



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTAD DE INGENIERÍA, INDUSTRIA Y PRODUCCIÓN

CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

Tema:

**DISEÑO DOCUMENTAL PARA LA GESTIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE
OCUPACIONAL EN BASE A LOS REQUERIMIENTOS DEL SISTEMA ÚNICO
DE TRABAJO (SUT) PARA LA EMPRESA FORZA LÁSER.**

Autor

Carrasco Torres Andrés Sebastián

Tutor

Ing. Pablo Elicio Ron Valenzuela MSc.

Quito – Ecuador

2022

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA
CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Yo, Andrés Sebastián Carrasco Torres, declaro ser autor del Trabajo de titulación con el nombre de “DISEÑO DOCUMENTAL PARA LA GESTIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL EN BASE A LOS REQUERIMIENTOS DEL SISTEMA ÚNICO DE TRABAJO (SUT) PARA LA EMPRESA FORZA LÁSER” como requisito para optar al grado de “Ingeniería Industrial” y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los 16 días del mes de noviembre del 2022, firmo conforme:

Autor: Andrés Sebastián Carrasco Torres.

Firma: 

Número de Cédula: 1726264649

Dirección: Pichincha, Quito, Nobol y César Arcos

Correo Electrónico: ascarrascot@gmail.com

Teléfono: 0999056209

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de titulación “DISEÑO DOCUMENTAL PARA LA GESTIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL EN BASE A LOS REQUERIMIENTOS DEL SISTEMA ÚNICO DE TRABAJO (SUT) PARA LA EMPRESA FORZA LÁSER”, presentado por Andrés Sebastián Carrasco Torres, para optar por el Título de Ingeniero Industrial,

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de titulación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe

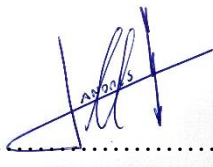
Quito, 16 de noviembre del 2022

.....
Ing. Pablo Elicio Ron
Valenzuela MSc.
1708520265

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de titulación “DISEÑO DOCUMENTAL PARA LA GESTIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL EN BASE A LOS REQUERIMIENTOS DEL SISTEMA ÚNICO DE TRABAJO (SUT) PARA LA EMPRESA FORZA LÁSER”, como requerimiento previo para la obtención del Título de Ingeniera Industrial, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Quito, 16 de noviembre del 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'AS Carrasco Torres', is written over a horizontal dotted line.

Andrés Sebastián
Carrasco Torres
1726264649

APROBACIÓN DE TRIBUNAL

El Trabajo de titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “DISEÑO DOCUMENTAL PARA LA GESTIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL EN BASE A LOS REQUERIMIENTOS DEL SISTEMA ÚNICO DE TRABAJO (SUT) PARA LA EMPRESA FORZA LÁSER”, previo a la obtención del Título de Ingeniero Industrial, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de titulación.

Quito, 16 de noviembre del 2022

.....

Nombres completos

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

.....

Nombres completos

VOCAL

.....

Nombres completos

VOCAL

DEDICATORIA

A mi mujer, a mi compañera de vida, Ana Gabriela Tulcanazo Chavez, ella ha sido mi complemento y mi estructura, gracias a ella he podido alcanzar todos los objetivos que me he propuesto durante estos años, incluido mi tan anhelado título de ingeniero industrial.

A mis padres que, con su amor, enseñanza, perseverancia me dieron el ejemplo y me apoyaron incondicionalmente durante este largo proceso. Ellos junto a mis hermanos han sido base fundamental e inspiración para alcanzar mi título.

A mi Tío, el Dr Luis Alberto Chavez Aguas, el cuál siempre me apoyo espiritual y económicamente, gracias a sus consejos he podido tomar sabias decisiones y sobre todo su apoyo fue fundamental para que culmine mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios por la salud, la vida y sobre todo por sus bendiciones durante todo este proceso.

Al Gerente de la empresa FORZA LASER por el apoyo brindado para la ejecución de esta tesis como estructura del sistema de gestión documental de seguridad e higiene ocupacional acorde a las exigencias del Ministerio de Trabajo en su organización.

A mi tutor el Ing. Pablo Elicio Ron Valenzuela MSc, con su guía y apoyo incondicional se pudo desarrollar todos los programas, levantamiento de información, procedimientos, test, matrices, formatos y análisis de resultados de todo el proyecto final.

Índice de Contenidos

AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iv
APROBACIÓN DE TRIBUNAL	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN EJECUTIVO	xii
CAPÍTULO I	15
INTRODUCCIÓN	15
Antecedentes	16
Justificación.....	18
Objetivo general	19
Objetivos Específicos.....	19
CAPÍTULO II	21
INGENIERÍA DEL PROYECTO	21
Diagnóstico de la situación actual de la empresa	21
Departamento Gerencial.....	22
Departamento de Ingeniería y Desarrollo	24
Departamento de Operaciones	25
Departamento de Marketing.....	26
Departamento de Ventas	26
Modelo Operativo	30
Desarrollo del modelo operativo	31
CAPÍTULO III	36
PROPUESTA Y RESULTADOS ESPERADOS	36
Presentación de la propuesta	36
Desarrollo de la propuesta.....	36
Gestión de Talento Humano.....	36
Responsable de Seguridad y Salud.....	36
Médico Ocupacional.....	38
Gestión Documental.....	40

Organismos paritarios.....	40
Reglamento de Seguridad e Higiene	42
Programa de prevención de riesgos psicosociales	42
Programa de prevención integral del uso y consumo de Alcohol, Tabaco u otras Drogas en los espacios laborales.	49
Gestión de Prevención de Riesgos Laborales	56
Plan anual de capacitaciones	56
Matriz de riesgos NTP-330.....	60
Amenazas Naturales y Riesgos Antrópicos	74
Simulacros	77
Brigadas	78
Gestión de salud en el trabajo	80
Exámenes médicos	80
Protocolo para accidentes de trabajo	82
Servicios permanentes.....	83
Botiquín	83
Enfermería	83
Infraestructura.....	83
Resultados esperados	86
Análisis de costos.....	87
Cronograma de actividades	89
CAPÍTULO IV.....	90
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	90

Índice de Tablas

Tabla 1 Análisis de resultados de la inspección.....	28
Tabla 2 Tamaño y riesgo de la empresa.....	37
Tabla 3 Nivel de instrucción SST	37
Tabla 4 Número de horas en capacitaciones SST	38
Tabla 5 Programa Anual de Riesgos Psicosociales	48
Tabla 6 Programa de prevención contra las drogas	54
Tabla 7 Programa Plan Anual de Capacitaciones	58
Tabla 8 Check list riesgo mecánico, golpe con objetos inmóviles.	61
Tabla 9 Nivel de Deficiencia	63
Tabla 10 Nivel de exposición.....	64
Tabla 11 Nivel de exposición.....	65
Tabla 12 Nivel de probabilidad.....	66
Tabla 13 Nivel de Consecuencia.....	67
Tabla 14 Nivel de Intervención.....	69
Tabla 15 Control operativo	70
Tabla 16 Señalética a implementar en la empresa Forza Láser	73
Tabla 17 Porcentaje de resultados obtenidos	86
Tabla 18 Cuadro de costos de acuerdo al modelo operativo.....	87

Índice de Figuras

Figura 1 Organigrama de la empresa Forza Láser.....	22
Figura 2 Proceso de selección de la empresa Forza Laser.....	23
Figura 3 Modelo Operativo de la propuesta metodológica a implementar.....	30
Figura 4 Propuesta de comité paritario - Forza Laser.....	40
Figura 5 Estructura del programa de prevención de riesgos psicosociales.....	44
Figura 6 responsables y funciones del programa.....	46
Figura 7 Fases para la implementación del Programa	47
Figura 8 Estructura Programa Prevención de Drogas.....	50
Figura 9 responsables y funciones del programa.....	52
Figura 10 Fases para la implementación del programa	53
Figura 11 Estructura Plan Anual de Capacitaciones.....	57
Figura 12 Nivel de riesgo.....	68
Figura 13 Estructura señalización de seguridad	71
Figura 14 Estructura Plan de emergencia	75
Figura 15 Estructura simulacros	77
Figura 16 Estructura Brigadas	79
Figura 17 Estructura exámenes médicos	81
Figura 18 Estructura servicios permanentes	85
Figura 19 Cronograma de actividades para la implementación de la propuesta	89

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, INDUSTRIA Y PRODUCCIÓN
CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

TEMA: “DISEÑO DOCUMENTAL PARA LA GESTIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL EN BASE A LOS REQUERIMIENTOS DEL SISTEMA ÚNICO DE TRABAJO (SUT) PARA LA EMPRESA FORZA LÁSER”

AUTOR: Andrés Sebastián carrasco Torres

TUTOR: Ing. Pablo Elicio Ron Valenzuela MSc..

