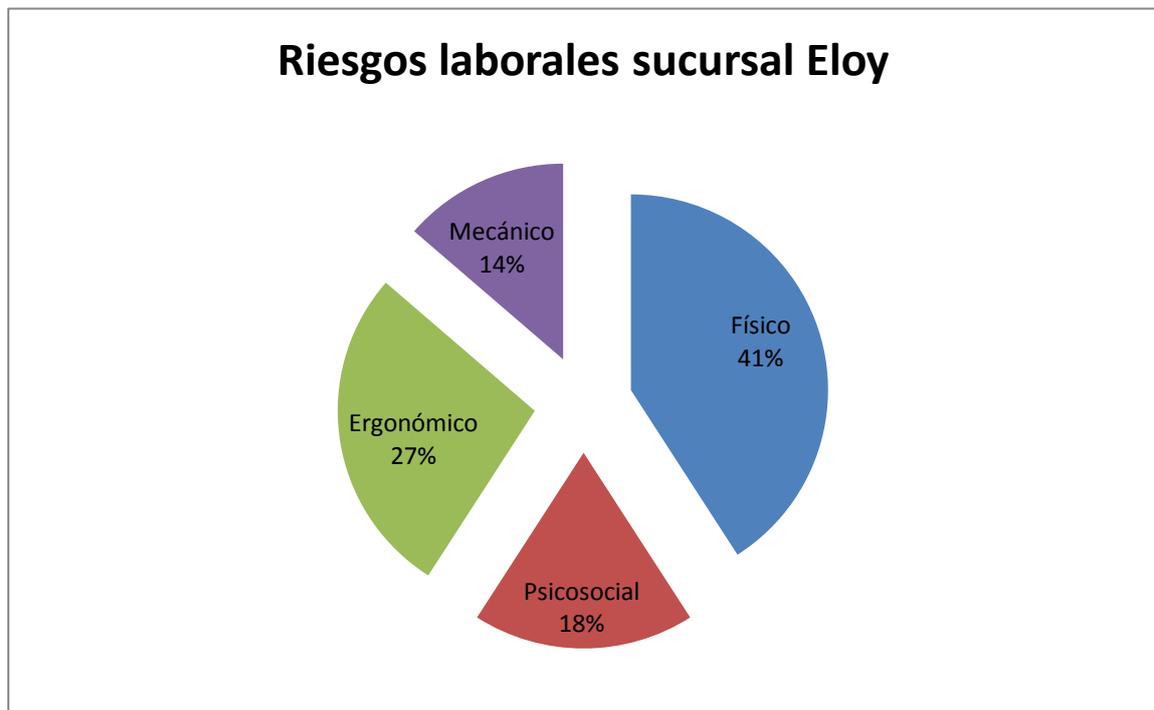


Figura 13. Riesgos laborales Sucursal Eloy Alfaro

Fuente: Aliservis S.A.

Elaboración: Wellington Aguirre

El 41% corresponde a la presencia de riesgos físicos, seguido por el 27% de los riesgos ergonómicos, luego con el 18% en riesgos psicosociales y finalmente con el 14% los riesgos mecánicos. La presencia de cualquier riesgo laboral afecta el bienestar del trabajador y más aún el de tipo físico que actúa con cierta energía sobre el organismo humano.

Tabla 10. Riesgos laborales sucursal Rancho

Riesgos laborales	Presencia	Porcentaje
Físico	4	20%
Psicosocial	10	50%
Ergonómico	5	25%
Mecánico	1	5%
	Total	100%

Fuente: Aliservis S.A

Elaboración: Wellington Aguirre

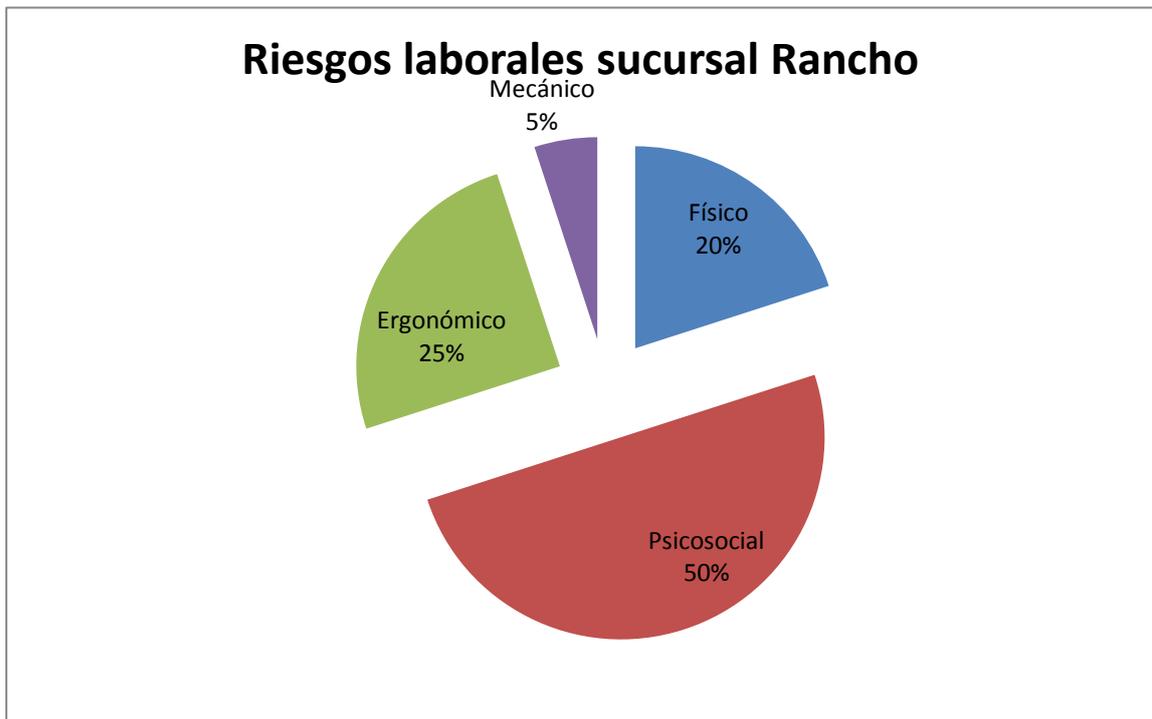


Figura 14. Riesgos laborales Sucursal Rancho

Fuente: Aliservis S.A.

Elaboración: Wellington Aguirre

El 50% corresponde a la presencia de riesgos psicosocial, seguido por el 25% de los riesgos ergonómicos, luego con el 20% en riesgos físicos y finalmente con el 15% los riesgos mecánicos. La presencia mayor o menor de cualquier riesgo laboral afecta a todos los trabajadores, sin excepción, ya que están en mayor o menor medida expuestos ellos

4.2 Identificación de falencias y búsqueda de posibles soluciones a corto o largo plazo.

Una vez realizada la inspección de riesgos laborales en la matriz y todas las sucursales de Aliservis S.A. se ha podido determinar las posibles soluciones tanto a corto como a largo plazo, y de esta manera mitigar el causal principal que provoca la aparición de los principales riesgos laborales que se pudieron determinar en la inspección.

Por lo que se puede establecer que las soluciones a corto plazo serían:

- ✓ Capacitación inmediata al personal que labora en Aliservis S.A. tanto de la matriz como de sus sucursales en riesgos laborales.
- ✓ Impartir un video al personal administrativo y de línea relacionado con el trabajo en equipo en la organización.

Dentro de las posibles soluciones a largo plazo que coadyuven a minimizar la presencia de riesgos laborales en Aliservis S.A. está:

- ✓ Realizar trascurrido un tiempo prudencial (6 meses) una nueva inspección de riesgos laborales para conocer si los identificados al inicio se eliminaron o continúan presentes e indagar existe la presencia de otros.

4.3 Capacitación al personal directivo y de línea de Aliservis S.A. en gestión del talento humano con proyección a la seguridad.

Como punto de partida para el desarrollo de esta fase de la investigación, se ha establecido la aplicación de un cuestionario que contiene preguntas cerradas al personal administrativo y de línea de la organización para constituir una retroalimentación en el reforzamiento de los conocimientos, habilidades y destrezas que los trabajadores tienen frente a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Posterior a la aplicación del instrumento de evaluación tomado por muestreo a 110 trabajadores de la empresa, para determinar la necesidad de realizar una capacitación en materia de seguridad y salud ocupacional y fortalecer la gestión de talento humano, se ha podido obtener los siguientes resultados, mismos que han sido sometidos a su respectivo análisis e interpretación por con el fin de establecer la situación real referente al tema de investigación planteado en el presente estudio.

1.- ¿Aliservis S.A. demuestra su preocupación por las condiciones de trabajo del personal?

Tabla 11. Demuestra preocupación por las condiciones de trabajo.

Variable	No. de empleados encuestados	Porcentaje
Si	48	44%
No	62	56%
Total	110	100%

Fuente: Aliservis S.A

Elaboración: Wellington Aguirre

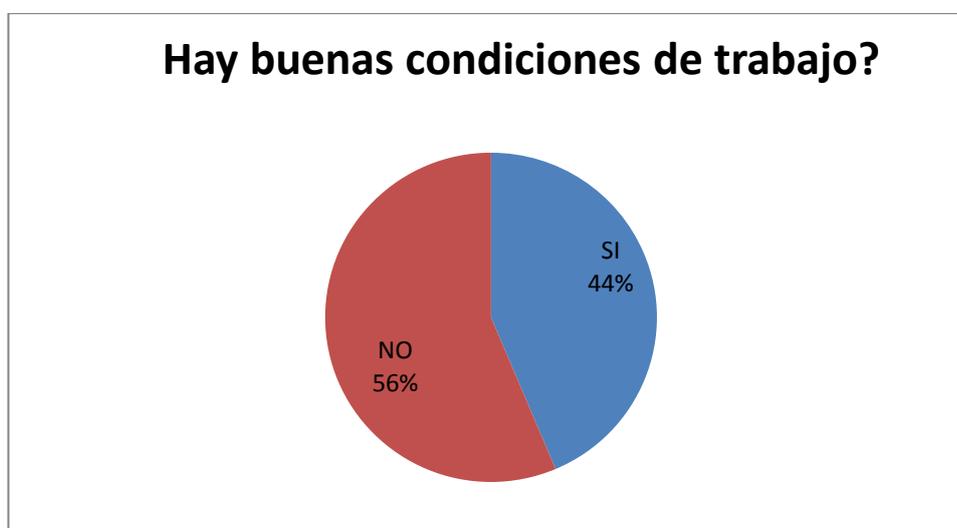


Figura 15. Demuestra preocupación por las condiciones de trabajo.

