

Modelo de evaluación de la gestión de riesgos para las empresas públicas del Ecuador frente al Sars Cov-2

Risk Management Evaluation Model for Public Companies in Ecuador against Sars Cov-2

Wilmer Medardo Arias-Collaguazo^{1*} <https://orcid.org/0000-0002-1438-4012>

Carlos Wilman Maldonado-Gudiño¹ <https://orcid.org/0000-0001-8784-211X>

Luis German Castro-Morales¹ <https://orcid.org/0000-0002-7521-923X>

Olga Germania Arciniegas-Paspuel¹ <https://orcid.org/0000-0002-9161-4846>

¹Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador

* Autor para la correspondencia: ui.wilmerarias@uniandes.edu.ec

RESUMEN

Con la emergencia sanitaria desencadenada a raíz de la circulación del virus SARS COV 2, todos los sectores de la sociedad se han visto afectados, lo que ha traído consigo nuevos retos. La inclusión de un enfoque de gestión basado en riesgos es de gran utilidad frente a este escenario para mantener la Seguridad y Salud en el trabajo. Por esta razón el presente estudio propone un acercamiento al marco normativo entorno a la gestión de riesgos y persigue como objetivo la evaluación de riesgos para las empresas públicas en Ecuador frente a la pandemia. Para ello se emplearon métodos teóricos como el análisis y síntesis, el histórico y el hermenéutico. Se proponen 4 pasos para realizar esta evaluación, así como indicadores de gestión para facilitar el proceso de toma de decisiones.

Palabras clave: evaluación; gestión de personal; política y regulación; riesgo.

ABSTRACT

With the health emergency triggered by the circulation of the SARS COV 2 virus, all sectors of society have been affected, which has brought with it new challenges. The inclusion of a risk-based management approach is very useful in this scenario to maintain Health and Safety at work. For this reason, this study proposes an approach to the regulatory framework around risk management and pursues as an objective

the evaluation of risks for public companies in Ecuador in the face of the pandemic. For this, theoretical methods were used such as analysis and synthesis, historical and hermeneutic. Four steps are proposed to carry out this evaluation, as well as management indicators to facilitate the decision-making process.

Keywords: *evaluation; personnel management; policy and regulation; risk.*

Enviado: 8/9/2021

Aprobado: 23/12/2021

INTRODUCCIÓN

Los estudios e investigaciones sobre la gestión de riesgos demuestran que esta es una práctica plenamente extendida, que viene a fortalecer a las empresas en cuanto a su capacidad para manejar los escenarios inciertos. La presente investigación apoya el eje temático de desarrollo económico y empresarial, pues permite una representación tácita y explicativa de un modelo marco de evaluación de la gestión de riesgos para las empresas públicas de Ecuador frente al SARS COV 2, teniendo como función esencial la comprensión, explicación y evaluación de los resultados obtenidos en la aplicación del modelo del sistema público de seguridad y salud en el trabajo. Representa, adicionalmente, un compendio de la normativa aplicable, a la vez que explica los principales resultados a ser medidos en base a indicadores de gestión, y referencia a cuáles son las variables implícitas en el efecto administrativo o la gestión de riesgos.

Existen normativas de alcance internacional como la ISO 30001:18: Gestión del riesgo- Directrices y la ISO 9001:2015: Sistemas de gestión de la calidad, que adoptan un enfoque sistémico basado en la gestión de los riesgos y no como un acápite más, haciéndose presente en toda la norma. Basar la gestión de un sistema u organización en los riesgos, asegura su proactividad y la prevención como pilar que rige su funcionamiento.

La norma ISO 9001:2015 define el riesgo como el efecto de la incertidumbre en un resultado esperado. Un efecto es una desviación de lo esperado – positiva o negativa. El riesgo se trata de lo que podría suceder y cuál podría ser el efecto de este suceso. Esta norma muestra la necesidad de gestionar los riesgos y las oportunidades que impactan el desempeño de los procesos. Los factores del entorno de la organización, tanto internos como externos, pueden mostrar aquellos riesgos y oportunidades que llegan a afectar el desempeño de la misma. El principio es asegurar que el sistema pueda lograr sus objetivos por medio de

resultados deseables, previniendo o reduciendo que los riesgos se materialicen, de igual manera, lograr la mejora continua.

Esta norma también define el riesgo como el efecto de la incertidumbre, de ahí la importancia de planificar las acciones para abordar estos riesgos y oportunidades, planificar e implementar las acciones en los procesos y evaluar la eficacia de estas acciones. La palabra «oportunidades» se menciona a lo largo de toda la norma y su objetivo tiene que ver con las mejoras en los procesos, que se relacionan con el pensamiento basado en riesgos, donde las oportunidades surgen a partir de la planificación de los posibles controles que pueden implementarse para mitigar los efectos de los riesgos previamente identificados.