RESUMEN EJECUTIVO

Para llevar a cabo el presente trabajo de titulación se evidenció que la empresa en estudio no cumplía con los requisitos del Ministerio de Trabajo en Seguridad e higiene Ocupacional por lo que podría tener sanciones de acuerdo a Art 5 del Capítulo I del Acuerdo Ministerial 135 el cual manifiesta una sanción máxima que no supera los 20 SBU; aparte de todos los gastos que significarían la atención por algún tipo de incapacidad provocada por algún accidente de trabajo la generación del diseño documental para la gestión de seguridad en la empresa Forza Láser, se lo realizó respondiendo a los requerimientos y formatos obligatorios que son proporcionados por el Sistema Único de Trabajo (SUT) del Ecuador, para empresas que cuentan con más de 10 trabajadores en nómina; La empresa Forza Láser con el desarrollo documental cumpliría con el 58% de los items que le aplica y que se describen a continuación: la gestión de talento humano cumple el 5,5%, gestión documental 12,5%; la gestión en prevención de riesgos laborales el 13%, amenazas naturales y riesgos antrópicos 14%; la gestión de la salud en el trabajo el 8,75%; y los servicios permanentes el 4,25% dando como el 100% de cumplimiento y la empresa puede subir a la plataforma correspondiente. Cabe recalcar que el 42% de los ítems auditados no le aplica cumplir.

DESCRIPTORES:

Lista de verificación, procedimientos, Seguridad industrial, Sistema Único de Trabajo,

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

FACULTY OF ENGINEERING, INDUSTRY AND PRODUCTION

INDUSTRIAL ENGINEERING CAREER

SUBJECT: "DOCUMENTAL DESIGN FOR THE MANAGEMENT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY BASED ON THE REQUIREMENTS OF THE UNIQUE WORK SYSTEM (SUT) FOR THE COMPANY FORZA LÁSER".

AUTHOR: Andrés Sebastián carrasco Torres

TUTOR: Ing. Pablo Elicio Ron Valenzuela MSc.

EXECUTIVE SUMMARY

In order to carry out this degree work, it became evident that the company under study did not comply with the requirements of the Ministry of Labor in Occupational Safety and Hygiene, so it could have sanctions according to Art 5 of Chapter I of the Ministerial Agreement 135, which states a maximum penalty that does not exceed 20 SBU; Apart from all the expenses that would mean the attention for any type of disability caused by an accident at work, the generation of the documentary design for the safety management in the company Forza Laser, was made in response to the requirements and mandatory formats that are provided by the Unified Labor System (SUT) of Ecuador, for companies that have more than 10 workers on the payroll; The company Forza Laser with the documentary development would comply with 58% of the items that apply to it and are described below: human talent management complies with 5.5%, document management 12.5%; management in occupational risk prevention 13%, natural hazards and anthropic risks 14%; occupational health management 8.75%; and permanent services 4.25% giving as 100% compliance and the company can upload to the corresponding platform. It should be noted that 42% of the audited items do not apply to compliance.

DESCRIPTORS:

Checklist, procedures, industrial safety, Single Work System,

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo (2022), los datos de la organización, cada año estas muertes llegan a los 1,9 millones, así también se calcula que 90 millones de años de vida ajustados por discapacidad (DALY) son atribuibles a la exposición a 19 importantes factores de riesgo laboral. Adicionalmente, se estima que cada año se producen al menos 360 millones de accidentes laborales no mortales que tienen como consecuencia más de 4 días de baja laboral. Además, las cifras estimadas por la OIT arrojan que cada año alrededor de 317 millones de personas son víctimas de accidentes del trabajo en todo el mundo y 2,34 millones de personas mueren debido a accidentes o a enfermedades profesionales. (OIT, 2022)

El Ecuador al ser uno de los países de la Región Andina en 2003 adopta la Decisión 584, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. El reglamento a este Instrumento referido como 957, De igual manera en 1986 se emite el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo o el Reglamento 2393, dirigido a proteger la salud de todos los trabajadores ecuatorianos y a mejorar las condiciones de trabajo. Las obligaciones legales en materia de seguridad y salud han estado vigentes en el país desde el año 1937, año donde se emite la ley sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo, y en 1964 se incluye el Seguro de Riesgos del Trabajo en el régimen social ecuatoriano con el Decreto N° 878, publicado en el Registro Oficial N° 239.

En la empresa Forza Laser la seguridad de sus colaboradores no ha sido tomada muy en cuenta por las autoridades, esto se debe al desconocimiento y falta de preocupación en esta

área al no haber creado o mantenido una cultura de seguridad que garantice un entorno seguro y saludable y por no contar con personal involucrado en este tema; ante esta situación se ha visto la necesidad de realizar una gestión documental en base a los requerimientos del Sistema Único del Trabajo (SUT), que permita la identificación y gestión de los riesgos laborales a los que diariamente están expuestos sus trabajadores.

Antecedentes

Forza Láser es una empresa situada en Quito – Ecuador, la misma que tiene como actividades principales el servicio de diseño industrial, elaborando máquinas de corte láser y corte en metal. La empresa fue fundada en marzo de 2017, en sus inicios la empresa contaba con tan solo 4 colaboradores registrados en Instituto de Seguridad Social (IESS), sin embargo, hasta el año 2021 cuentan con un equipo de trabajo de 14 personas.

Dentro de las principales actividades que realizan sus colaboradores son administrativas y de atención al cliente. Por lo que los mayores riesgos a los que se ven afectados son a los riesgos ergonómicos, psicosociales y mecánicos. Este último principalmente el equipo técnico que realiza la instalación de las máquinas y soporte técnico.

Forza Láser, con el objetivo de conservar los índices de accidentalidad laboral bajos y brindar un ambiente laboral más seguro a sus trabajadores, ha decidido adoptar todas las recomendaciones y obligaciones que determinan el Ministerio de Trabajo, para cual se busca elaborar el diseño documental para la gestión de seguridad e higiene ocupacional.

Desde una perspectiva del marco legal en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador, el principal propósito es prevenir los accidentes y enfermedades profesionales derivadas de las actividades laborales en los diferentes centros de trabajo, tanto del sector público y privado.

Para poder llevar un control se involucra a las instituciones públicas responsables de la seguridad y salud como el Ministerio de Trabajo, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y el Ministerio de Salud Pública; que son aquellas entidades que promulgan normas, entre ellas Decretos Ejecutivos, Acuerdos Ministeriales y Resoluciones que, traducidos en reglamentos, regulan la prevención de riesgos en el trabajo y sus efectos en el caso de no cumplimiento en los trabajadores.

Además, las principales normas que se puede mencionar son; el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, el Reglamento de Servicios Médicos de Empresa y el Reglamento de Seguridad en la Construcción, entre otros.