Fuente: Aliservis S.A.

Elaboración: Wellington Aguirre

El 56% de los trabajadores encuestados manifiestan que Aliservis S.A. no demuestra preocupación por las condiciones de trabajo; mientras que el 44% manifestaron que la empresa si demuestra preocupación. Es importante que el ambiente laboral en el que desempeñan sus actividades esté adecuado de acuerdo a las exigencias del puesto de trabajo, de esta manera se evitará la presencia de riesgos laborales.

2.- ¿Tiene usted conocimiento de la Normativa legal vigente en materia de Seguridad y Salud Ocupacional?

Tabla 12. Conoce la Norma legal vigente en SSO.

Variable	No. de empleados encuestados	Porcentaje
Si	35	32%
No	75	68%
Total	110	100%

Fuente: Aliservis S.A

Elaboración: Wellington Aguirre

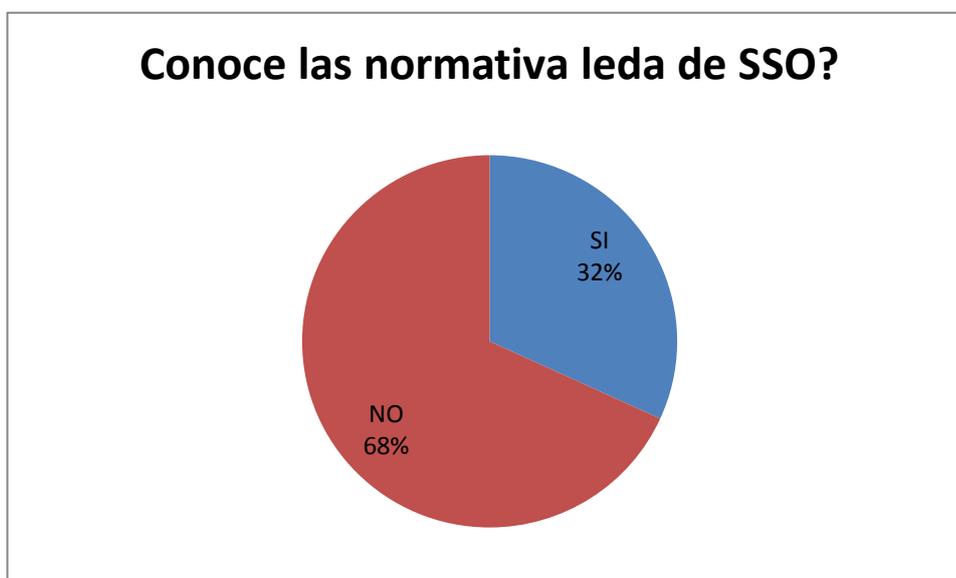


Figura 16. Conoce la Norma legal vigente en SSO.

Fuente: Aliservis S.A.

Elaboración: Wellington Aguirre

El 68% de los trabajadores encuestados manifiestan que en Aliservis S.A. no poseen conocimiento de la normativa legal en SSO; mientras que el 32 manifestaron si tener conocimiento sobre Seguridad y Salud Ocupacional. La instrucción en contenidos referentes a seguridad permitirá al trabajador mantener un equilibrio entre sus actividades laborales y la presencia de un riesgo.

3.- ¿Existe un sistema interno de comunicación de Riesgos para su minimización y prevención en la organización?

Tabla 13. Existe un sistema interno para minimizar los riesgos

Variable	No. de empleados encuestados	Porcentaje
Si	10	9%
No	100	91%
Total	110	100%

Fuente: Aliservis S.A

Elaboración: Wellington Aguirre

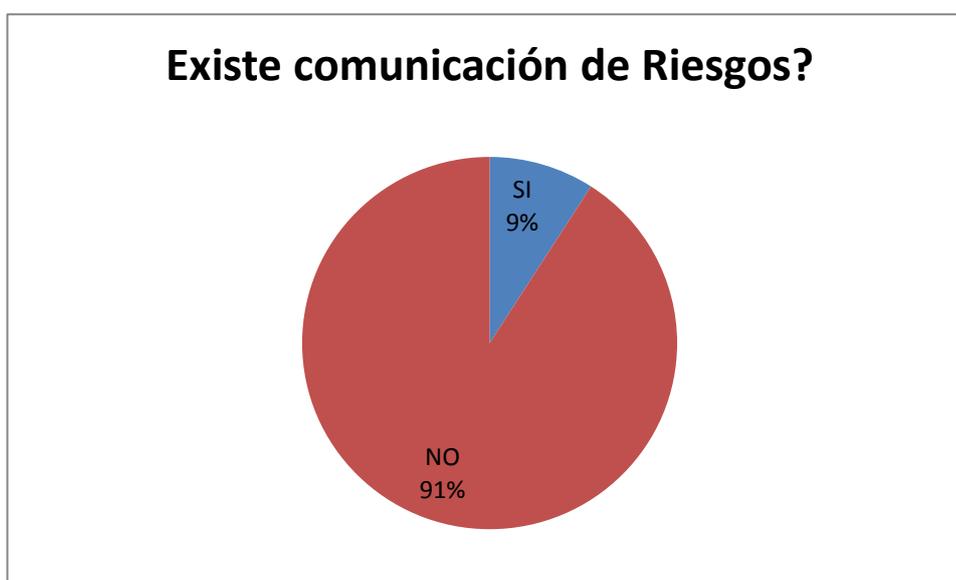


Figura 17. Existe un sistema interno para minimizar los riesgos

Fuente: Aliservis S.A.

Elaboración: Wellington Aguirre

El 91% de los trabajadores encuestados manifiestan que no existe un sistema interno de comunicación de riesgos; mientras que el 9% manifestaron que si existe un sistema interno de riesgos en la organización. La organización debe enfocarse en la implementación de sistemas de seguridad que entren en funcionamiento ante la presencia de algún riesgo laboral que afecta el desempeño del trabajador.

4.- ¿Están formalmente establecidas las políticas de prevención exigidas por la Ley, en la empresa?

Tabla 14. Políticas de prevención exigida.

Variable	No. de empleados encuestados	Porcentaje
Si	42	38%
No	68	62%
Total	110	100%

Fuente: Aliservis S.A

Elaboración: Wellington Aguirre

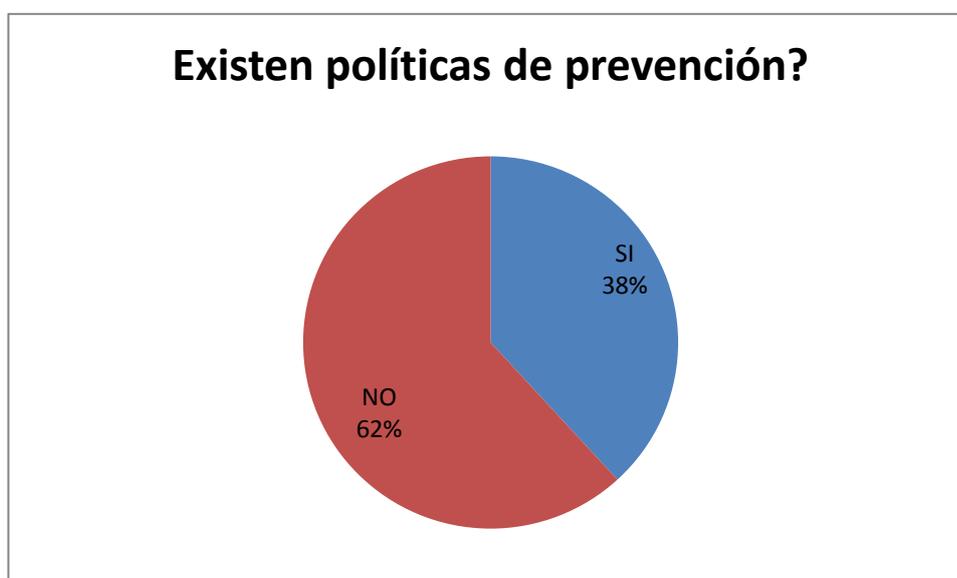


Figura 18. Políticas de prevención exigidas

Fuente: Aliservis S.A.

Elaboración: Wellington Aguirre

El 62% de los trabajadores encuestados manifiestan que no están establecidas las políticas de prevención de riesgos en la organización; mientras que el 38% manifestaron que si se han establecido las políticas de prevención en Aliservis S.A. En la empresa no existen políticas establecidas en Seguridad y Salud Ocupacional implicación que acarrearía consecuencias graves al existir accidente o riesgo laboral.

5.- ¿La preparación de los trabajadores está en concordancia con el trabajo que realizan?

Tabla 15. Preparación de los trabajadores frente al trabajo que realizan

Variable	No. de empleados encuestados	Porcentaje
Si	54	49%
No	56	51%
Total	110	100%

Fuente: Aliservis S.A

Elaboración: Wellington Aguirre

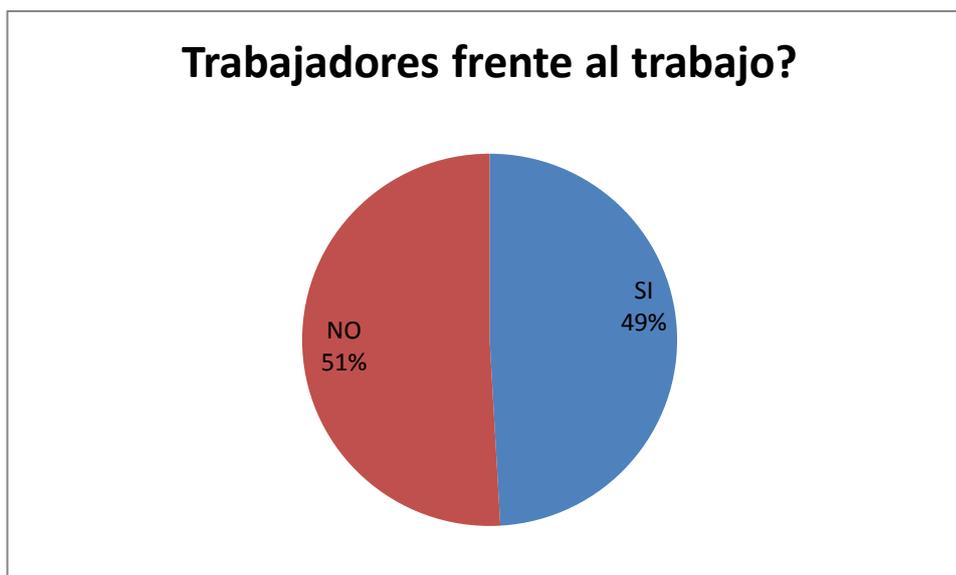


Figura 19. Preparación de los trabajadores frente al trabajo que realiza

Fuente: Aliservis S.A.