Principalmente, el sistema gestión de calidad ha ofrecido a empresas y organizaciones la posibilidad de administrar los procesos bajo un estándar que permita ofrecer a todas las partes interesadas, internas y principalmente externas la provisión de productos y servicios basado en el cumplimiento de requisitos orientados a fortalecer la gestión interna y aunque los riesgos han estado siempre presentes, desde 2015 fecha de la última versión de la norma internacional ISO 9001, como nunca antes la gestión de riesgos es parte central de la implementación, ejecución y seguimiento de la gestión de riesgos en empresas y organizaciones (Serenio, 2020).

Por su parte la ISO 30001:18: Gestión del riesgo-Directrices define la gestión del riesgo como las actividades coordinadas para dirigir y controlar la organización con relación al riesgo y a su vez, el riesgo, como el efecto de la incertidumbre sobre los objetivos, esclareciendo que un efecto, es una desviación respecto a lo previsto. Puede ser positivo, negativo o ambos, y puede abordar, crear o resultar en oportunidades y amenazas. Los objetivos pueden tener diferentes aspectos y categorías, y se pueden aplicar a diferentes niveles. Con frecuencia, el riesgo se expresa en términos de fuentes de riesgo, eventos potenciales, sus consecuencias y sus probabilidades. El propósito de la gestión del riesgo es la creación y la protección del valor. Mejora el desempeño, fomenta la innovación y contribuye al logro de objetivos.

Existen un sin número de definiciones sobre el riesgo, muchos autores mencionan la probabilidad o grado de certeza del cumplimiento de los objetivos relacionado al riesgo. Todas las compañías, desde micro hasta grandes, tienen que lidiar con factores exógenos y endógenos que aumentan la incertidumbre para lograr sus objetivos, este efecto de carencia de certeza es lo que se denomina riesgo y es parte de todas las actividades (Lizarzaburu, Barriga, Burneo & Noriega, 2019).

Según Estupiñán (2006), la gestión del riesgo empresarial es un proceso efectuado por la junta de directores de una entidad, por la administración y por otro personal, aplicado en el establecimiento de la estrategia y a través del emprendimiento, diseñado para identificar los eventos potenciales que pueden

afectar a la entidad, y para administrar los riesgos que se encuentran dentro de su entorno de actuación, a fin de proveer una seguridad razonable, en relación al logro de los objetivos de la entidad. Como menciona Consuegra (2014): «La gestión del riesgo es una estrategia que debe ser aplicada en las organizaciones debido a que permite identificar los riesgos para minimizarlos, permitiendo reducir la incertidumbre y facilitar el logro de los objetivos de una organización» (p. 46)

Considerando que la filosofía de la gestión de riesgos es una clasificación de conjuntos de creencias y actitudes que intervienen y caracterizan el modo en el que la entidad salvaguarda el riesgo en todas sus etapas, se establecen estrategias para cada actividad. Tanto si la dirección pone su énfasis en las políticas escritas, normas de conducta, indicadores de rendimiento e informes de excepción, como si prefiere operar más informalmente mediante contactos personales con los directivos claves, lo críticamente importante es que desde ella se potencie la filosofía, no sólo con palabras, sino con acciones diarias.

La Guía para la Administración del Riesgo del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP (2011) ha entregado importantes lineamientos para que las entidades en general puedan desarrollar una metodología de gestión de riesgos. Esta permite abordar los resultados obtenidos por la administración desde un punto de vista cuantitativo conocido con el nombre de indicadores de gestión, entendidos como «la expresión cuantitativa del comportamiento y desempeño de un proceso, cuya magnitud, al ser comparada con algún nivel de referencia, puede estar señalando una desviación sobre la cual se toman acciones correctivas o preventivas según el caso» (Castiglioni, 2018, p. 123).

Entre los beneficios que puede recibir una organización que incluye el análisis de los riesgos, se encuentran que se mejora la probabilidad de lograr los objetivos establecidos, el resultado es más consistente y los clientes pueden confiar en que recibirán el producto o servicio que esperan. Por lo tanto, el pensamiento basado en el riesgo, construye una base sólida de conocimiento, establece una cultura proactiva de la mejora, garantiza la consistencia de la calidad de bienes o servicios, mejora la confianza y la satisfacción del cliente interno y externo.

La gestión de riesgos laborales y la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se ha considerado por algún tiempo como un aspecto trascendente para el hemiciclo de las enfermedades laborales, desprendidas de las actividades mismas del empleado y que causan daños irreversibles, que obligan al patrono a forzar una jubilación laboral por incapacidad. Según Campos (2018) la Norma ISO 45001 es la primera norma internacional que determina los requisitos básicos para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece una serie de requisitos para su certificación y los desarrolla de forma totalitaria en los procesos de gestión institucional. Se trata de

una herramienta útil para ayudar a las organizaciones y empresas en la gestión de los riesgos y oportunidades en la prevención de las lesiones y los problemas de salud en el trabajo, el objetivo de la implementación de la norma es mejorar el sistema de gestión para proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable.