Se ha realizado un estudio documental, para lo cual se recurrió al análisis de contenido de leyes, reglamentos, acuerdos, decretos y resoluciones, entre otros ordenamientos jurídicos. Los resultados del análisis demuestran el poco conocimiento sobre las normas en la seguridad y salud ocupacional, evidenciando la inobservancia de leyes en materia de seguridad tanto en el sector público como privado.

Actualmente con el número de trabajadores registrados, la empresa Forza Láser deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Conformación de comité paritario de seguridad y salud ocupacional integrado por miembros designados por la empresa y elegidos por los trabajadores.
2. Reglamento interno de higiene y seguridad
3. Programas de prevención de uso y consumo de drogas
4. Programa de prevención de riesgos psicosociales
5. Matriz de riesgos identificación evaluación y valoración de riesgos laborales

6. Inducción y adiestramiento en los puestos de trabajo
7. Registro de Técnico responsable SSO
8. Registro de médico responsable
9. Declaración y plan de acción de riesgos laborales
10. Plan de capacitaciones
11. Plan de vigilancia de la salud
12. Programa de prevención de amenazas naturales y riesgos de tipo antrópico

Justificación

En las últimas décadas la seguridad y salud en el trabajo ha sido muy importante dentro un de las empresas, caracterizada por el creciente número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales (2016) es por ello que cada día se ha ido integrando medidas preventivas que generan beneficios potenciales alrededor del crecimiento y sostenimiento de las empresas minimizando así los efectos que surgen principalmente de las actividades realizadas durante su jornada laboral.

Es por esto, que se han adoptado leyes, normas y decretos que permitan llevar a cabo las estrategias y planes corporativos para el cuidado de la salud laboral, con el fin de disminuir los accidentes laborales y los problemas de salud de los trabajadores, por lo tanto la empresa Forza Láser ha mostrado su interés y ha aceptado por medio de este trabajo se le realice un diseño documentado de la gestión de seguridad e higiene laboral, con el objetivo de cumplir con la normatividad vigente y asegurar que sus colaboradores tengan un ambiente laboral seguro.

El presente trabajo elaborará y entregará el diseño documenta de la gestión de seguridad e higiene laboral a la empresa Forza Láser, el mismo que será útil ya que permitirá promover

el autocuidado de sus empleados y poder llevar un seguimiento más oportuno frente a la salud de sus trabajadores, para así disminuir los accidentes laborales y las enfermedades que pueden llegar a causar las jornadas de trabajo de sus empleados.

Se busca que el presente trabajo sea de beneficio a la empresa Forza Láser ya que recién buscan implementar y cumplir con los requisitos obligatorios del Ministerio de trabajo. Además, permitirá fomentar la seguridad de los trabajadores y poder llevar un seguimiento de los accidentes laborales y las enfermedades que puedan darse a causa de sus labores diarias, de tal manera que el documento final del presente trabajo otorgará a la empresa la capacidad de obtener información más oportuna frente a la salud laboral de todos los integrantes de la empresa.

Objetivo general

Generar el diseño documental para la gestión de seguridad e higiene ocupacional de la empresa Forza Láser, mediante los requerimientos obligatorios del Sistema Único de Trabajo (SUT) garantizando el cumplimiento y el bienestar de los trabajadores.

Objetivos Específicos

- Evaluar el estado actual de la empresa, mediante la aplicación de la lista de verificación proporcionada por el Ministerio de Trabajo determinando el porcentaje de cumplimiento, no cumplimiento y la no aplicación de requisitos.
- Evaluar los riesgos laborales en la empresa considerando los procedimientos y la gestión técnica a través de la matriz IPER NTP-330 aprobada por el Ministerio de Trabajo para la elaboración del Reglamento de Seguridad e Higiene con medidas preventivas y correctivas.

- Desarrollar los documentos del sistema de gestión de seguridad e higiene industrial para la empresa Forza Laser, respondiendo a los requerimientos del Sistema Único de Trabajo.

CAPÍTULO II

INGENIERÍA DEL PROYECTO

Diagnóstico de la situación actual de la empresa

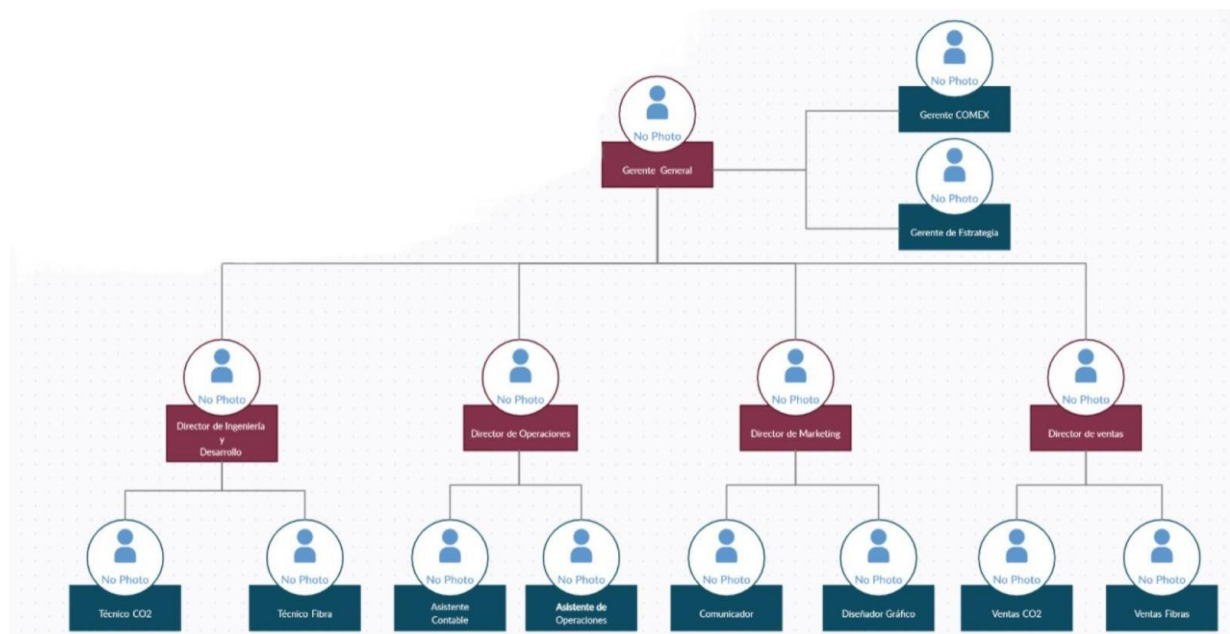
Forza Láser, es una pequeña empresa privada, cuya principal actividad económica es el ensamblaje y venta de máquina de corte láser, mantenimiento y diseño industrial. Actualmente, la empresa tiene su sede principal en Quito, en las calles Toledo y Madrid, en la cual trabajan un total de 28 trabajadores, 17 hombres y 11 mujeres. Para este diagnóstico inicial, se realiza una entrevista al Gerente General y a la Administradora.

Formalmente, la empresa lleva más de cinco años realizando sus actividades, sin embargo, no ha realizado ni cumplido con los requerimientos en cuanto a Seguridad y Salud Ocupacional, ordenados por el Ministerio de Trabajo. Adicionalmente, es importante recalcar que en los últimos años la empresa ha crecido, pues hace un año tenía 7 y hoy cuenta con 23 trabajadores con ello significa que las obligaciones en el SUT.

Para una mayor comprensión de cómo la empresa ejecuta sus actividades, es necesario explicar cómo es su organización interna y cada uno de los procesos que realiza cada departamento. A continuación, se puede apreciar el organigrama de la empresa para así proceder a comprender sus procesos.

Figura 1

Organigrama de la empresa Forza Láser



Nota. Se presenta el organigrama funcional de la empresa Forza Laser. Elaborado por el investigador, 2022.