Elaboración: Wellington Aguirre

El 51% de los trabajadores encuestados manifiestan que los trabajadores no están preparados en concordancia con el trabajo; mientras que el 49% manifestaron si poseer preparación en relación a su puesto de trabajo. La capacitación de los empleados de Aliservis frente a su trabajo en un porcentaje muy considerable están encuentran aptos para desempeñar sus actividades laborales.

6.- ¿Tiene conocimiento sobre los riesgos que existen en su puesto de trabajo?

Tabla 16. Riesgos que existen en el puesto de trabajo.

Variable	No. de empleados encuestados	Porcentaje
Si	38	35%
No	72	65%
Total	110	100%

Fuente: Aliservis S.A

Elaboración: Wellington Aguirre

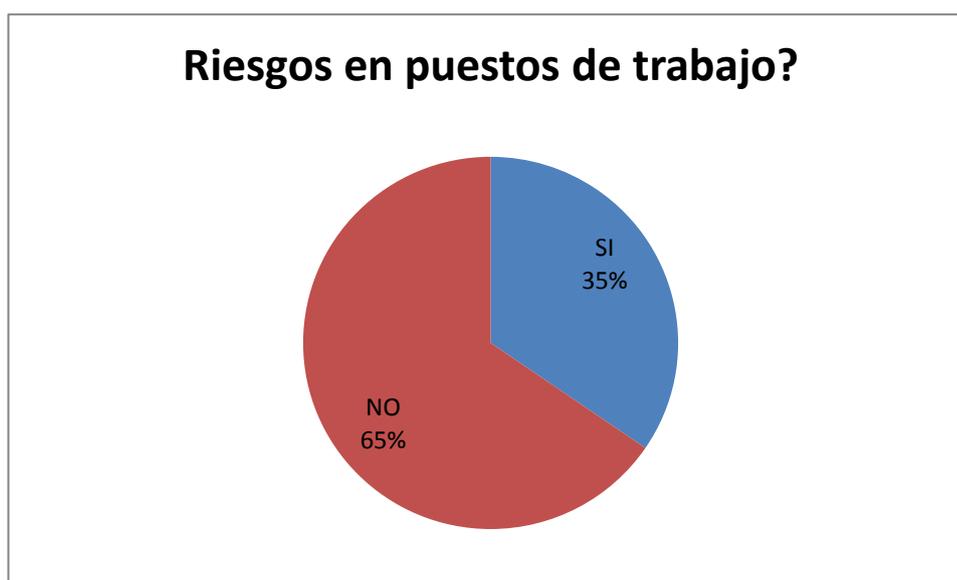


Figura 20. Riesgos que existen en el puesto de trabajo

Fuente: Aliservis S.A.

Elaboración: Wellington Aguirre

El 65% de los trabajadores encuestados no tiene conocimiento sobre los riesgos que existen en su puesto de trabajo; mientras que el 35% manifestaron si tener conocimiento. Con estos resultados obtenidos se puede apreciar que la falta de conocimiento sobre riesgos laborales en el puesto de trabajo puede ocasionar la pronta existencia y/o desarrollo de los mismos.

7.- ¿Conoce usted sobre las técnicas que le ayudaran a minimizar los riesgos en su trabajo?

Tabla 17. Técnicas para minimizar los riesgos en el trabajo.

Variable	No. de empleados encuestados	Porcentaje
Si	38	35%
No	72	65%
Total	110	100%

Fuente: Aliservis S.A

Elaboración: Wellington Aguirre



Figura 21. Técnicas para minimizar los riesgos en el trabajo

Fuente: Aliservis S.A.

Elaboración: Wellington Aguirre

El 65% de los trabajadores encuestados no conocen sobre las técnicas que le ayudaran a minimizar los riesgos en su trabajo; mientras que el 35% si conocen las técnicas. La falta de conocimiento en los trabajadores sobre las técnicas para minimizar riesgos laborales hará que el trabajador quede expuesto ante la presencia de ellos desencadenando en un posible riesgo o accidente laboral.

8.- ¿Existe personal capacitado, para enfrentar una posible emergencia en la organización?

Tabla 18. Personal capacitado para enfrentar posible emergencia

Variable	No. de empleados encuestados	Porcentaje
Si	47	43%
No	63	57%
Total	110	100%

Fuente: Aliservis S.A

Elaboración: Wellington Aguirre

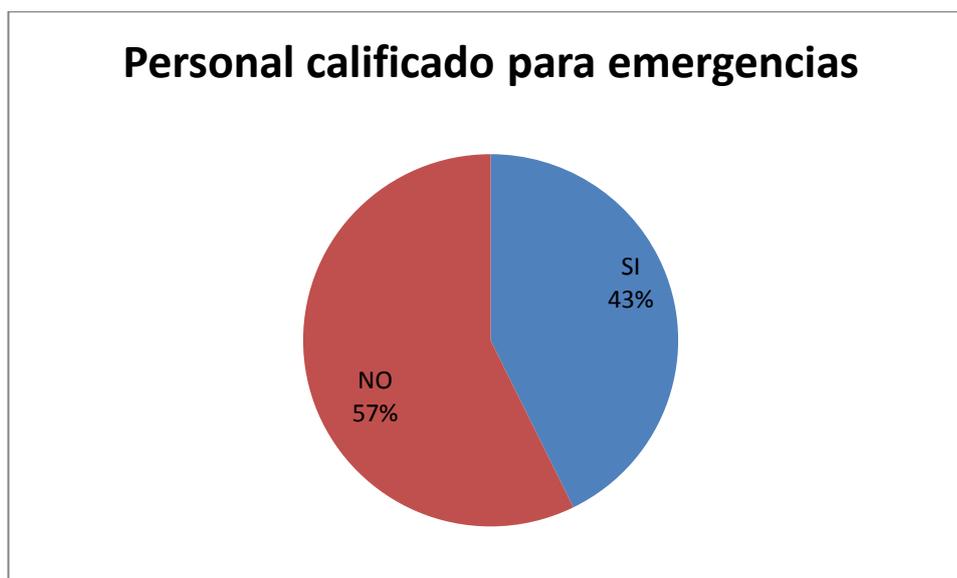


Figura 22. Personal capacitado para enfrentar posible emergencia

Fuente: Aliservis S.A.

Elaboración: Wellington Aguirre

El 57% de los trabajadores encuestados manifestaron no estar capacitados para una posible emergencia; mientras que el 43% de los trabajadores si lo están. Los empleados de la organización deben acceder a capacitaciones en temas relacionados con Seguridad y Salud Ocupacional con el afán de que si existiese una posible emergencia pueda actuar inmediatamente.

9.- ¿Conoce cuáles son las causas para que se dé un accidente de trabajo?

Tabla 19. Causas para que se dé un accidente de trabajo

Variable	No. de empleados encuestados	Porcentaje
Si	79	72%
No	31	28%
Total	110	100%

Fuente: Aliservis S.A

Elaboración: Wellington Aguirre



Figura 23. Causas para que se dé un accidente de trabajo

Fuente: Aliservis S.A.

Elaboración: Wellington Aguirre

El 72% de los trabajadores encuestados manifestaron si conocer las causas de los accidentes de trabajo; mientras que el 28% no conocen las causas. La falta de conocimiento de empleados de Aliservis sobre las causas de los accidentes laborales ocasiona que la presencia de uno o varios riesgos esté latente y puedan aparecer en cualquier momento en el puesto de trabajo.

ANÁLISIS CRÍTICO

En un análisis general, la falta de conocimiento y de capacitación de los trabajadores de Aliservis S.A. con relación a los riesgos laborales es deficiente, ya que su escasa comprensión referente a estos temas pudiere ocasionar el desarrollo de uno o varios riesgos laborales en su puesto de trabajo y de no ser mitigados en el momento indicado aplicando las debidas técnicas y/o estrategias puede desencadenar en un accidente laboral perjudicando el habitual desarrollo de la productividad organizacional.

CONCLUSIONES

- ✓ Aliservis S.A. demuestra un alto compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo, pese a no tener un sistema o modelo de gestión.
- ✓ El personal de Aliservis S.A. ha demostrado interés acerca de las responsabilidades que implica la implementación de un sistema de gestión del talento humano.
- ✓ La capacitación impartida a los empleados de Aliservis S.A. ha permitido crear una cultura preventiva sobre las grandes ventajas que tiene la implementación del sistema.
- ✓ Los datos obtenidos con la aplicación del instrumento de evaluación demostró el nivel de conocimiento que poseían los empleados de Aliservis S.A. con respecto a la seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ La implementación de un nuevo enfoque de gestión de talento humano, basado en el sistema de administración seguridad y salud en el trabajo, facilita mantener un control y seguimiento de los riesgos laborales que están presentes o se desarrollan en los puestos de trabajo.
- ✓ Se ha logrado concienciar al personal de Aliservis S.A. tanto administrativo como de línea de la importancia que tiene la Seguridad y Salud Ocupacional como parte de la Gestión del Talento Humano, ya que permite reducir los riesgos laborales y los niveles de accidentabilidad.
- ✓ Los empleados de Aliservis S.A. cuentan con las normativas de seguridad gracias a la implementación de un nuevo enfoque de la gestión del talento humano en relación directa con los riesgos del trabajo y sus técnicas preventivas.

- ✓ En la todos los locales de Aliservis el principal riesgo laboral presente es el de índole físico, los puestos de trabajo deben estar obligatoriamente adecuados de acuerdo a las exigencias y necesidades de las actividades a desempeñar por parte de los empleados, este resultado es obtenido debido a que las instalaciones inspeccionadas poseen la misma infraestructura.