En la actualidad y frente a la pandemia a causa del Sars Cov 2, se puede verificar la necesidad de desarrollar el tema de la gestión adecuada y oportuna de los riesgos, que debe generar cambios hacia la propia perspectiva de la prevención y que permita una toma de decisiones acertada a las autoridades de la organización. El efecto administrativo en el sector público, sin lugar a dudas, tiene una implicación muy importante de responsabilidad social, que puede ser definida como el compromiso de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medioambiente, a través de un comportamiento transparente y ético.

Entre las medidas que se adoptaron en aras de contener los contagios en el ambiente laboral están la evaluación de los riesgos y establecimiento de cuarentenas, cuarentenas localizadas, en el sector público se otorgó licencias a los trabajadores vulnerables, la realización de teletrabajo, adecuación de distancias mínimo de dos metros señalizándose cada espacio de las instituciones, organización de horarios, control de accesos, descansos, establecimiento de planes de orden, limpieza desinfección, climatización, eliminación de residuos, también se hizo necesario la aplicación de programas educativos, entre otros.

Está claro que se está expuesto a un daño moderado a grave en la salud de los trabajadores, por el riesgo alto de carácter biológico ante la presencia del virus SARS-Cov-2 que según la OMS mencionan en su portal, en adelante el Covid-19, «será de carácter de tipo endémico», lo cual significa que hay que aprender a convivir con este virus. Es tan seria esta amenaza que, si bien en muchos países atravesaron momentos de crisis sanitaria durante lo que se denominó la «primera ola» de esta mortal pandemia, hoy se puede decir que no se puede bajar la guardia, ya que como muchos países de la región, se está atravesando en la «tercera ola», por tanto el peligro de daño en las personas continúa (Jurado, 2021).

Es sabido que la Gestión de Riesgos Laborales se hace más importante en estos tiempos de pandemia ya que se puede decir que «no existe riesgo cero», principalmente porque la mayoría de los trabajadores acuden a sus centros laborales y se reincorporan progresivamente con dudas, temores y ansiedad ante la posibilidad de adquirir algún contagio y por ende transmitirlo a sus familias. Es una necesidad para el Estado de Ecuador que las instituciones del sector público puedan lograr una prevención de los riesgos de salud en el trabajo identificados a causa del Sars Cov 2 (COVID-19), manteniendo un lugar de trabajo propicio, seguro y saludable para los colaboradores y los usuarios del sistema público.

El presente estudio persigue como objetivo cómo evaluar la gestión de riesgos para las empresas públicas en Ecuador frente a la pandemia, de esta forma, aporta a la estructuración de un sistema de evaluación de la gestión de riesgos en el trabajo, facilitando adicionalmente una retroalimentación de mejoramiento continuo en el cumplimiento de las políticas estatales aplicables, por medio de un esquema de evaluación de cumplimiento y una evaluación de la gestión por medio de los indicadores.

DESARROLLO

Metodología

El estudio efectuado es de corte cualitativo de alcance descriptivo por cuanto se establecen los principales criterios aplicables a la gestión de seguridad y salud en el trabajo frente al COVID- 19. Entre los métodos teóricos empleados se encuentran:

- **Análisis y Síntesis:** para el procesamiento de la información en la elaboración teórica, en la revisión documental, así como en las conclusiones.
- **Histórico:** para determinar antecedentes de la gestión de riesgos.
- **Hermenéutico:** Para la correcta interpretación de los conceptos, la comprensión del estado real y actual de la gestión de riesgos.

Como primera etapa de investigación se propone la recopilación de la base normativa nacional que permite establecer un cuestionario de control interno sobre los aspectos normativos más relevantes, propiciando una gestión de riesgos integral en el lugar de trabajo. Esto conduce a evaluar los resultados de eficiencia en los procesos establecidos en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, integrando la calidad en el sistema desde el punto de vista de sus usuarios, definidos como tal a los empleados y trabajadores de los organismos del Estado.