Departamento Gerencial

Dentro de este departamento, a la fecha que se realiza este diagnóstico, cuenta con tres puestos de trabajo; aquí se encuentra el Gerente General, el Gerente Estratégico y Gerente de COMEX & People. En el proceso gerencial principalmente se enfoca en la planificación, organización, dirección y control de las actividades de la empresa. El proceso de planificación se puede considerar el más importante debido a que es el punto de partida para definir el enfoque y actividades de la empresa. Este proceso inicia con una evaluación de la situación actual de Forza Láser, para así proceder a definir los objetivos y desarrollar estrategias que sean guías

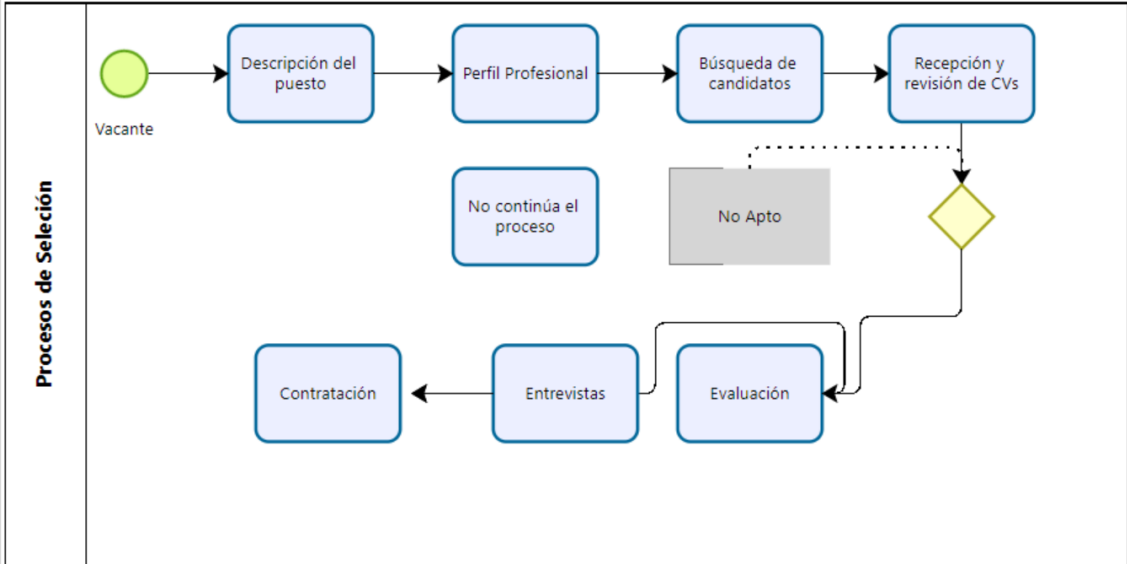
para el cumplimiento de las actividades de la empresa con el fin de delegar responsabilidades a los diferentes departamentos.

Organizar es un proceso que se encuentra dentro del departamento gerencial, en este se determina el buen orden para ejecutar las actividades. Para empezar, se formulan y plantean tanto las metas como los objetivos. Se continúa con la definición de políticas y planes que son de apoyo para cumplir los objetivos planteados. Al tener definido se procede a identificar, clasificar y agrupar las actividades de los departamentos para así finalmente, delegar y coordinar quienes dirigen cada departamento.

En cuanto al Talento Humano, se tiene un proceso de selección con la finalidad de reclutar al personal que posea las habilidades y destrezas acorde a las actividades de la empresa.

Figura 2

Proceso de selección de la empresa Forza Laser



Nota: La figura indica el proceso de selección de talento humano desde la vacante hasta la contratación.

Dentro del proceso de Dirección, las gerencias tienen como actividades principales el mantener un buen liderazgo; es decir organizar reuniones semanales con los diferentes líderes de los equipos para direccionar las actividades y apoyar en las planificaciones semanales con las directrices para que cada equipo alcance los objetivos planteados.

Finalmente, dentro del departamento Gerencial, está el proceso de control mediante el cual el gerente general puede verificar el cumplimiento de las actividades y metas planteadas por los equipos de trabajo. En la empresa Forza Láser, se realizan reuniones mensuales, en las cuales los directores de cada departamento exponen sobre la situación de cada uno. Para realizar un control general de los objetivos y metas empresariales se realiza una reunión semestral, en la cual se analiza las estrategias planteadas para alcanzar las metas, en caso de ser necesario en esta reunión se definen nuevas estrategias con la finalidad de que se logre todo lo planteado en el Plan Estratégico.

Departamento de Ingeniería y Desarrollo

Dentro de este departamento hay que recalcar que la empresa tiene dos líneas, las máquinas de corte láser (CO2) y de corte de fibra de metal (Fibra). El proceso de diseño inicia con el diseño de las máquinas de corte láser en el software, para así proceder a escoger los elementos con los que se fabricará la máquina; se solicita las cotizaciones a los diferentes proveedores; posterior se pasa al departamento de operaciones las cotizaciones para la compra de los insumos. Al tener ya el diseño listo el equipo técnico elabora la documentación técnica de las máquinas, es decir, los planos, la lista de materiales, las instrucciones de montaje, el manual de instrucciones.

Adicionalmente, dentro de este departamento se encuentra el proceso de servicio técnico, el mismo que se lo realiza de manera gratuita a los clientes. El proceso comienza

cuando el cliente compra la máquina, el equipo técnico durante la instalación de la máquina brinda asesoría al cliente, da soporte en cuanto a enseñar el uso de la misma, así como consejos para un buen uso y manejo. El servicio técnico post venta el cliente se contacta con servicio al cliente, quienes receptan los datos, las necesidades y/o reclamos, posteriormente se pasa el requerimiento al equipo técnico, quienes analizan la solicitud, coordinan la visita técnica con el cliente. En la cita de revisión de la máquina se analiza la situación y se realiza los ajustes o cambios necesarios.

Finalmente, se encuentra el proceso de mejora continua, en este proceso los técnicos encargados, analizan las máquinas que se han elaborado, según los comentarios recibidos en la post venta y calificación de los clientes, los ingenieros mejoran el diseño y algunos casos buscan nuevos proveedores para reemplazar piezas que puedan salir deficientes. Además, en base a las necesidades de los clientes, se realiza nuevos diseños de nuevas máquinas de corte láser.

Departamento de Operaciones

Dentro del Departamento de Operaciones, se maneja temas relacionados a la contabilidad de la empresa, así como, las actividades administrativas. En cuanto al proceso de contabilidad inicia cuando el contador realiza una identificación de las operaciones, es decir todas las operaciones económicas que realiza la empresa. Dentro de estas operaciones se distinguen las operaciones rutinarias y las no rutinarias. Al tener definidas estas operaciones el equipo de contabilidad recolecta la información a nivel de todos los departamentos de la empresa, así el/la contador/a verifica la veracidad y fiabilidad de lo entregado. Finalmente, los estados financieros que son el producto final del estado contable, en el cual se presenta la información financiera a los gerentes para que puedan tomar las decisiones económicas eficientes, ya que dentro de estos se muestra la rentabilidad, posición financiera, la capacidad de crecimiento y el flujo de fondos

que tiene la empresa. Los estados financieros son elaborados en conjunto la contadora con los asistentes contables.

Departamento de Marketing

El Departamento de Marketing de Forza Láser tiene como objetivo captar a clientes a través del uso de las redes sociales. Aquí se puede definir tres procesos principales, el proceso de diseño gráfico, elaboración de productos de comunicación y elaboración de campañas. El departamento de marketing realiza planificaciones con el fin de convertir en ventas. La principal estrategia que se utiliza es crear campañas en redes sociales, principalmente en Google Ads, Facebook, Tiktok, Youtube e Instagram. Para iniciar el proceso se define una parrilla de contenidos, en la cual se establece los artes o diseños que se va a utilizar en las redes, una vez definido se solicita a los diseñadores el número de artes correspondientes a las publicaciones que se realizarán diariamente.