RECOMENDACIONES

- ✓ Es importante que las organizaciones implementen el manejo de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que resulta importante que se maneje responsablemente y se tome mayor conciencia en la prevención y minimización de los riesgos laborales en los puestos de trabajo.
- ✓ Resulta imperante reforzar los conocimientos de los empleados de la organización en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, ya que se debe mantener actualizado al personal con el fin de minimizar o eliminar los riesgos laborales.
- ✓ La implementación de un nuevo enfoque de gestión del talento humano, permitirá mitigar el aspecto económico de la organización y elevar la calidad de vida del trabajador, su familia y la sociedad.
- ✓ Se debe establecer una planificación continua en cuanto a un nuevo enfoque de la gestión del talento humano con proyección a la salud y seguridad laboral, donde se puedan incluir técnicas que permitan modificar el comportamiento de los trabajadores frente a los riesgos que tienen en su puesto de trabajo.
- ✓ La definición de los objetivos y metas a ser planteados para la modificación del enfoque de gestión, deberán hacerse en función de los riesgos laborales que con mayor frecuencia se presentan para la seguridad y salud en el trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barazarte, E. (2009). Riesgos químicos: Polvos. Recuperado de <http://www.slideshare.net/ernestobarazarte/riesgo-quimico>.
- Canga, A. Falagan, M. Ferrer, P y Fernández J. (2004). *Manual Básico de Prevención de Riesgos Laborales: Higiene Industrial, Seguridad y Ergonomía*. Conserjería de Trabajo y Promoción de Empleo: Oviedo España
- Castillo, F. (2010). Gestión del talento humano. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/item/115621/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano>
- Cuervo, Tatiana. (2012). Riesgos Ergonómicos. Recuperado de <http://blogs.unir.net/praevenire/2012/12/31/una-nueva-tendencia-el-teletrabajo-riesgos-ergonomicos/>.
- Chiavennato I. (2002). Administración de Recursos Humanos. Bogotá, Colombia. Editorial Mac Graw Hill.
- Domino's Founder to Retire. Sell Stake (1998). Los Ángeles Times (en inglés). Recuperado de Web: <http://articles.latimes.com/1998/sep/26/business/fi-26500>
- Domino's IP Holder LLC. (2008). Conoce a Domino's. Recuperado de <http://espanol.dominos.com/enes/ddominosbiz/Public-EN/Site+Content/Secondary/Inside+Dominos/Our+Heritage/>

Domino's IP Holder LLC. (2008). Historia de nuestra empresa. Recuperado de <http://espanol.dominos.com/enes/ddominosbiz/Biz-PublicEN/Site+Content/Secondary/About+Dominos/>

Domino's Pizza. (2010). Recuperado de <http://manualdominos-pizza.blogspot.com/search/label/Organigrama%20funcional>.

Figuroa, A., Jove, A. y Serra, E. (2010). Riesgo Químico Líquidos. INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGIA DE ADMINISTRACION INDUSTRIAL EXTENCION PUERTO LA CRUZ
Recuperado de <http://www.slideshare.net/MARIELAALONSO66/riesgos-quimicos-6024956>

González, R. (2003). Manual Básico: Prevención de Riesgos Laborales. (Primera edición). España: editorial Paraninfo S.A.

Grau, Mario. (2011). Prevención de Riesgos Químicos. Recuperado de <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r83159.PDF>

Grimaldi J. y otros. (2005). La seguridad Industria su Administración. (Primera edición). México. Editorial Alfaomega Grupo Editor.

Lyon. (1995). Vías de penetración de productos químicos. Recuperado de: http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/981/10/Capitulo_7.pdf

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2002). Técnica de prevención de riesgos laborales.
Recuperado de

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/gu%C3%ADa_t%C3%A9cnica_integraci%C3%B3n.pdf

Mojica, H. (2002). Administración de la Salud Ocupacional. Editorial Universidad Distrital, México.

OIT Organización Internacional del Trabajo. (1995). Riesgos químicos. Recuperado de http://actrav.itcilo.org/osh_es/m%F3dulos/kemi/chemicaa.htm

Peterson, J. (2011). Reclutamiento Externo. Recuperado de http://www.ehowenespanol.com/ventajas-del-reclutamiento-externo-info_126026/

Schinitman, N. (2011). Riesgos Ambientales. Recuperado de [http:// www.Riesgo-Ambiental-Schinitman blog/files/ti-.pdf](http://www.Riesgo-Ambiental-Schinitman blog/files/ti-.pdf).

Sosa,S y otros (2003). Prevención de Riesgos Laborales. Ediciones Thompson S.A. España.

Stafal. (2011). Factor de Riesgo Físico: Vibraciones. Recuperado de <http://factorderiesgofisicovibracion.blogspot.com>.

Universidad Carlos III de Madrid (2010). En Riesgos Físicos. Recuperado de http://www.uc3m.es/portal/page/portal/laboratorios/prevencion_riesgos_laborales/manual/riesgos_fisicos

Valderrama, A. (2009). Riesgo Físicos: Radiaciones. Recuperado de <http://www.slideshare.net/guestcd53b63/riesgos-fisicos>.

ANEXO 1 ENCUESTA

ALIMENTOS Y SERVICIOS “ALISERVIS S.A.”

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer cuánto conoce usted a cerca de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.- ¿Aliservis S.A. demuestra su preocupación por las condiciones de trabajo del personal?

SI

NO

2.- ¿Tiene usted conocimiento de la Normativa legal vigente en materia de Seguridad y Salud Ocupacional?

SI

NO

3.- ¿Existe un sistema interno de comunicación de Riesgos para su minimización y prevención en la organización?

SI

NO

4.- ¿Están formalmente establecidas las políticas de prevención exigidas por la Ley, en la empresa?

SI

NO

5.- ¿La preparación de los trabajadores está en concordancia con el trabajo que realizan?

SI

NO

6.- ¿Tiene conocimiento sobre los riesgos que existen en su puesto de trabajo?

SI

NO

7.- ¿Conoce usted sobre las técnicas que le ayudaran a minimizar los riesgos en su trabajo?

SI

NO

8.- ¿Existe personal capacitado, para enfrentar una posible emergencia en la organización?

SI

NO

9.- ¿Conoce cuáles son las causas para que se dé un accidente de trabajo?

SI

NO

ANEXO 2 ENCUESTAS DE RIESGOS LABORALES

ENCUESTA DE RIESGOS LOCALES DOMINO'S PIZZA REALIZADO: WELLINGTON AGUIRRE

PREGUNTAS	LOCAL	BRASIL	
		si	no
1 El diseño del puesto dificulta una postura de trabajo cómoda			X
2 El espacio de trabajo (sobre la superficie, debajo de ella o en el entorno) es insuficiente e inadecuado			X
3 La altura de la superficie de trabajo (mesa, counter, etc.) es inadecuada para el tipo de tarea o para las dimensiones del trabajador			X
4 Las zonas de trabajo y lugares de paso tienen dificultades por exceso de objetos			X
5 Existen vestidores para el personal			X
6 La temperatura es inadecuada debido a la existencia de fuentes de mucho calor o frío o a la inexistencia de un sistema de climatización apropiado			X
7 Existe humedad ambiental inadecuada (ambiente seco o demasiado húmedo)			X
8 Las corrientes de aire no producen molestias			X
9 Los ruidos ambientales son molestos o provocan dificultad en la concentración para la realización del trabajo		X	
10 Existe insuficiente iluminación en su puesto de trabajo o entorno laboral		X	
11 Existen reflejos o deslumbramientos molestos en el puesto de trabajo o su entorno			X
12 Percibe molestias frecuentes en los ojos			X
13 Existen molestias frecuentes atribuibles a la calidad del medio ambiente interior (aire viciado, malos olores, polvo en suspensión, productos de limpieza, etc.)			X

14	Problemas atribuibles a la luz solar (deslumbramientos, reflejos, calor excesivo, etc.)		X
15	Actualmente manejan equipos de trabajo o herramientas peligrosas, defectuosas o en mal estado		X
16	Carece de instrucciones de trabajo, en lenguaje comprensible para los trabajadores en relación al uso de los equipos o herramientas		X
17	El mantenimiento de los equipos o herramientas es inexistente o inadecuado		X
18	Los hornos y equipos de calor mantienen las seguridades necesarias para evitar quemaduras	X	
19	El almacenamiento de gas está en un lugar seguro que no afecte la salud y seguridad laboral		X
20	Se almacenan o manipulan productos inflamables o explosivos		X
21	Los elementos que ayudan a combatir el fuego (extintores, mangueras, mantas, ...) son insuficientes, lejanos o en malas condiciones	X	
22	Existe desconocimiento de cómo utilizar los elementos que ayudan a combatir el fuego	X	
23	Existe poca información sobre el riesgo de los agentes químicos, físicos o biológicos que utiliza (falta de información inicial, inexistencia de fichas de seguridad, etc.)	X	
24	Existen productos peligrosos indebidamente etiquetados o identificados	X	
25	Inexistencia de contenedores adecuados y correctamente señalizados para residuos		X
26	Pantalla mal situada y sin posibilidad de reubicación		X
27	Inexistencia de apoyo para el antebrazo mientras se usa el teclado	X	

28	Insuficiente espacio en la mesa para distribuir el equipo necesario (ordenador, documentos, impresora, teclado, teléfono, etc.)	X	
29	Percibe molestias frecuentes en la vista, espalda, muñecas, etc.	X	
30	Manipula, habitualmente, cargas pesadas, grandes, voluminosas, difíciles de sujetar o en equilibrio inestable		X
31	Realiza esfuerzos físicos importantes, bruscos o en posición inestable (distancia, torsión o inclinación del tronco)		X
32	El espacio donde realiza su trabajo es insuficiente, irregular, resbaladizo, en desnivel, a una altura incorrecta o en condiciones ambientales o de iluminación inadecuadas	X	
33	Su actividad requiere un esfuerzo físico frecuente, prolongado, con periodo insuficiente de recuperación o a un ritmo impuesto y que no puede modular	X	
34	Al finalizar la jornada, se siente "especialmente" cansado/a	X	
35	Posturas de trabajo forzadas de manera habitual o prolongada		X
36	Existen movimientos repetitivos de brazos / manos / muñecas	X	
37	Tienen posturas de pie prolongadas	X	
38	Trabajo a turnos (nocturnos o rotatorios)	X	
39	Su trabajo se basa en el tratamiento de información (trabajos administrativos, control de procesos automatizados, informática, etc.)	X	
40	El nivel de atención requerido para la ejecución de su tarea es elevado		X
41	Su trabajo es monótono y/o con poco contenido	X	