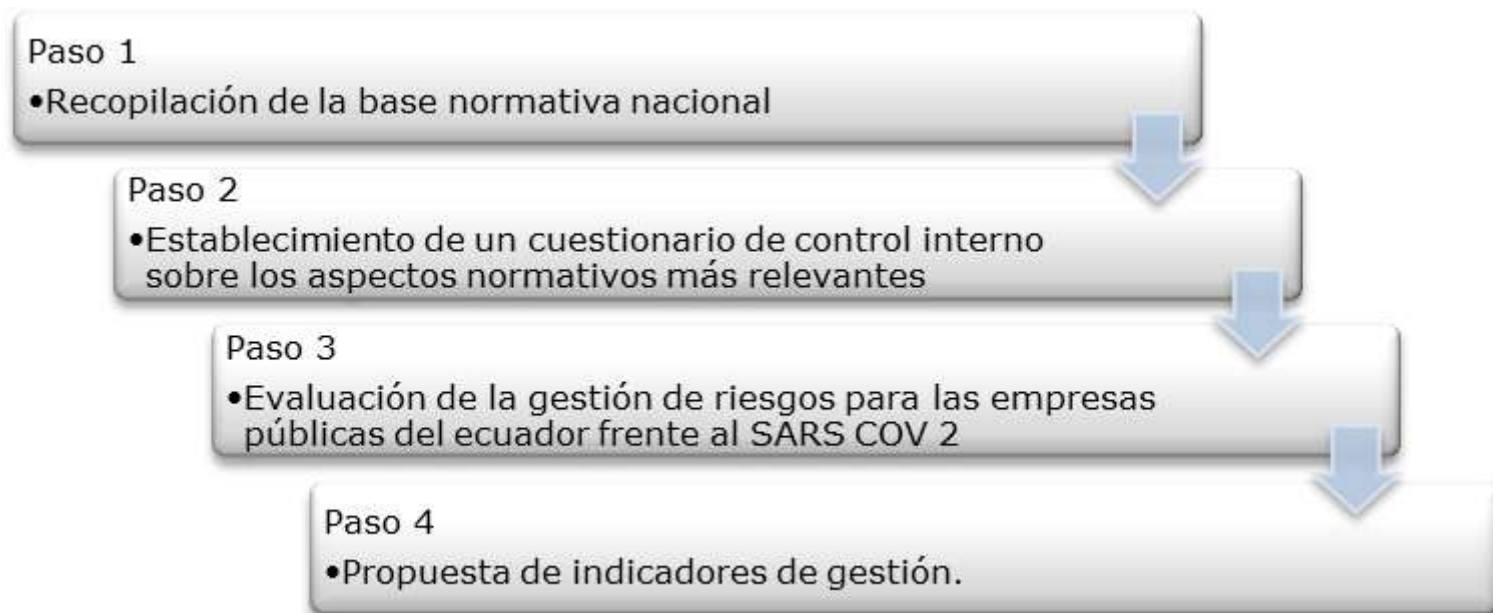


Figura 1. Pasos para el desarrollo de la investigación.

Resultados

El estudio brinda un marco conceptual sobre la gestión de riesgos basados en las normas ISO aplicables, así como la necesidad y pertinencia de incluir el pensamiento basado en riesgos en la cultura organizacional y en especial en el tratamiento de los riesgos asociados a la seguridad y salud en el trabajo, en el contexto de la pandemia. El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) deberá proporcionar una forma fiable para evaluar y causar un mejoramiento continuo en la prevención y análisis de los riesgos en el lugar de trabajo. Se presenta un método lógico y secuencial para definir la forma de evaluación de las metas cumplidas, los recursos utilizados en el sistema y en beneficio directo hacia los involucrados.

Paso 1. Recopilación de la base normativa nacional

Tabla 1. Normas nacionales aplicables al sector público sobre la emergencia sanitaria

| No. | INSTITUCIÓN | NORMA | OBJETO | PRINCIPALES MEDIDAS |
|-----|------------------------|---|---|--|
| 1 | GOBIERNO NACIONAL | Ley Organica de Apoyo Humanitario | Establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, a través de medidas tendientes a mitigar sus efectos adversos dentro del territorio ecuatoriano; que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo | Medidas solidarias para el bienestar social y la reactivación productiva, medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo. |
| 2 | MINISTERIO DEL TRABAJO | Directrices para la prevención y protección de los trabajadores y servidores públicos frente al coronavirus (COVID-19) dentro de los espacios laborales | Prevenir el contagio por coronavirus (COVID-19) dentro de los espacios laborales y, proteger a la población laboral en los casos sospechosos, probables y confirmados de coronavirus (COVID-19), debidamente certificados por el Ministerio de Salud Pública. | Consideraciones generales del Coronavirus, notificación de casos sospechosos y probables en el espacio laboral a la autoridad sanitaria nacional, medidas de comunicación y prevención en el ámbito laboral, acciones de control ante personas con sospecha y/o diagnóstico de |