Por otra parte, el equipo de comunicación primero realiza la estrategia comunicacional, con el fin de utilizar las estrategias necesarias para llegar al grupo objetivo. Para así, poder realizar los guiones para los insumos comunicacionales. El proceso de elaboración de campañas es dirigido por el Director del departamento, quien inicia el proceso analizando el perfil del cliente Forza Láser, para proceder a realizar la segmentación de cada red social. Se define un calendario para realizar las publicaciones acordes a las estadísticas que maneja cada red. Se publica los insumos acordes a cada red y se realiza los seguimientos necesarios para analizar cuantas conversiones en ventas resulto.

Departamento de Ventas

El departamento de ventas en primer lugar define un plan de ventas en conjunto con la estrategia que se va a utilizar. Este departamento trabaja en conjunto con el departamento de

marketing ya que hay dos canales por los cuales realiza las ventas, por redes sociales y quienes visitan el showroom de la empresa. El equipo de ventas realiza el seguimiento de los posibles clientes, se brinda la asesoría necesaria para poder cerrar la venta. Una vez concretada la venta, se procede a realizar con el trámite de papeles para la entrega de la máquina. En cuanto a la post venta un asesor comercial realiza un seguimiento de los clientes para poder realizar una encuesta de satisfacción.

En todos los procesos que tiene la empresa se involucran varios factores de riesgo, estos factores deben analizarse a profundidad en la propuesta metodológica presentada a continuación, por tanto, se muestra el diagnóstico técnico realizado a la empresa Forza Láser, en relación a lo que requiere el Ministerio de Trabajo (MDT). Se procede a detallar dicho proceso mediante el formato del Sistema Único de Trabajo (SUT). (Ministerio de trabajo, 2017)

La matriz de auto evaluación realizada consta de seis partes, desde un encabezado con los datos generales de la empresa, la Gestión de talento humano que equivale el 20%, la gestión Documental 15%, Gestión de Prevención de Riesgos Laborales 20%, Amenazas Naturales y Riesgos Antrópicos 15%, Gestión de Salud en el Trabajo 20% y Servicios Permanentes 10%.

Esta inspección se adjunta en **Anexo I** para su verificación.

A continuación, se procede a indicar los resultados obtenidos en la matriz de inspección en la cual se analizó los siguientes parámetros que contiene la lista de verificación tal como se muestra en la **Tabla I**

Tabla 1

Análisis de resultados de la inspección

Análisis de resultados					
Íte	Área	Cumple	No cumple	No aplica	
1	Gestión de talento humano	0%	5,50%	14,50%	
2	Gestión documental	0%	12,50%	2,50%	
3	Gestión en prevención de riesgos laborales	3,50%	9,50%	7%	
4	Amenazas naturales y riesgos antrópicos	4,50%	9,50%	1%	
5	Gestión de salud en el trabajo	0%	8,75%	11,25%	
6	Servicios permanentes	2,75%	1,50%	5,75%	
	Total	10,75%	47,25%	42%	100 %

Nota: Del 100% obtenemos únicamente un 10,75% de porcentaje en cumplimiento general en el área de seguridad y salud ocupacional.

Según los resultados arrojados de la inspección se puede evidenciar el cumplimiento, el no cumplimiento e ítems que no aplica. Según lo que corresponde a Gestión de Talento Humano, así como, Gestión Documental se puede visualizar que no se cumple con lo requerido por el Ministerio de Trabajo. En cuanto a Prevención de Riesgos Laborales se cumple el 3,5%, los ítems que no cumple referido al 9,50% muestra que es más lo incumplido. Las amenazas naturales el cumplimiento es del 4,50% el cumplimiento, mientras el incumplimiento es del 9,5%. En la Gestión de salud en el Trabajo no se cumple con lo determinado en el MDT, en servicios permanentes cumple con el 2,75%.

En este diagnóstico inicial se obtiene el 10,75% de cumplimiento general y un 49,25% de incumplimiento. En cuanto a los ítems de no aplica es debido a que estos son dirigidos a empresa con más de 50 trabajadores. Para aprobar y cumplir con las exigencias del Ministerio de trabajo, en el diagnóstico realizado anteriormente se debe obtener un puntaje mínimo del 80%, esta valoración puede obtenerse gestionando toda el área de seguridad y salud en la empresa en varios puntos: documental, talento humano, riesgos laborales, salud en el trabajo, amenazas naturales, riesgos tipo antrópicos y servicios permanentes.

Área de estudio

Dominio (UTI): Tecnología y sociedad.

Línea de investigación (UTI): Medio Ambiente y gestión de riesgos.

Campo: Ingeniería Industrial

Área: Seguridad y Salud Ocupacional

Aspectos: Diseño documental en base a los requerimientos del SUT.

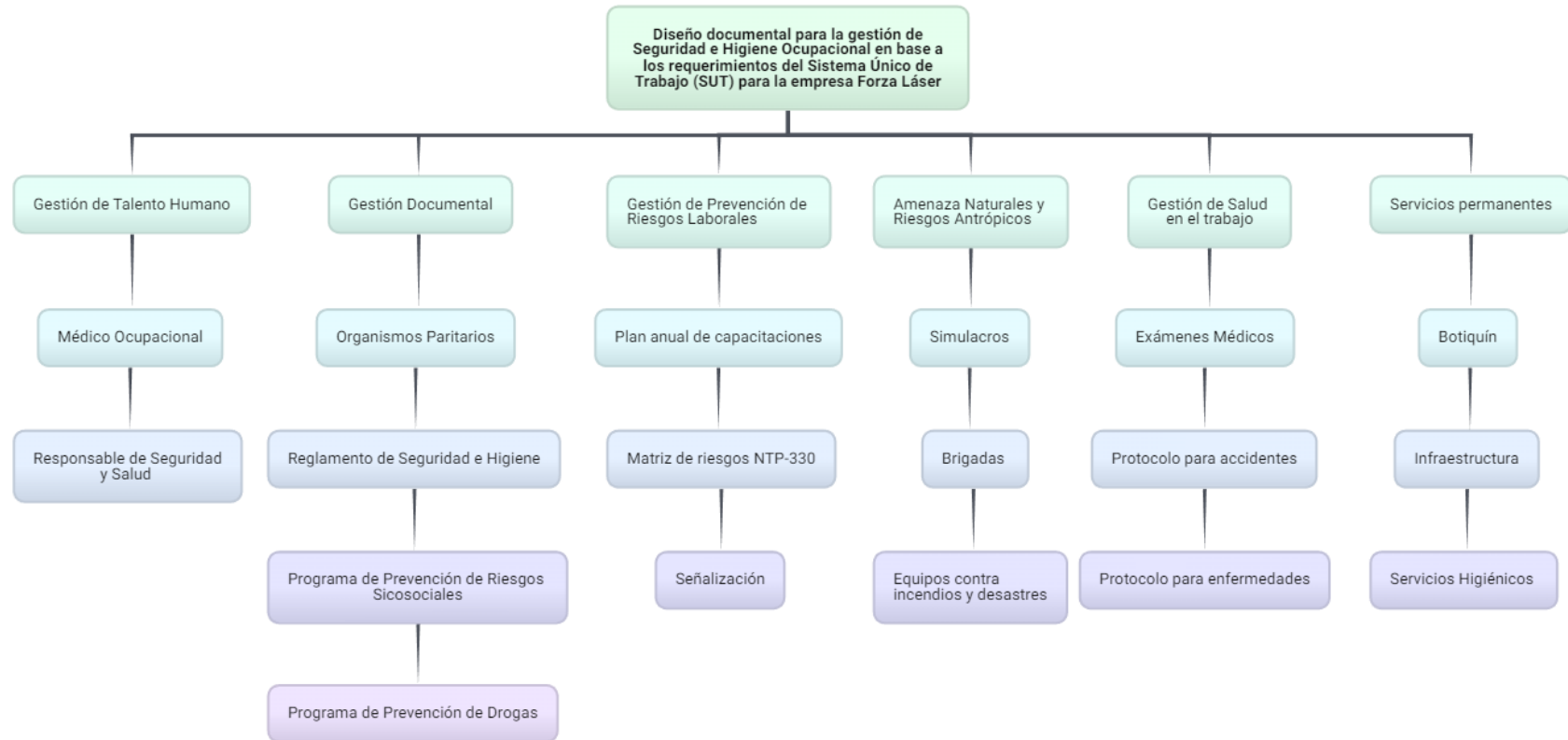
Objeto de estudio: Diseño documental para la gestión de seguridad e higiene ocupacional en base a los requerimientos del Sistema Único de Trabajo (SUT) para la empresa Forza Láser, ubicada en la ciudad de Quito