42	Realiza tareas muy repetitivas	X	
43	Los errores, averías u otros incidentes que pueden presentarse en su puesto de trabajo se dan frecuentemente y/o pueden tener consecuencias graves	X	
44	La información que se le proporciona sobre sus funciones, responsabilidades, competencias, métodos de trabajo, etc. es insuficiente		X
45	Su situación laboral es inestable		X
46	La organización del tiempo de trabajo (horarios, turnos, vacaciones, etc.) le provoca malestar		X
47	Las relaciones entre compañeros y/o jefes son insatisfactorias		X
48	Carece de autonomía para realizar su trabajo		X
49	Siente usted que el trabajo que efectúa no es valorado		X
50	Se siente discriminado en su entorno laboral		X
51	Se producen situaciones que impliquen violencia psíquica o física por cualquier motivo		X
52	Ha recibido información sobre los riesgos laborales a los que está expuesto	X	
53	Puede acceder a los cursos de formación en prevención de Riesgos Laborales	X	
54	Considera adecuada y suficiente esta formación		X
55	Considera que en Aliservis se tiene en cuenta sus sugerencias de mejora de las condiciones de trabajo	X	

56	Tiene conocimientos de primeros auxilios relacionados con su puesto de trabajo	X	
57	Se efectúan estudios para la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos específicos iniciales, periódicos u otros)		X

ENCUESTA DE RIESGOS LOCALES DOMINO'S PIZZA REALIZADO: WELLINGTON AGUIRRE

PREGUNTAS	LOCAL	CORUÑA	
		sí	no
1	El diseño del puesto dificulta una postura de trabajo cómoda	X	
2	El espacio de trabajo (sobre la superficie, debajo de ella o en el entorno) es insuficiente e inadecuado	X	
3	La altura de la superficie de trabajo (mesa, counter, etc.) es inadecuada para el tipo de tarea o para las dimensiones del trabajador	X	
4	Las zonas de trabajo y lugares de paso tienen dificultades por exceso de objetos		X
5	Existen vestidores para el personal	X	
6	La temperatura es inadecuada debido a la existencia de fuentes de mucho calor o frío o a la inexistencia de un sistema de climatización apropiado	X	
7	Existe humedad ambiental inadecuada (ambiente seco o demasiado húmedo)		X
8	Las corrientes de aire no producen molestias		X
9	Los ruidos ambientales son molestos o provocan dificultad en la concentración para la realización del trabajo	X	
10	Existe insuficiente iluminación en su puesto de trabajo o entorno laboral		X
11	Existen reflejos o deslumbramientos molestos en el puesto de trabajo o su entorno		X
12	Percibe molestias frecuentes en los ojos	X	
13	Existen molestias frecuentes atribuibles a la calidad del medio ambiente interior (aire viciado, malos olores, polvo en suspensión, productos de limpieza, etc.)	X	

14	Problemas atribuibles a la luz solar (deslumbramientos, reflejos, calor excesivo, etc.)	X	
15	Actualmente manejan equipos de trabajo o herramientas peligrosas, defectuosas o en mal estado		X
16	Carece de instrucciones de trabajo, en lenguaje comprensible para los trabajadores en relación al uso de los equipos o herramientas		X
17	El mantenimiento de los equipos o herramientas es inexistente o inadecuado		X
18	Los hornos y equipos de calor mantienen las seguridades necesarias para evitar quemaduras	X	
19	El almacenamiento de gas esta en un lugar seguro que no afecte la salud y seguridad laboral		X
20	Se almacenan o manipulan productos inflamables o explosivos		X
21	Los elementos que ayudan a combatir el fuego (extintores, mangueras, mantas, ...) son insuficientes, lejanos o en malas condiciones		X
22	Existe desconocimiento de cómo utilizar los elementos que ayudan a combatir el fuego	X	
23	Existe poca información sobre el riesgo de los agentes químicos, físicos o biológicos que utiliza (falta de información inicial, inexistencia de fichas de seguridad, etc.)		X
24	Existen productos peligrosos indebidamente etiquetados o identificados		X
25	Inexistencia de contenedores adecuados y correctamente señalizados para residuos		X
26	Pantalla mal situada y sin posibilidad de reubicación		X
27	Inexistencia de apoyo para el antebrazo mientras se usa el teclado	X	

28	Insuficiente espacio en la mesa para distribuir el equipo necesario (ordenador, documentos, impresora, teclado, teléfono, etc.)	X	
29	Percibe molestias frecuentes en la vista, espalda, muñecas, etc.	X	
30	Manipula, habitualmente, cargas pesadas, grandes, voluminosas, difíciles de sujetar o en equilibrio inestable		X
31	Realiza esfuerzos físicos importantes, bruscos o en posición inestable (distancia, torsión o inclinación del tronco)		X
32	El espacio donde realiza su trabajo es insuficiente, irregular, resbaladizo, en desnivel, a una altura incorrecta o en condiciones ambientales o de iluminación inadecuadas	X	
33	Su actividad requiere un esfuerzo físico frecuente, prolongado, con periodo insuficiente de recuperación o a un ritmo impuesto y que no puede modular		X
34	Al finalizar la jornada, se siente "especialmente" cansado/a	X	
35	Posturas de trabajo forzadas de manera habitual o prolongada		X
36	Existen movimientos repetitivos de brazos / manos / muñecas	X	
37	Tienen posturas de pie prolongadas	X	
38	Trabajo a turnos (nocturnos o rotatorios)	X	
39	Su trabajo se basa en el tratamiento de información (trabajos administrativos, control de procesos automatizados, informática, etc.)	X	
40	El nivel de atención requerido para la ejecución de su tarea es elevado	X	
41	Su trabajo es monótono y/o con poco contenido	X	

42	Realiza tareas muy repetitivas	X	
43	Los errores, averías u otros incidentes que pueden presentarse en su puesto de trabajo se dan frecuentemente y/o pueden tener consecuencias graves	X	
44	La información que se le proporciona sobre sus funciones, responsabilidades, competencias, métodos de trabajo, etc. es insuficiente		X
45	Su situación laboral es inestable		X
46	La organización del tiempo de trabajo (horarios, turnos, vacaciones, etc.) le provoca malestar		X
47	Las relaciones entre compañeros y/o jefes son insatisfactorias		X
48	Carece de autonomía para realizar su trabajo		X
49	Siente usted que el trabajo que efectúa no es valorado		X
50	Se siente discriminado en su entorno laboral		X
51	Se producen situaciones que impliquen violencia psíquica o física por cualquier motivo		X
52	Ha recibido información sobre los riesgos laborales a los que está expuesto	X	
53	Puede acceder a los cursos de formación en prevención de Riesgos Laborales	X	
54	Considera adecuada y suficiente esta formación	X	
55	Considera que en Aliservis se tiene en cuenta sus sugerencias de mejora de las condiciones de trabajo	X	

56	Tiene conocimientos de primeros auxilios relacionados con su puesto de trabajo		X
57	Se efectúan estudios para la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos específicos iniciales, periódicos u otros)		X

ENCUESTA DE RIESGOS LOCALES DOMINO'S PIZZA REALIZADO: WELLINGTON AGUIRRE

PREGUNTAS	LOCAL	GASPAR	
		si	no
1	El diseño del puesto dificulta una postura de trabajo cómoda		X
2	El espacio de trabajo (sobre la superficie, debajo de ella o en el entorno) es insuficiente e inadecuado		X
3	La altura de la superficie de trabajo (mesa, counter, etc.) es inadecuada para el tipo de tarea o para las dimensiones del trabajador	X	
4	Las zonas de trabajo y lugares de paso tienen dificultades por exceso de objetos		X
5	Existen vestidores para el personal	X	
6	La temperatura es inadecuada debido a la existencia de fuentes de mucho calor o frío o a la inexistencia de un sistema de climatización apropiado		X
7	Existe humedad ambiental inadecuada (ambiente seco o demasiado húmedo)		X
8	Las corrientes de aire no producen molestias	X	
9	Los ruidos ambientales son molestos o provocan dificultad en la concentración para la realización del trabajo		X
10	Existe insuficiente iluminación en su puesto de trabajo o entorno laboral		X
11	Existen reflejos o deslumbramientos molestos en el puesto de trabajo o su entorno		X
12	Percibe molestias frecuentes en los ojos		X
13	Existen molestias frecuentes atribuibles a la calidad del medio ambiente interior (aire viciado, malos olores, polvo en suspensión, productos de limpieza, etc.)	X	

14	Problemas atribuibles a la luz solar (deslumbramientos, reflejos, calor excesivo, etc.)		X
15	Actualmente manejan equipos de trabajo o herramientas peligrosas, defectuosas o en mal estado		X
16	Carece de instrucciones de trabajo, en lenguaje comprensible para los trabajadores en relación al uso de los equipos o herramientas		X
17	El mantenimiento de los equipos o herramientas es inexistente o inadecuado		X
18	Los hornos y equipos de calor mantienen las seguridades necesarias para evitar quemaduras	X	
19	El almacenamiento de gas esta en un lugar seguro que no afecte la salud y seguridad laboral	X	
20	Se almacenan o manipulan productos inflamables o explosivos		X
21	Los elementos que ayudan a combatir el fuego (extintores, mangueras, mantas, ...) son insuficientes, lejanos o en malas condiciones		X
22	Existe desconocimiento de cómo utilizar los elementos que ayudan a combatir el fuego		X
23	Existe poca información sobre el riesgo de los agentes químicos, físicos o biológicos que utiliza (falta de información inicial, inexistencia de fichas de seguridad, etc.)		X
24	Existen productos peligrosos indebidamente etiquetados o identificados		X
25	Inexistencia de contenedores adecuados y correctamente señalizados para residuos		X
26	Pantalla mal situada y sin posibilidad de reubicación		X
27	Inexistencia de apoyo para el antebrazo mientras se usa el teclado	X	