| | | | |
|---|------------------------|--|--|
| | | | coronavirus (covid-19), del aislamiento preventivo obligatorio. |
| 3 | MINISTERIO DEL TRABAJO | Acuerdo Ministerial-MDT-2020-076- Teletrabajo Emergente | Viabilizar y regular la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria por coronavirus (COVID 19). La adopción, reducción, modificación, suspensión, recuperación de la jornada laboral emergente. |
| 4 | MINISTERIO DEL TRABAJO | Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-094, Directrices para el retorno al trabajo presencial del Servicio Público. | De la continuación de teletrabajo emergente, De los servidores públicos en situación de vulnerabilidad, De las jornadas especiales emergentes, Del procedimiento para el registro y autorización de la jornada emergente, De la modificación de una jornada especial emergente autorizada, Del plan de retorno progresivo al trabajo, De la prestación de los servicios públicos, De la sanción. |

| | | | | |
|---|------------------------|---|--|--|
| 5 | MINISTERIO DEL TRABAJO | <p>Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-117, Expedir las directrices para establecer la jornada especial diferenciada en el Sector Público.</p> | <p>Expedir las directrices que permitan aplicar y regular la jornada especial diferenciada en el sector público, en virtud de las necesidades institucionales que se han generado por la emergencia sanitaria declarada por el coronavirus (COVID-19), sin afectar bajo ninguna circunstancia la prestación de los servicios públicos y/o la atención a la ciudadanía.</p> | <p>De la jornada especial diferenciada, De las consideraciones para la jornada especial diferenciada, De los regimenes contractuales y la jornada especial diferenciada, De las excepciones a la jornada especial diferenciada, Del procedimiento para la aprobación de la jornada especial diferenciada, De la terminación de la jornada especial diferenciada.</p> |
| 6 | MINISTERIO DEL TRABAJO | <p>Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-133, Expedir las directrices para la aplicación de la reducción emergente de la jornada de trabajo, establecida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19.</p> | <p>Expedir las directrices para la aplicación del artículo 20 de la Ley de Apoyo Humanitario</p> | <p>De la remuneración, de las aportaciones a la seguridad social, de la vigencia de la reducción de la jornada especial, excepciones.</p> |

| | | | | |
|----------|------------------------|---|---|---|
| 7 | MINISTERIO DEL TRABAJO | <p>Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-171, Expedir las excepciones para la aplicación del Capítulo III de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19.</p> | <p>Expedir las excepciones de aplicación a las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo determinadas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19</p> | <p>Excepciones al artículo 16 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, de las excepciones al artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19 y la obligación de informar al empleador</p> |
| 8 | MINISTERIO DEL TRABAJO | <p>Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-172, Expedir las directrices para el registro de las modalidades y acuerdos laborales establecidos en el Capítulo III de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 para los trabajadores del sector</p> | <p>Expedir las directrices para el registro en el sector público, de las modalidades y acuerdos laborales establecidos en el Capítulo III de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del Covid-19</p> | <p>Acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, De las excepciones a los acuerdos entre las partes, Del contrato especial emergente.</p> |
| público. | | | | |

Fuente: Ministerio del Trabajo, 2021.

Paso 2. Establecimiento de un cuestionario de control interno sobre los aspectos normativos más relevantes.

Para cumplir este paso se eligió el cuestionario propuesto por la ISO 45001 por su carácter integral que permite cumplir con la finalidad del paso, ya que una vez aplicado se ha realizado un diagnóstico de la gestión de la seguridad y Salud.

Tabla 2. Evaluación del contexto organizativo sobre la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

| ISO 45001 Contexto de la organización, cláusula 4 | | | | | |
|---|---------------|-----------------------|------------------------|----------------------|----------------------|
| El contexto de una organización se refiere a la combinación de factores internos y externos que pueden afectar el enfoque de la organización en relación con sus productos y/o servicios. | | | | | |
| 4.1 y 4.2. En base al contexto de la organización, la misma: | Cumple | Cumple parcial | Requiere Mejora | No cumple | Observaciones |
| ¿Ha determinado los factores internos y externos que afectan su capacidad para alcanzar los resultados propuestos para el SG-SST? | | | | | |
| Además de los trabajadores, ¿se han identificado otras partes interesadas en el SG-SST? | | | | | |
| ¿Se han considerado las necesidades y las expectativas de los trabajadores y otras partes interesadas? | | | | | |
| Estas necesidades y expectativas, ¿se ajustan a los requisitos legales y a los requisitos de la norma? | | | | | |
| 4.3. En cuanto a la definición del alcance del sistema, la organización: | Listo | Casi listo | Requiere Mejora | No está listo | Observaciones |
| ¿Ha determinado los límites y la aplicabilidad del SG-SST para definir el alcance? | | | | | |
| ¿Ha considerado las cuestiones internas y externas mencionadas anteriormente para ello? | | | | | |
| ¿Ha tenido en cuenta esos requisitos? | | | | | |
| ¿Se han realizado las actividades planificadas? | | | | | |
| ¿Divulgó el alcance como información documentada? | | | | | |

Fuente: Nagyova, 2017.