Periodo de análisis: enero 2022 – junio 2022

Modelo Operativo

Figura 3

Modelo Operativo de la propuesta metodológica a implementar



Nota: El modelo operativo está diseñado en base a las 6 áreas de la inspección realizada a la empresa. Tomado de (Ministerio de Trabajo,

2022), elaborado por el investigador

Desarrollo del modelo operativo

Gestión de talento humano. - Trata de los registros que debe tener la empresa en el área de seguridad y salud, recordando que si la empresa tiene más de 100 trabajadores es indispensable que un técnico sea contratado bajo dependencia laboral. Si la empresa es de alto riesgo y posee más de 50 trabajadores de igual manera es obligatorio que un técnico dirija el área de seguridad y salud, sin embargo, en las empresas con más de 10 de trabajadores y menos de 100 se debe asignar un responsable que gestione los riesgos de la empresa. Según la Decisión 584 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004), en el Art. 11 literal a) es obligación de la empresa registrar un responsable de la Gestión de Seguridad, Salud en el trabajo y Gestión Integral de Riesgos; así como según el Código de Trabajo, Art. 430 se debe contar con el registro de un médico ocupacional para la Gestión de Salud en el trabajo. El médico debe ser registrado en el SUT obligatoriamente desde que la empresa demuestre que tiene 1 trabajador afiliado en el IESS.

Gestión documental. - En seguridad e higiene ocupacional todo debe estar por escrito y todos los documentos a entregar deben ser aprobados por el MDT y en su mayoría todos deben ser socializados a los colaboradores de la empresa. Según el Decreto 2393, Art. 14 numeral 1 y 2, determina que en todo establecimiento en el cual laboren más de 15 trabajadores se debe conformar un comité de seguridad de higiene en el trabajo integrado de forma paritaria por tres representantes y tres de los empleadores, quienes designan un presidente y secretario por un periodo de un año. Si el presidente representa al empleador el secretario debe representar a los trabajadores o viceversa. Según el Art. 434 del Código de Trabajo, menciona que toda empresa que registre más de 10 trabajadores tiene la obligación de ejecutar y socializar el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo una vez este sea aprobado por el Ministerio de Trabajo (MDT); el mismo que debe seguir la estructura ya determinada en el Sistema Único de Trabajo, plataforma del MDT. La vigencia de este reglamento es de dos años, el mismo que debe

cumplirse. Programa de Riesgo Psicosociales según el Art. 9 del Acuerdo 082 de la Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, determina que toda empresa que tenga registrados más de 10 trabajadores debe elaborar el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, según los formatos y parámetros que determina el Ministerio de Trabajo (MDT), este programa debe fomentar la cultura de no discriminación en los espacios laborales, así como de igual. Este Programa debe ser renovado, implementado y registrado anualmente a través de la Plataforma SUT. Es fundamental indicar que el MDT hace énfasis en gestionar los riesgos psicosociales, para esto se ha puesto en marcha los últimos años el programa de prevención de riesgos psicosociales, en donde, los colaboradores son evaluados mediante un test del MDT, adicional se identifica los niveles del riesgo, se socializa y se ejecuta un plan de acción con el único objetivo de eliminar este factor de riesgo totalmente. Al igual que el programa de prevención de riesgos psicosociales se debe ejecutar el programa de prevención al uso y abuso de drogas, en donde el medico ocupacional registrado en el SUT debe tomar un test privado a los trabajadores para evaluar a los mismos y determinar el grado de exposición que tienen los mismos a sustancias psicotrópicas. Acorde a Acuerdo Interinstitucional 038, los Programas de Prevención Integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados deben ser organizados y planificados en el primer mes del año, así como ejecutarse durante todo el año. En cuanto a los reportes deben ser periódicos mediante indicadores de gestión en el SUT. Este programa tiene cinco fases, sensibilización y socialización, diagnóstico general, ejecución de estrategias de prevención, evaluación del programa y la derivación y referencia de casos por consumo problemático. Activación de Protocolo de Sala de Lactancia Materna, según el Acuerdo Interministerial 003-2019 correspondiente a la Norma técnica para la adecuación y uso de las salas de apoyo a la lactancia materna, se debe implementar una sala de apoyo a la lactancia materna temporal cuando una

mujer de la empresa se encuentre en periodo de lactancia, mientras que una sala permanente corresponde cuando la empresa cuenta con más de 50 trabajadoras en edad fértil. Actualmente, en la empresa Forza Láser, hay mujeres en edad fértil, sin embargo, al ninguna estar en estado de gestación o periodo de lactancia no se ha activo el protocolo de sala temporal.

Gestión en prevención de riesgos laborales. - Existen 6 tipos de riesgos en el área de seguridad y salud estos son: químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, físicos y mecánicos. Para empezar a erradicar los riesgos que afectan a la empresa se debe realizar una matriz de riesgos en donde se pueda visualizar donde están los niveles intolerables y críticos en cuanto a seguridad industrial. La matriz es aplicada por puesto de trabajo determinando todos los factores a los que el trabajador se encuentra sometido durante su jornada diaria de trabajo. El Acuerdo Ministerial 135, Art. 10 Obligaciones en materia de seguridad, salud del trabajo y gestión de riesgos, numeral P, hace referencia a la obligatoriedad de capacitar al personal en temas de prevención de riesgos laborales, acorde al giro de negocio de la empresa y al puesto de trabajo. Adicionalmente, debe registrarse y evidenciar la capacitación, formación e información brindada a los trabajadores en materia de seguridad y salud. El reporte de los temas y porcentaje de cumplimiento debe ser registrados a través del SUT anualmente. La Matriz de Riesgos Laborales como se menciona en la Decisión 584, Art. 11 literal b, el empleador tiene la obligación de identificar y evaluar los riesgos a los que son expuestos los trabajadores de manera inicial y periódica, con el objetivo de planificar correctamente las acciones preventivas mediante los sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específico u otros sistemas similares basados en matrices de riesgos. Según el Decreto 2393, los Arts. 168 – 171, los establecimientos deben contar con señalizaciones de prohibición con características circulares y de color base rojo; las de obligación deben ser circular, con fondo azul oscuro y borde blanco, sobre este fondo en color blanco estará la obligación a cumplir. Las señales de prevención o

advertencia estarán en un triángulo amarillo y el símbolo en negro; las señales de información serán cuadradas con fondo verde con los bordes símbolos blancos.

Amenazas naturales y riesgos antrópicos. - Acorde al Art 16. de la Decisión 584, toda empresa debe tener contar con un plan de emergencias y contingencias, en donde se realice un simulacro anual como mínimo, adicional se debe asignar jefes de: brigadas, comunicación, rescate, primeros auxilios, comunicación y contra incendios. También se debe identificar los recursos de la empresa para defenderse de alguna emergencia o amenaza natural: planos de evacuación, señalización de emergencia, alarmas, elementos de seguridad instalados, detectores de humo, luces estroboscópicas, luces de emergencia, equipos de comunicación, rutas y salidas de evacuación, camillas, botiquín, red hídrica, entre otros.