28	Insuficiente espacio en la mesa para distribuir el equipo necesario (ordenador, documentos, impresora, teclado, teléfono, etc.)		X
29	Percibe molestias frecuentes en la vista, espalda, muñecas, etc.		X
30	Manipula, habitualmente, cargas pesadas, grandes, voluminosas, difíciles de sujetar o en equilibrio inestable		X
31	Realiza esfuerzos físicos importantes, bruscos o en posición inestable (distancia, torsión o inclinación del tronco)		X
32	El espacio donde realiza su trabajo es insuficiente, irregular, resbaladizo, en desnivel, a una altura incorrecta o en condiciones ambientales o de iluminación inadecuadas		X
33	Su actividad requiere un esfuerzo físico frecuente, prolongado, con periodo insuficiente de recuperación o a un ritmo impuesto y que no puede modular		X
34	Al finalizar la jornada, se siente "especialmente" cansado/a		X
35	Posturas de trabajo forzadas de manera habitual o prolongada		X
36	Existen movimientos repetitivos de brazos / manos / muñecas	X	
37	Tienen posturas de pie prolongadas	X	
38	Trabajo a turnos (nocturnos o rotatorios)	X	
39	Su trabajo se basa en el tratamiento de información (trabajos administrativos, control de procesos automatizados, informática, etc.)	X	
40	El nivel de atención requerido para la ejecución de su tarea es elevado	X	
41	Su trabajo es monótono y/o con poco contenido		X

42	Realiza tareas muy repetitivas	X	
43	Los errores, averías u otros incidentes que pueden presentarse en su puesto de trabajo se dan frecuentemente y/o pueden tener consecuencias graves		X
44	La información que se le proporciona sobre sus funciones, responsabilidades, competencias, métodos de trabajo, etc. es insuficiente		X
45	Su situación laboral es inestable		X
46	La organización del tiempo de trabajo (horarios, turnos, vacaciones, etc.) le provoca malestar		X
47	Las relaciones entre compañeros y/o jefes son insatisfactorias		X
48	Carece de autonomía para realizar su trabajo		X
49	Siente usted que el trabajo que efectúa no es valorado	X	
50	Se siente discriminado en su entorno laboral		X
51	Se producen situaciones que impliquen violencia psíquica o física por cualquier motivo		X
52	Ha recibido información sobre los riesgos laborales a los que está expuesto	X	
53	Puede acceder a los cursos de formación en prevención de Riesgos Laborales	X	
54	Considera adecuada y suficiente esta formación	X	
55	Considera que en Aliservis se tiene en cuenta sus sugerencias de mejora de las condiciones de trabajo	X	

56	Tiene conocimientos de primeros auxilios relacionados con su puesto de trabajo	X	
57	Se efectúan estudios para la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos específicos iniciales, periódicos u otros)	X	

ENCUESTA DE RIESGOS LOCALES DOMINO'S PIZZA REALIZADO: WELLINGTON AGUIRRE

PREGUNTAS	LOCAL	PRENSA	
		sí	no
1	El diseño del puesto dificulta una postura de trabajo cómoda		X
2	El espacio de trabajo (sobre la superficie, debajo de ella o en el entorno) es insuficiente e inadecuado		X
3	La altura de la superficie de trabajo (mesa, counter, etc.) es inadecuada para el tipo de tarea o para las dimensiones del trabajador		X
4	Las zonas de trabajo y lugares de paso tienen dificultades por exceso de objetos		X
5	Existen vestidores para el personal		X
6	La temperatura es inadecuada debido a la existencia de fuentes de mucho calor o frío o a la inexistencia de un sistema de climatización apropiado	X	
7	Existe humedad ambiental inadecuada (ambiente seco o demasiado húmedo)		X
8	Las corrientes de aire no producen molestias		X
9	Los ruidos ambientales son molestos o provocan dificultad en la concentración para la realización del trabajo		X
10	Existe insuficiente iluminación en su puesto de trabajo o entorno laboral		X
11	Existen reflejos o deslumbramientos molestos en el puesto de trabajo o su entorno		X
12	Percibe molestias frecuentes en los ojos		X
13	Existen molestias frecuentes atribuibles a la calidad del medio ambiente interior (aire viciado, malos olores, polvo en suspensión, productos de limpieza, etc.)	X	

14	Problemas atribuibles a la luz solar (deslumbramientos, reflejos, calor excesivo, etc.)	X	
15	Actualmente manejan equipos de trabajo o herramientas peligrosas, defectuosas o en mal estado		X
16	Carece de instrucciones de trabajo, en lenguaje comprensible para los trabajadores en relación al uso de los equipos o herramientas		X
17	El mantenimiento de los equipos o herramientas es inexistente o inadecuado		X
18	Los hornos y equipos de calor mantienen las seguridades necesarias para evitar quemaduras	X	
19	El almacenamiento de gas esta en un lugar seguro que no afecte la salud y seguridad laboral	X	
20	Se almacenan o manipulan productos inflamables o explosivos		X
21	Los elementos que ayudan a combatir el fuego (extintores, mangueras, mantas, ...) son insuficientes, lejanos o en malas condiciones		X
22	Existe desconocimiento de cómo utilizar los elementos que ayudan a combatir el fuego		X
23	Existe poca información sobre el riesgo de los agentes químicos, físicos o biológicos que utiliza (falta de información inicial, inexistencia de fichas de seguridad, etc.)		X
24	Existen productos peligrosos indebidamente etiquetados o identificados		X
25	Inexistencia de contenedores adecuados y correctamente señalizados para residuos		X
26	Pantalla mal situada y sin posibilidad de reubicación		X
27	Inexistencia de apoyo para el antebrazo mientras se usa el teclado		X

28	Insuficiente espacio en la mesa para distribuir el equipo necesario (ordenador, documentos, impresora, teclado, teléfono, etc.)	X	
29	Percibe molestias frecuentes en la vista, espalda, muñecas, etc.	X	
30	Manipula, habitualmente, cargas pesadas, grandes, voluminosas, difíciles de sujetar o en equilibrio inestable		X
31	Realiza esfuerzos físicos importantes, bruscos o en posición inestable (distancia, torsión o inclinación del tronco)		X
32	El espacio donde realiza su trabajo es insuficiente, irregular, resbaladizo, en desnivel, a una altura incorrecta o en condiciones ambientales o de iluminación inadecuadas		X
33	Su actividad requiere un esfuerzo físico frecuente, prolongado, con periodo insuficiente de recuperación o a un ritmo impuesto y que no puede modular		X
34	Al finalizar la jornada, se siente “especialmente” cansado/a	X	
35	Posturas de trabajo forzadas de manera habitual o prolongada	X	
36	Existen movimientos repetitivos de brazos / manos / muñecas	X	
37	Tienen posturas de pie prolongadas	X	
38	Trabajo a turnos (nocturnos o rotatorios)	X	
39	Su trabajo se basa en el tratamiento de información (trabajos administrativos, control de procesos automatizados, informática, etc.)		X
40	El nivel de atención requerido para la ejecución de su tarea es elevado		X
41	Su trabajo es monótono y/o con poco contenido		X

42	Realiza tareas muy repetitivas		X
43	Los errores, averías u otros incidentes que pueden presentarse en su puesto de trabajo se dan frecuentemente y/o pueden tener consecuencias graves		X
44	La información que se le proporciona sobre sus funciones, responsabilidades, competencias, métodos de trabajo, etc. es insuficiente		X
45	Su situación laboral es inestable		X
46	La organización del tiempo de trabajo (horarios, turnos, vacaciones, etc.) le provoca malestar		X
47	Las relaciones entre compañeros y/o jefes son insatisfactorias		X
48	Carece de autonomía para realizar su trabajo		X
49	Siente usted que el trabajo que efectúa no es valorado		X
50	Se siente discriminado en su entorno laboral		X
51	Se producen situaciones que impliquen violencia psíquica o física por cualquier motivo		X
52	Ha recibido información sobre los riesgos laborales a los que está expuesto	X	
53	Puede acceder a los cursos de formación en prevención de Riesgos Laborales	X	
54	Considera adecuada y suficiente esta formación	X	
55	Considera que en Aliservis se tiene en cuenta sus sugerencias de mejora de las condiciones de trabajo	X	

56	Tiene conocimientos de primeros auxilios relacionados con su puesto de trabajo		X
57	Se efectúan estudios para la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos específicos iniciales, periódicos u otros)		X

ENCUESTA DE RIESGOS LOCALES DOMINO'S PIZZA REALIZADO: WELLINGTON AGUIRRE

PREGUNTAS	LOCAL	CUMBAYA	
		si	no
1	El diseño del puesto dificulta una postura de trabajo cómoda		X
2	El espacio de trabajo (sobre la superficie, debajo de ella o en el entorno) es insuficiente e inadecuado		X
3	La altura de la superficie de trabajo (mesa, counter, etc.) es inadecuada para el tipo de tarea o para las dimensiones del trabajador		X
4	Las zonas de trabajo y lugares de paso tienen dificultades por exceso de objetos		X
5	Existen vestidores para el personal		X
6	La temperatura es inadecuada debido a la existencia de fuentes de mucho calor o frío o a la inexistencia de un sistema de climatización apropiado		X
7	Existe humedad ambiental inadecuada (ambiente seco o demasiado húmedo)		X
8	Las corrientes de aire no producen molestias		X
9	Los ruidos ambientales son molestos o provocan dificultad en la concentración para la realización del trabajo	X	
10	Existe insuficiente iluminación en su puesto de trabajo o entorno laboral	X	
11	Existen reflejos o deslumbramientos molestos en el puesto de trabajo o su entorno		X
12	Percibe molestias frecuentes en los ojos		X
13	Existen molestias frecuentes atribuibles a la calidad del medio ambiente interior (aire viciado, malos olores, polvo en suspensión, productos de limpieza, etc.)		X