Paso 3. Evaluación de la gestión de riesgos para las empresas públicas del Ecuador frente al SARS COV 2

Con el objetivo de evaluar la gestión de riesgos para las empresas públicas del Ecuador frente al SARS COV 2, se propone utilizar el instrumento propuesto por el Ministerio de salud, ya que una vez aplicado, los datos de su procesamiento, serán los utilizados para calcular los indicadores de gestión, lo cuales

traducen a un lenguaje cuantitativo, la situación de los riesgos en las empresas públicas, para facilitar el proceso de toma de decisiones.

Tabla 3. Evaluación al cumplimiento normativo.

| EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE RIESGOS PARA LAS EMPRESAS PÚBLICAS DEL ECUADOR FRENTE AL SARS COV 2 | | | | | |
|--|-------------------|---------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|
| CASOS SOSPECHOSOS Y PROBABLES EN EL ESPACIO LABORAL Y SUS ACCIONES DE CONTROL | Cumple (3) | Cumple Parcial (2) | En proceso (1) | No cumple (0) | Observaciones |
| ¿Se ha presentado alguna persona en el espacio laboral con fiebre, tos y dificultad para respirar y que refiera contacto con personas diagnosticadas como casos sospechosos, probables o confirmados de coronavirus (COVID-19)? | | | | | |
| ¿Se ha presentado alguna persona en el espacio laboral que catorce (14) días antes haya visitado áreas de riesgo de transmisión de este virus o países con casos confirmados de coronavirus (COVID-19) conforme información oficial? | | | | | |
| ¿Se ha procedido a notificar a la autoridad competente para que un médico evalúe el caso o acuda al establecimiento, para realizar la valoración médica correspondiente? | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| <p>¿La empresa o institución ha brindado todas las facilidades para la investigación de campo, misma que permitirá realizar el censo de contactos y el seguimiento de trabajadores o servidores públicos sospechosos, así como asegurar la detección oportuna de estos casos?</p> | | | | | |
| <p>¿Se ha socializado con el personal las medidas de comunicación y prevención en el ámbito de la salud en el trabajo, respecto al coronavirus (COVID-19)?</p> | | | | | |
| <p>¿Los responsables del talento humano o quien hiciere sus veces; el responsable de seguridad y salud en el trabajo; los miembros de organismos paritarios; y, el trabajador social del espacio laboral, han elaborado un plan comunicacional referente a las medidas de prevención y protección frente al Coronavirus (COVID-19)?</p> | | | | | |
| <p>¿Se han establecido puntos de contacto para brindar información y asistencia</p> | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| conforme lo establecido por el Ministerio de Salud Pública? | | | | | |
| ¿Se ha difundido por medio de mensajes la información oficial proporcionada por el Ministerio de Salud Pública? | | | | | |
| ¿Se ha desarrollado charlas informativas sobre la prevención y protección frente al Coronavirus (COVID-19)? | | | | | |
| ¿Se ha establecido puntos de información sobre la prevención y protección frente al Coronavirus (COVID-19)? | | | | | |
| ¿Se ha distribuido de material informativo sobre la prevención y protección frente al Coronavirus (COVID-19)? | | | | | |
| ¿Se ha efectuado recordatorios a través de correos electrónicos, redes sociales y carteleras sobre la prevención y protección frente al Coronavirus (COVID-19)? | | | | | |
| ¿Los responsables de seguridad y salud en el | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| <p>trabajo, los miembros de organismos paritarios y el trabajador social, tomaron el curso rápido en línea proporcionado por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de Salud, denominado: "Métodos de detección, prevención, respuesta y control del COVID-19 y a los virus respiratorios emergentes"?</p> | | | | | |
| <p>¿Los responsables de seguridad y salud en el trabajo, los miembros de organismos paritarios y el trabajador social, aprobaron el curso rápido en línea proporcionado por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de Salud, denominado: "Métodos de detección, prevención, respuesta y control del COVID-19 y a los virus respiratorios emergentes"?</p> | | | | | |
| <p>¿Se puso a disposición del personal dispensador de jabón líquido y alcohol gel (al 70%) y, se adoptaron los protocolos de higiene y</p> | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| limpieza necesarios? | | | | | |
| ¿Se ha enfatizado sobre la higiene de manos y limpieza de superficies, sobre todo, en aquellos lugares en los cuales se prestan servicios a la ciudadanía? | | | | | |
| ¿Se ha identificado en los lugares de trabajo al personal con mayor vulnerabilidad de riesgo de contagio? | | | | | |
| ¿Se ha generado políticas y acciones internas para precautelar su salud frente a la propagación del coronavirus (COVID-19)? | | | | | |
| ¿Se ha evaluado la relevancia y necesidad antes de realizar viajes para la ejecución de actividades laborales o comisión de servicios nacionales o internaciones? | | | | | |
| ¿Se ha identificado las zonas de propagación más álgidas de contagio y propagación del coronavirus (COVID-19)? | | | | | |
| ¿Se ha implementado políticas y acciones, conforme a las directrices | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| que para el efecto emitió la Autoridad Sanitaria Nacional? | | | | | |
| ¿Se ha comunicado oportunamente por parte de los empleados su condición al empleador, adjuntando el certificado médico emitido por la Autoridad Sanitaria Nacional? | | | | | |
| ¿El empleador o las unidades de administración del talento humano de la institución, comunican inmediatamente a la autoridad competente sobre la existencia de casos diagnosticados? | | | | | |
| ¿Se ha paralizado por algún concepto los servicios públicos que presta la institución? | | | | | |
| ¿El médico al disponer cuarentena o aislamiento al trabajador o servidor público con sospecha de coronavirus (COVID19), justifica su condición a través del certificado médico correspondiente? | | | | | |
| ¿Aquellos trabajadores y servidores públicos (personal de riesgo) con | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| Aislamiento Preventivo Obligatorio (APO) dispuesto en el Acuerdo Interministerial Nro. 001, de 12 de marzo de 2020, adoptan obligatoriamente la modalidad del teletrabajo? | | | | | |
| ¿El personal de riesgo comunica a la unidad de administración del talento humano o quien hiciera sus veces en las instituciones del sector público, su condición de Aislamiento Preventivo Obligatorio (APO)? | | | | | |
| ¿Se ha generado una base de datos de contagios de coronavirus (COVID19)? | | | | | |