Gestión de salud en el trabajo. - El Art. 230 del Reglamento LOSEP, estipula que los colaboradores deben someterse a exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de salida con el objeto de verificar su salud el momento del ingreso, durante y a la salida de la empresa. El medico ocupacional es el encargado de abrir una ficha medica ocupacional y un certificado de aptitud cada año. La vigilancia de la salud en cada empresa detalla minuciosamente que debe gestionarse identificando los grupos de atención prioritaria y condiciones de vulnerabilidad. Se debe implementar un Protocolo Interno de Actuación frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales. En este punto de la gestión de seguridad y salud debe tomarse en cuenta que debe registrarse todo accidente laboral y enfermedad profesional, si existiese, ante el seguro general de riesgos laboral y ante el IESS por el técnico y el médico de la empresa.

Servicios permanentes. - Según los instrumentos de Seguridad y Salud en el Trabajo, es sustancial que las instalaciones de la empresa cuenten con estándares altos de orden y limpieza,

así como también su infraestructura sea adecuada y acorde al giro de negocio y actividad comercial que se ejecute. La empresa debe contar con un botiquín, un local de enfermería, en el caso de que la empresa tenga más de 25 trabajadores, se debe realizar inspecciones semanales de los servicios urinarios, vestuarios, comedor, oficinas, duchas, entre otros con el objetivo de mantener los servicios que los colaboradores utilizan en un correcto estado.

CAPÍTULO III

PROPUESTA Y RESULTADOS ESPERADOS

Presentación de la propuesta

Para la propuesta metodológica se pretende dar las directrices designadas por el Ministerio de Trabajo en materia de seguridad y salud acorde al giro de negocios de la empresa que cuenta con 23 trabajadores en 8 puestos de trabajo, cabe recalcar que esta metodología únicamente debe ser aplicada para empresas que cuenten con un número mayor a 10 trabajadores afiliados al IESS en calidad de dependencia:

Desarrollo de la propuesta

Gestión de Talento Humano

Responsable de Seguridad y Salud

Para la ejecución del registro del responsable de seguridad se toma lo referenciado en el *Anexo 1* y se considera todo lo estipulado en el *Anexo 2*.

A continuación, se elabora una tabla en la cual se dejará definido las competencias y cualificaciones que requerirá el responsable acorde al grado de riesgo y tamaño que tenga Forza Láser, es decir si la empresa a futuro tiene más de 25 trabajadores deberá considerar que el responsable cumpla con los requisitos que se procede a mencionar.

Tabla 2*Tamaño y riesgo de la empresa*

Tipo de empresa	No. Trabajadores	Riesgo Leve	Riesgo Moderado	Riesgo Alto
Microempresa	1 a 9	Código B1	Código B2	Código A1
Pequeña empresa	10 a 49	Código A2	Código A3; C1	Código A4; B3; C2
Mediana empresa	50 a 99	Código A5; B4; C3	Código B5; C4,5	Código D1,2
Gran empresa	100 o más	Código D3,4,5; E1,2	Código E3,4; F1,2	Código E5; F3,4,5; G*

Nota: Se puede verificar la clasificación en tamaño de empresa desde 0 a 99 trabajadores y en el riesgo de la empresa desde leve hasta alto. Tomado de (Zambrano D. G., 2005), elaborado por el investigador 2022.

Tabla 3*Nivel de instrucción SST*

Letra	Nivel	Título obtenido	Formación específica en seguridad y salud (créditos u horas a llenarse con documentación de respaldo)
A	Superior Intermedio	Académico, tecnológico, técnico	
B	Superior Terminal	Profesional	
C	Postgrado	Otras especialidades	
D	Postgrado	Diplomado en SST	
E	Postgrado	Especialista en SST	
F	Postgrado	Magister en SST	
G	Postgrado	PhD en SST	

Nota: Se clasifica el nivel de instrucción por letra desde la A hasta la G. Tomado de (Zambrano D. G., 2005), elaborado por el investigador.

Tabla 4

Número de horas en capacitaciones SST

Número	Capacitación específica en seguridad y salud (horas)
1	Menor de 50 horas
2	De 51 a 100 horas
3	De 101 a 200 horas
4	De 201 a 500 horas
5	Mayor a 500 horas

Nota: Se ordena los ítems por número para poder realizar la interpretación de la cantidad de horas de acuerdo a la capacitación específica.

Médico Ocupacional

Según la Decisión 584. Art. 14 y Código del Trabajo. Art. 430 detalla que los empleadores tienen la obligación de brindar atención médica a los trabajadores, garantizar exámenes médicos antes, mediante y después de laborar en la empresa designada, tienen derecho a un botiquín personalizado, un seguro médico y atender las necesidades de salud que requiera el personal; la empresa tiene la obligación de determinar un departamento de seguridad e higiene laboral.

A la fecha de la elaboración del presente trabajo, Forza Láser cuenta con 23 colaboradores, por lo que se procede a determinar lo indispensable que debe contar la empresa para velar por el cuidado de la salud de sus colaboradores.

En cuanto a la salud ocupacional y siguiendo los procesos de la Forza Láser, se solicitará al área correspondiente pueda iniciar el proceso de contratación de un profesional de salud, que

tenga experiencia en salud ocupacional. Quien será el encargado del cuidado de la salud de los colaboradores de la empresa. Se determinará sus principales funciones:

- Chequeos Médicos Ocupacionales: Pre-Ocupacional, de ingreso, reingreso y salida.
- Chequeo Médico individual con Historia Clínica Ocupacional y exámenes básicos de laboratorio. Informe individual, recetas y transferencias.
- Emisión de certificados de Aptitud Laboral individual.
- Emisión de fichas médicas ocupacionales, ingreso, periódicas, salida.
- Reporte de resultados a Gerencia con conclusiones y recomendaciones.
- Exámenes de Laboratorio Clínicos y Ocupacionales
- Vigilancia de la Salud basada en los efectos de los factores de riesgo sobre la salud de los trabajadores.
- Capacitaciones y charlas en temas de Salud Ocupacional y Educación para la Salud.
- Programa de pausas activas y pasivas para la prevención de trastornos músculo-esqueléticos.
- Accidentes Laborales: Investigación, análisis y reporte.
- Reportes de indicadores, morbilidad, accidentes laborales y enfermedades ocupacionales a entidades de control.
- Inspecciones, observaciones y análisis de condiciones y acciones subestándar.

Al igual que el responsable de la Gestión, el médico que vigilará la salud de la empresa será registrado en el Sistema Único de Trabajo (SUT), para dejar la constancia de las actividades que se están realizando en relación a la prevención y cuidado de los colaboradores. Así, se cumplirá con lo requerido por el Ministerio de Trabajo. Cabe mencionar que, con el crecimiento

de la empresa, más de 50 trabajadores, el médico deberá ser contratado a tiempo completo en las instalaciones.