14	Problemas atribuibles a la luz solar (deslumbramientos, reflejos, calor excesivo, etc.)		X
15	Actualmente manejan equipos de trabajo o herramientas peligrosas, defectuosas o en mal estado		X
16	Carece de instrucciones de trabajo, en lenguaje comprensible para los trabajadores en relación al uso de los equipos o herramientas	X	
17	El mantenimiento de los equipos o herramientas es inexistente o inadecuado		X
18	Los hornos y equipos de calor mantienen las seguridades necesarias para evitar quemaduras	X	
19	El almacenamiento de gas esta en un lugar seguro que no afecte la salud y seguridad laboral	X	
20	Se almacenan o manipulan productos inflamables o explosivos	X	
21	Los elementos que ayudan a combatir el fuego (extintores, mangueras, mantas, ...) son insuficientes, lejanos o en malas condiciones		X
22	Existe desconocimiento de cómo utilizar los elementos que ayudan a combatir el fuego	X	
23	Existe poca información sobre el riesgo de los agentes químicos, físicos o biológicos que utiliza (falta de información inicial, inexistencia de fichas de seguridad, etc.)		X
24	Existen productos peligrosos indebidamente etiquetados o identificados		X
25	Inexistencia de contenedores adecuados y correctamente señalizados para residuos	X	
26	Pantalla mal situada y sin posibilidad de reubicación		X
27	Inexistencia de apoyo para el antebrazo mientras se usa el teclado	X	

28	Insuficiente espacio en la mesa para distribuir el equipo necesario (ordenador, documentos, impresora, teclado, teléfono, etc.)		X
29	Percibe molestias frecuentes en la vista, espalda, muñecas, etc.		X
30	Manipula, habitualmente, cargas pesadas, grandes, voluminosas, difíciles de sujetar o en equilibrio inestable		X
31	Realiza esfuerzos físicos importantes, bruscos o en posición inestable (distancia, torsión o inclinación del tronco)		X
32	El espacio donde realiza su trabajo es insuficiente, irregular, resbaladizo, en desnivel, a una altura incorrecta o en condiciones ambientales o de iluminación inadecuadas		X
33	Su actividad requiere un esfuerzo físico frecuente, prolongado, con periodo insuficiente de recuperación o a un ritmo impuesto y que no puede modular	X	
34	Al finalizar la jornada, se siente “especialmente” cansado/a	X	
35	Posturas de trabajo forzadas de manera habitual o prolongada	X	
36	Existen movimientos repetitivos de brazos / manos / muñecas	X	
37	Tienen posturas de pie prolongadas	X	
38	Trabajo a turnos (nocturnos o rotatorios)	X	
39	Su trabajo se basa en el tratamiento de información (trabajos administrativos, control de procesos automatizados, informática, etc.)	X	
40	El nivel de atención requerido para la ejecución de su tarea es elevado	X	
41	Su trabajo es monótono y/o con poco contenido		X

42	Realiza tareas muy repetitivas	X	
43	Los errores, averías u otros incidentes que pueden presentarse en su puesto de trabajo se dan frecuentemente y/o pueden tener consecuencias graves		X
44	La información que se le proporciona sobre sus funciones, responsabilidades, competencias, métodos de trabajo, etc. es insuficiente		X
45	Su situación laboral es inestable		X
46	La organización del tiempo de trabajo (horarios, turnos, vacaciones, etc.) le provoca malestar	X	
47	Las relaciones entre compañeros y/o jefes son insatisfactorias	X	
48	Carece de autonomía para realizar su trabajo		X
49	Siente usted que el trabajo que efectúa no es valorado		X
50	Se siente discriminado en su entorno laboral		X
51	Se producen situaciones que impliquen violencia psíquica o física por cualquier motivo		X
52	Ha recibido información sobre los riesgos laborales a los que está expuesto	X	
53	Puede acceder a los cursos de formación en prevención de Riesgos Laborales	X	
54	Considera adecuada y suficiente esta formación	X	
55	Considera que en Aliservis se tiene en cuenta sus sugerencias de mejora de las condiciones de trabajo		X

56	Tiene conocimientos de primeros auxilios relacionados con su puesto de trabajo		X
57	Se efectúan estudios para la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos específicos iniciales, periódicos u otros)	X	

ENCUESTA DE RIESGOS LOCALES DOMINO'S PIZZA REALIZADO: WELLINGTON AGUIRRE

PREGUNTAS		LOCAL	SAN RAFAEL	
			si	no
1	El diseño del puesto dificulta una postura de trabajo cómoda		X	
2	El espacio de trabajo (sobre la superficie, debajo de ella o en el entorno) es insuficiente e inadecuado			X
3	La altura de la superficie de trabajo (mesa, counter, etc.) es inadecuada para el tipo de tarea o para las dimensiones del trabajador		X	
4	Las zonas de trabajo y lugares de paso tienen dificultades por exceso de objetos			X
5	Existen vestidores para el personal		X	
6	La temperatura es inadecuada debido a la existencia de fuentes de mucho calor o frío o a la inexistencia de un sistema de climatización apropiado		X	
7	Existe humedad ambiental inadecuada (ambiente seco o demasiado húmedo)		X	
8	Las corrientes de aire no producen molestias			X
9	Los ruidos ambientales son molestos o provocan dificultad en la concentración para la realización del trabajo			X
10	Existe insuficiente iluminación en su puesto de trabajo o entorno laboral		X	
11	Existen reflejos o deslumbramientos molestos en el puesto de trabajo o su entorno			X
12	Percibe molestias frecuentes en los ojos			X
13	Existen molestias frecuentes atribuibles a la calidad del medio ambiente interior (aire viciado, malos olores, polvo en suspensión, productos de limpieza, etc.)			X

14	Problemas atribuibles a la luz solar (deslumbramientos, reflejos, calor excesivo, etc.)		X
15	Actualmente manejan equipos de trabajo o herramientas peligrosas, defectuosas o en mal estado		X
16	Carece de instrucciones de trabajo, en lenguaje comprensible para los trabajadores en relación al uso de los equipos o herramientas		X
17	El mantenimiento de los equipos o herramientas es inexistente o inadecuado		X
18	Los hornos y equipos de calor mantienen las seguridades necesarias para evitar quemaduras	X	
19	El almacenamiento de gas esta en un lugar seguro que no afecte la salud y seguridad laboral		X
20	Se almacenan o manipulan productos inflamables o explosivos		X
21	Los elementos que ayudan a combatir el fuego (extintores, mangueras, mantas, ...) son insuficientes, lejanos o en malas condiciones	X	
22	Existe desconocimiento de cómo utilizar los elementos que ayudan a combatir el fuego	X	
23	Existe poca información sobre el riesgo de los agentes químicos, físicos o biológicos que utiliza (falta de información inicial, inexistencia de fichas de seguridad, etc.)	X	
24	Existen productos peligrosos indebidamente etiquetados o identificados	X	
25	Inexistencia de contenedores adecuados y correctamente señalizados para residuos		X
26	Pantalla mal situada y sin posibilidad de reubicación		X
27	Inexistencia de apoyo para el antebrazo mientras se usa el teclado	X	

28	Insuficiente espacio en la mesa para distribuir el equipo necesario (ordenador, documentos, impresora, teclado, teléfono, etc.)	X	
29	Percibe molestias frecuentes en la vista, espalda, muñecas, etc.	X	
30	Manipula, habitualmente, cargas pesadas, grandes, voluminosas, difíciles de sujetar o en equilibrio inestable		X
31	Realiza esfuerzos físicos importantes, bruscos o en posición inestable (distancia, torsión o inclinación del tronco)		X
32	El espacio donde realiza su trabajo es insuficiente, irregular, resbaladizo, en desnivel, a una altura incorrecta o en condiciones ambientales o de iluminación inadecuadas	X	
33	Su actividad requiere un esfuerzo físico frecuente, prolongado, con periodo insuficiente de recuperación o a un ritmo impuesto y que no puede modular	X	
34	Al finalizar la jornada, se siente "especialmente" cansado/a	X	
35	Posturas de trabajo forzadas de manera habitual o prolongada		X
36	Existen movimientos repetitivos de brazos / manos / muñecas	X	
37	Tienen posturas de pie prolongadas	X	
38	Trabajo a turnos (nocturnos o rotatorios)	X	
39	Su trabajo se basa en el tratamiento de información (trabajos administrativos, control de procesos automatizados, informática, etc.)	X	
40	El nivel de atención requerido para la ejecución de su tarea es elevado		X
41	Su trabajo es monótono y/o con poco contenido	X	

42	Realiza tareas muy repetitivas	X	
43	Los errores, averías u otros incidentes que pueden presentarse en su puesto de trabajo se dan frecuentemente y/o pueden tener consecuencias graves	X	
44	La información que se le proporciona sobre sus funciones, responsabilidades, competencias, métodos de trabajo, etc. es insuficiente		X
45	Su situación laboral es inestable	X	
46	La organización del tiempo de trabajo (horarios, turnos, vacaciones, etc.) le provoca malestar		X
47	Las relaciones entre compañeros y/o jefes son insatisfactorias		X
48	Carece de autonomía para realizar su trabajo		X
49	Siente usted que el trabajo que efectúa no es valorado		X
50	Se siente discriminado en su entorno laboral		X
51	Se producen situaciones que impliquen violencia psíquica o física por cualquier motivo		X
52	Ha recibido información sobre los riesgos laborales a los que está expuesto	X	
53	Puede acceder a los cursos de formación en prevención de Riesgos Laborales	X	
54	Considera adecuada y suficiente esta formación		X
55	Considera que en Aliservis se tiene en cuenta sus sugerencias de mejora de las condiciones de trabajo	X	

56	Tiene conocimientos de primeros auxilios relacionados con su puesto de trabajo	X	
57	Se efectúan estudios para la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos específicos iniciales, periódicos u otros)		X

ENCUESTA DE RIESGOS LOCALES DOMINO'S PIZZA REALIZADO: WELLINGTON AGUIRRE

PREGUNTAS	LOCAL	ELOY ALFARO	
		si	no
1	El diseño del puesto dificulta una postura de trabajo cómoda	X	
2	El espacio de trabajo (sobre la superficie, debajo de ella o en el entorno) es insuficiente e inadecuado		X
3	La altura de la superficie de trabajo (mesa, counter, etc.) es inadecuada para el tipo de tarea o para las dimensiones del trabajador		X
4	Las zonas de trabajo y lugares de paso tienen dificultades por exceso de objetos		X
5	Existen vestidores para el personal	X	
6	La temperatura es inadecuada debido a la existencia de fuentes de mucho calor o frío o a la inexistencia de un sistema de climatización apropiado	X	
7	Existe humedad ambiental inadecuada (ambiente seco o demasiado húmedo)		X
8	Las corrientes de aire no producen molestias		X
9	Los ruidos ambientales son molestos o provocan dificultad en la concentración para la realización del trabajo	X	
10	Existe insuficiente iluminación en su puesto de trabajo o entorno laboral		X
11	Existen reflejos o deslumbramientos molestos en el puesto de trabajo o su entorno		X
12	Percibe molestias frecuentes en los ojos		X
13	Existen molestias frecuentes atribuibles a la calidad del medio ambiente interior (aire viciado, malos olores, polvo en suspensión, productos de limpieza, etc.)		X