Fuente. Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2020

Paso 4. Propuesta de indicadores de gestión.

Una vez aplicado el instrumento para la recolección de datos propuesto por el Ministerio de Salud Pública, se proponen varios indicadores de gestión que permitirán medir el nivel de riesgo al que se encuentra expuesta la empresa. Una vez procesados los datos de forma cuantitativa, se pueden realizar representaciones gráficas u otras alternativas que faciliten la interpretación de los datos.

Tabla 4. Indicadores de gestión.

| INDICADOR | FORMULA |
|-----------------------------|--|
| CASOS SOSPECHOSOS | $\frac{Q \text{ de empleados con síntomas diagnosticados como probables}}{100} \cdot 100$ Total de empleados |
| ÍNDICE DE CONFIRMACIÓN | $\frac{Q \text{ de empleados con síntomas diagnosticados como confirmados}}{100} \cdot 100$ Total de empleados |
| ÍNDICE DE DIAGNÓSTICO | $\frac{Q \text{ de empleados con síntomas diagnosticadas como probables}}{100} \cdot 100$ Total de empleados confirmados con coronavirus |
| SEGUIMIENTO AL PERSONAL | $\frac{Q \text{ de informes presentados de personas infectadas}}{100} \cdot 100$ Total de empleados confirmados con coronavirus |
| PARTICIPACIÓN EFECTIVA | $\frac{Q \text{ de empleados que han participado en socialización sobre SARS COV 2}}{100} \cdot 100$ Total de empleados |
| CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES | $\frac{Q \text{ de charlas informativas realizadas sobre SARS COV 2}}{Q \text{ de charlas planificadas}} \cdot 100$ |
| COBERTURA DE INFORMACIÓN | $\frac{Q \text{ de puntos de información sobre prevención y protección}}{100} \cdot 100$ Total de empleados |
| INVERSIÓN EN PREVENCIÓN | $\frac{\text{Inversión en material publicitario} + \text{Inversión capacitación} + \text{bienes e insumos}}{\text{Total de empleados}}$ |
| CUMPLIMIENTO DIRECTIVO | $\frac{Q \text{ de Responsables aprobado curso rápido OMS}}{100} \cdot 100$ Total de responsables |
| CUMPLIMIENTO LABORAL | $\frac{Q \text{ de empleados que han notificado su condición}}{100} \cdot 100$ Total de empleados confirmados con coronavirus |

Fuente: Elaboración propia.

Discusión de resultados

Durante la investigación se han podido identificar al menos 9 aspectos normativos nacionales que intervienen directamente sobre el sistema de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en las que han intervenido el gobierno central, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud. De esta forma se plantea

una verificación y actualización constante de la normativa implícita para la evaluación de la de la gestión de riesgos para las empresas públicas del Ecuador frente al Sars Cov 2.

Se determinan 28 factores clave para la evaluación de cumplimiento normativo, que deben ser considerados para el cumplimiento tácito de las disposiciones de los organismos gubernamentales, por cuanto en el sector público se utiliza la normativa vigente para ello, basados en lo orientado por el Ministerio de Salud.