14	Problemas atribuibles a la luz solar (deslumbramientos, reflejos, calor excesivo, etc.)	X	
15	Actualmente manejan equipos de trabajo o herramientas peligrosas, defectuosas o en mal estado		X
16	Carece de instrucciones de trabajo, en lenguaje comprensible para los trabajadores en relación al uso de los equipos o herramientas	X	
17	El mantenimiento de los equipos o herramientas es inexistente o inadecuado		X
18	Los hornos y equipos de calor mantienen las seguridades necesarias para evitar quemaduras	X	
19	El almacenamiento de gas esta en un lugar seguro que no afecte la salud y seguridad laboral	X	
20	Se almacenan o manipulan productos inflamables o explosivos		X
21	Los elementos que ayudan a combatir el fuego (extintores, mangueras, mantas, ...) son insuficientes, lejanos o en malas condiciones		X
22	Existe desconocimiento de cómo utilizar los elementos que ayudan a combatir el fuego		X
23	Existe poca información sobre el riesgo de los agentes químicos, físicos o biológicos que utiliza (falta de información inicial, inexistencia de fichas de seguridad, etc.)		X
24	Existen productos peligrosos indebidamente etiquetados o identificados		X
25	Inexistencia de contenedores adecuados y correctamente señalizados para residuos		X
26	Pantalla mal situada y sin posibilidad de reubicación		X
27	Inexistencia de apoyo para el antebrazo mientras se usa el teclado	X	

28	Insuficiente espacio en la mesa para distribuir el equipo necesario (ordenador, documentos, impresora, teclado, teléfono, etc.)	X	
29	Percibe molestias frecuentes en la vista, espalda, muñecas, etc.		X
30	Manipula, habitualmente, cargas pesadas, grandes, voluminosas, difíciles de sujetar o en equilibrio inestable	X	
31	Realiza esfuerzos físicos importantes, bruscos o en posición inestable (distancia, torsión o inclinación del tronco)	X	
32	El espacio donde realiza su trabajo es insuficiente, irregular, resbaladizo, en desnivel, a una altura incorrecta o en condiciones ambientales o de iluminación inadecuadas		X
33	Su actividad requiere un esfuerzo físico frecuente, prolongado, con periodo insuficiente de recuperación o a un ritmo impuesto y que no puede modular	X	
34	Al finalizar la jornada, se siente "especialmente" cansado/a	X	
35	Posturas de trabajo forzadas de manera habitual o prolongada	X	
36	Existen movimientos repetitivos de brazos / manos / muñecas	X	
37	Tienen posturas de pie prolongadas	X	
38	Trabajo a turnos (nocturnos o rotatorios)	X	
39	Su trabajo se basa en el tratamiento de información (trabajos administrativos, control de procesos automatizados, informática, etc.)	X	
40	El nivel de atención requerido para la ejecución de su tarea es elevado	X	
41	Su trabajo es monótono y/o con poco contenido		X

42	Realiza tareas muy repetitivas		X
43	Los errores, averías u otros incidentes que pueden presentarse en su puesto de trabajo se dan frecuentemente y/o pueden tener consecuencias graves		X
44	La información que se le proporciona sobre sus funciones, responsabilidades, competencias, métodos de trabajo, etc. es insuficiente		X
45	Su situación laboral es inestable		X
46	La organización del tiempo de trabajo (horarios, turnos, vacaciones, etc.) le provoca malestar		X
47	Las relaciones entre compañeros y/o jefes son insatisfactorias		X
48	Carece de autonomía para realizar su trabajo		X
49	Siente usted que el trabajo que efectúa no es valorado		X
50	Se siente discriminado en su entorno laboral		X
51	Se producen situaciones que impliquen violencia psíquica o física por cualquier motivo		X
52	Ha recibido información sobre los riesgos laborales a los que está expuesto	X	
53	Puede acceder a los cursos de formación en prevención de Riesgos Laborales		X
54	Considera adecuada y suficiente esta formación		X
55	Considera que en Aliservis se tiene en cuenta sus sugerencias de mejora de las condiciones de trabajo		X

56	Tiene conocimientos de primeros auxilios relacionados con su puesto de trabajo		X
57	Se efectúan estudios para la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos específicos iniciales, periódicos u otros)	X	

ENCUESTA DE RIESGOS LOCALES DOMINO'S PIZZA REALIZADO: WELLINGTON AGUIRRE

PREGUNTAS	LOCAL	EL RANCHO	
		sí	no
1	El diseño del puesto dificulta una postura de trabajo cómoda		X
2	El espacio de trabajo (sobre la superficie, debajo de ella o en el entorno) es insuficiente e inadecuado		X
3	La altura de la superficie de trabajo (mesa, counter, etc.) es inadecuada para el tipo de tarea o para las dimensiones del trabajador		X
4	Las zonas de trabajo y lugares de paso tienen dificultades por exceso de objetos	X	
5	Existen vestidores para el personal	X	
6	La temperatura es inadecuada debido a la existencia de fuentes de mucho calor o frío o a la inexistencia de un sistema de climatización apropiado	X	
7	Existe humedad ambiental inadecuada (ambiente seco o demasiado húmedo)		X
8	Las corrientes de aire no producen molestias		X
9	Los ruidos ambientales son molestos o provocan dificultad en la concentración para la realización del trabajo	X	
10	Existe insuficiente iluminación en su puesto de trabajo o entorno laboral		X
11	Existen reflejos o deslumbramientos molestos en el puesto de trabajo o su entorno		X
12	Percibe molestias frecuentes en los ojos		X
13	Existen molestias frecuentes atribuibles a la calidad del medio ambiente interior (aire viciado, malos olores, polvo en suspensión, productos de limpieza, etc.)		X

14	Problemas atribuibles a la luz solar (deslumbramientos, reflejos, calor excesivo, etc.)		X
15	Actualmente manejan equipos de trabajo o herramientas peligrosas, defectuosas o en mal estado		X
16	Carece de instrucciones de trabajo, en lenguaje comprensible para los trabajadores en relación al uso de los equipos o herramientas		X
17	El mantenimiento de los equipos o herramientas es inexistente o inadecuado		X
18	Los hornos y equipos de calor mantienen las seguridades necesarias para evitar quemaduras		X
19	El almacenamiento de gas esta en un lugar seguro que no afecte la salud y seguridad laboral	X	
20	Se almacenan o manipulan productos inflamables o explosivos		X
21	Los elementos que ayudan a combatir el fuego (extintores, mangueras, mantas, ...) son insuficientes, lejanos o en malas condiciones		X
22	Existe desconocimiento de cómo utilizar los elementos que ayudan a combatir el fuego		X
23	Existe poca información sobre el riesgo de los agentes químicos, físicos o biológicos que utiliza (falta de información inicial, inexistencia de fichas de seguridad, etc.)		X
24	Existen productos peligrosos indebidamente etiquetados o identificados		X
25	Inexistencia de contenedores adecuados y correctamente señalizados para residuos		X
26	Pantalla mal situada y sin posibilidad de reubicación		X
27	Inexistencia de apoyo para el antebrazo mientras se usa el teclado	X	

28	Insuficiente espacio en la mesa para distribuir el equipo necesario (ordenador, documentos, impresora, teclado, teléfono, etc.)		X
29	Percibe molestias frecuentes en la vista, espalda, muñecas, etc.		X
30	Manipula, habitualmente, cargas pesadas, grandes, voluminosas, difíciles de sujetar o en equilibrio inestable		X
31	Realiza esfuerzos físicos importantes, bruscos o en posición inestable (distancia, torsión o inclinación del tronco)		X
32	El espacio donde realiza su trabajo es insuficiente, irregular, resbaladizo, en desnivel, a una altura incorrecta o en condiciones ambientales o de iluminación inadecuadas		X
33	Su actividad requiere un esfuerzo físico frecuente, prolongado, con periodo insuficiente de recuperación o a un ritmo impuesto y que no puede modular		X
34	Al finalizar la jornada, se siente “especialmente” cansado/a	X	
35	Posturas de trabajo forzadas de manera habitual o prolongada		X
36	Existen movimientos repetitivos de brazos / manos / muñecas	X	
37	Tienen posturas de pie prolongadas	X	
38	Trabajo a turnos (nocturnos o rotatorios)	X	
39	Su trabajo se basa en el tratamiento de información (trabajos administrativos, control de procesos automatizados, informática, etc.)		X
40	El nivel de atención requerido para la ejecución de su tarea es elevado	X	
41	Su trabajo es monótono y/o con poco contenido	X	

42	Realiza tareas muy repetitivas	X	
43	Los errores, averías u otros incidentes que pueden presentarse en su puesto de trabajo se dan frecuentemente y/o pueden tener consecuencias graves		X
44	La información que se le proporciona sobre sus funciones, responsabilidades, competencias, métodos de trabajo, etc. es insuficiente		X
45	Su situación laboral es inestable		X
46	La organización del tiempo de trabajo (horarios, turnos, vacaciones, etc.) le provoca malestar	X	
47	Las relaciones entre compañeros y/o jefes son insatisfactorias		X
48	Carece de autonomía para realizar su trabajo		X
49	Siente usted que el trabajo que efectúa no es valorado	X	
50	Se siente discriminado en su entorno laboral		X
51	Se producen situaciones que impliquen violencia psíquica o física por cualquier motivo		X
52	Ha recibido información sobre los riesgos laborales a los que está expuesto	X	
53	Puede acceder a los cursos de formación en prevención de Riesgos Laborales	X	
54	Considera adecuada y suficiente esta formación	X	
55	Considera que en Aliservis se tiene en cuenta sus sugerencias de mejora de las condiciones de trabajo		X

56	Tiene conocimientos de primeros auxilios relacionados con su puesto de trabajo	X	
57	Se efectúan estudios para la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos específicos iniciales, periódicos u otros)	X	

ANEXO 3 FOTOGRAFÍAS