Se han determinado niveles de cumplimiento valorados, que van desde los 0 puntos hasta un puntaje de 3, dando como resultado una totalidad probable de 84 puntos. De esta forma se podría argumentar una semaforización del riesgo como sigue.

Tabla 5. Nivel de confianza y riesgo.

| | | | | | |
|------------------------|----------|--------------|--------------|----------|---------------------------|
| Nivel de riesgo | Extremo | (81% - 100%) | (0% - 19%) | Bajo | Nivel de confianza |
| | Alto | (61% - 80%) | (20% - 39%) | Moderado | |
| | Moderado | (41% - 60%) | (40% - 59%) | Alto | |
| | Bajo | (0% - 40%) | (60% - 100%) | Extremo | |

Fuente: Nagyova, 2017.

En la tabla se puede identificar claramente que el nivel de riesgo es inversamente proporcional al nivel de confianza y viceversa, mientras que la semaforización permite entablar niveles de prioridades ante la toma de decisiones por parte de las autoridades de la organización.

Para la medición de la gestión institucional frente a la emergencia se han establecido un total de diez indicadores de gestión, debe considerarse que ellos abarcan la mayoría de los vectores de análisis de cumplimiento normativo y anexan un análisis de la inversión institucional en la prevención de posibles contagios en el lugar de trabajo.

CONCLUSIONES

Una vez finalizada la investigación se arriba a las conclusiones siguientes:

Los estudios sobre la gestión de riesgos demuestran que es una práctica extendida, que fortalece a las empresas en cuanto a su capacidad para manejar los escenarios inciertos.

Existen varias normas internacionales que abordan de manera profunda los riesgos y su gestión, como las ISO 9001, 30001 y 45001, cuyo enfoque es aplicable en las empresas públicas en el contexto de la emergencia sanitaria generada por la pandemia.

Con el manejo adecuado de los riesgos se garantiza un salto cualitativo de una gestión empresarial reactiva a una proactiva.

Se proponen una serie de pasos los cuales permiten conocer la base normativa nacional en relación a los riesgos, realizar un diagnóstico de la gestión de la seguridad y salud en la organización, evaluar la gestión de riesgos y operacionalizar estos datos a través de indicadores de gestión para facilitar la toma de decisiones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Campos Sánchez, F. (2018). *Guía para la implementación ISO 45001*. Bogota: Imagen Artes Gráficas, S.A.

Castiglioni, S. N. (2018). *Poder Judicial: indicadores de Gestión y Calidad como motor de mejora*. Buenos Aires. Instituto de Estudios Constitucionales.

Consuegra, M. (2014). Metodología AMFE como herramienta de gestión de riesgo en un hospital universitario. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 11(20), 37-49.

Ecuador. Ministerio de Salud Pública. (2020) Directrices para la prevención y protección de los trabajadores y servidores. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/06/Directrices-para-la-prevencion-y-proteccion-de-los-trabajadores-y-servidores-publicos-que-formen-parte-de-los-grupos-de-atencion-prioritaria.pdf>

Ecuador. Ministerio de Trabajo. (2021). www.ministeriodeltrabajo.gob.ec. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/acuerdos-ministeriales/>

Estupiñan, G. (2006). *Administración del riesgo*. Bogota: Eco ediciones.

Jurado Ordoñez, Y. (2021). Gestión de riesgos laborales y bioseguridad ante el Covid-19 de centro quirúrgico en una clínica de Lima, 2021. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73623>

Lizarzaburu Bolaños, E. R., Barriga, G., Burneo, K., & Noriega, E. (2019). Gestión Integral de Riesgos y Antisoborno: Un enfoque operacional desde la perspectiva ISO 31000 e ISO 37001. *Revista Universidad y Empresa*, 21(36), 79-118.

Nagyova, A., H. (2017). Implementation proposal of OH&S management system according to the standard ISO/DIS 45001. In International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (pp. 472-485). Springer, Cham.

Sereno Leyva, C. (2020). La gestión de calidad desde la administración de riesgos. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/37856>

Conflictos de intereses

Los autores declaran que no existe conflictos de intereses.

Contribución autoral

Wilmer Medardo Arias-Collaguazo: conceptualización, investigación, metodología. Redacción-revisión y edición, y aprobación de la versión final.

Luis Germán Castro-Morales: investigación, metodología y conclusiones. Redacción-revisión y edición, y aprobación de la versión final.

Carlos Wilman Maldonado-Gudiño: Investigación, metodología y conclusiones. Redacción-revisión y edición, y aprobación de la versión final.

Olga Germania Arciniegas-Paspuel: Investigación, metodología y conclusiones. Redacción-revisión y edición, y aprobación de la versión final.