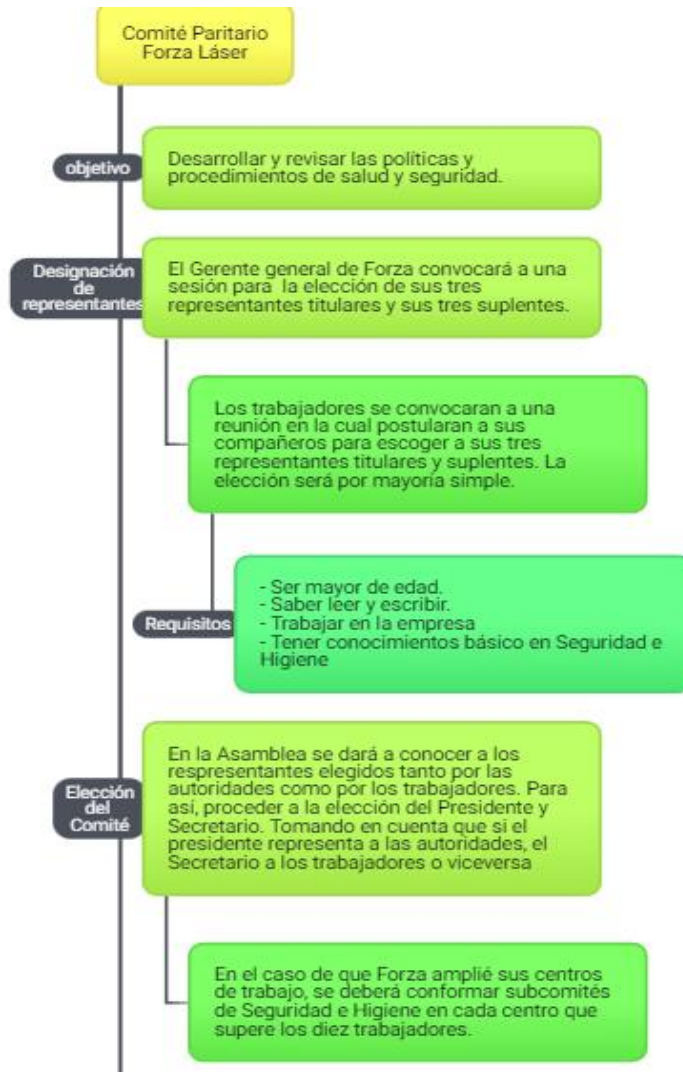
Gestión Documental

Organismos paritarios

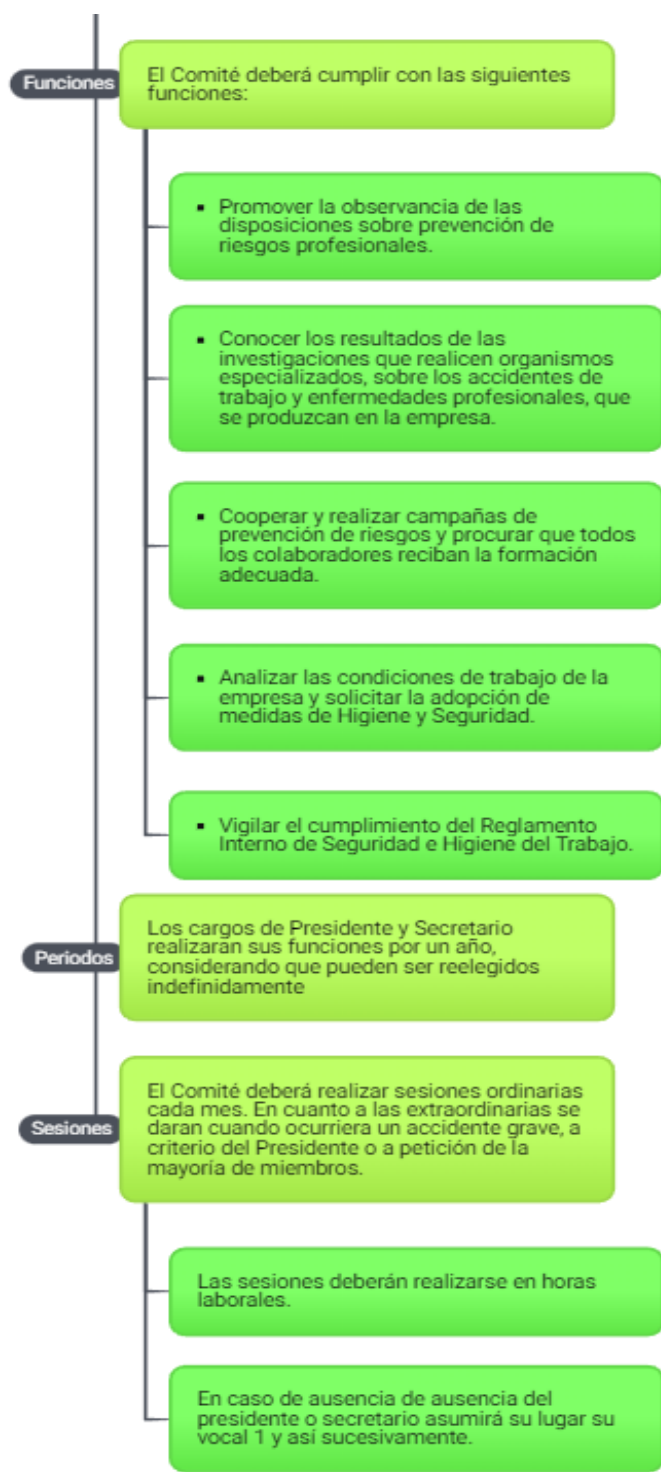
De acuerdo a (Cordero, 1986) Art 14 las empresas que tengan ausente el departamento de Seguridad y Salud por no cumplir con los miembros necesarios de trabajadores, se deberá realizar un acto democrático para elegir al representante de dicha área para cumplir con los objetivos propuestos. Forza Láser tiene dentro de su nómina a 23 personas registradas por lo que ya es obligatorio contar con el Comité.

Figura 4

Propuesta de comité paritario - Forza Laser



Continuación Figura 4



Nota: La figura indica la estructura que debe tener el comité, las funciones de los delegados y sobre todo obligaciones en el área de seguridad y salud. Tomado de (Ministerio de trabajo, 2017) y (Cordero, 1986), elaborado por el investigador 2022.

Adicionalmente, según indica la normativa se debe realizar reuniones mensuales por parte del comité, las mismas que pueden ser de manera presencial o virtual en donde se traten temas de mejora de la empresa en el área de seguridad y salud ocupacional. Para el registro de esta reunión se adjunta formato en el **Anexo 3**.

Este informe deberá registrarse en el SUT en el mes de enero correspondiente a las gestiones realizadas durante el año anterior. Para este control se debe completar la matriz de registro que permitirá visualizar el número de veces que se planificó la reunión mensual y el número de veces que se ejecutó, para así mediante la fórmula $\# \text{ de ejecución} / \# \text{ de planificación} * 100$, calcular el indicador.

Reglamento de Seguridad e Higiene

Concorde a (Huerta A. R., 2017), Art. 10, los empleadores tienen la responsabilidad de registrar, aprobar, informar las obligaciones del trabajo conforme al tema de seguridad y salud desglosando con los temas de higiene, salud ocupacional, emergencia y contingencia, brigadas, simulacros, medidas de prevención, vigilancia de la salud, programas y planos para un buen funcionamiento laboral. Adicionalmente, el Ministerio de Trabajo proporciona un instructivo para la elaboración y carga del Reglamento en la plataforma.

El Reglamento de seguridad y salud ocupacional ya se encuentra ejecutado y aprobado por el Ministerio de Trabajo. Se lo puede visualizar en el **Anexo 4**.

Programa de prevención de riesgos psicosociales

Acorde al Acuerdo Ministerial 082. Art. 9 y al Acuerdo Ministerial 135. Art. 10 literal g), en empresas públicas y privadas que tengan un número superior a diez personas laborando se debe inculcar el programa de prevención psicosocial para tener la cultura de igualdad y de no

discriminación en el ámbito de trabajo, mismo acto deberá ser reportada anualmente al ministerio de trabajo a través de un programa de capacitación. Conforme a lo que menciona la normativa, Forza Láser al contar con más de 10 trabajadores está en la obligación de implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales. El mismo que contendrá acciones para promover una cultura organizacional de no discriminación y de igualdad de oportunidades. Para garantizar el cumplimiento del programa, el Ministerio de Trabajo dará seguimiento e inspección verificando las charlas mediante evidencia. Además, el programa se actualizará cada dos años a la par de la actualización del Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo. Las actividades preventivas se planificarán y desarrollarán anualmente.

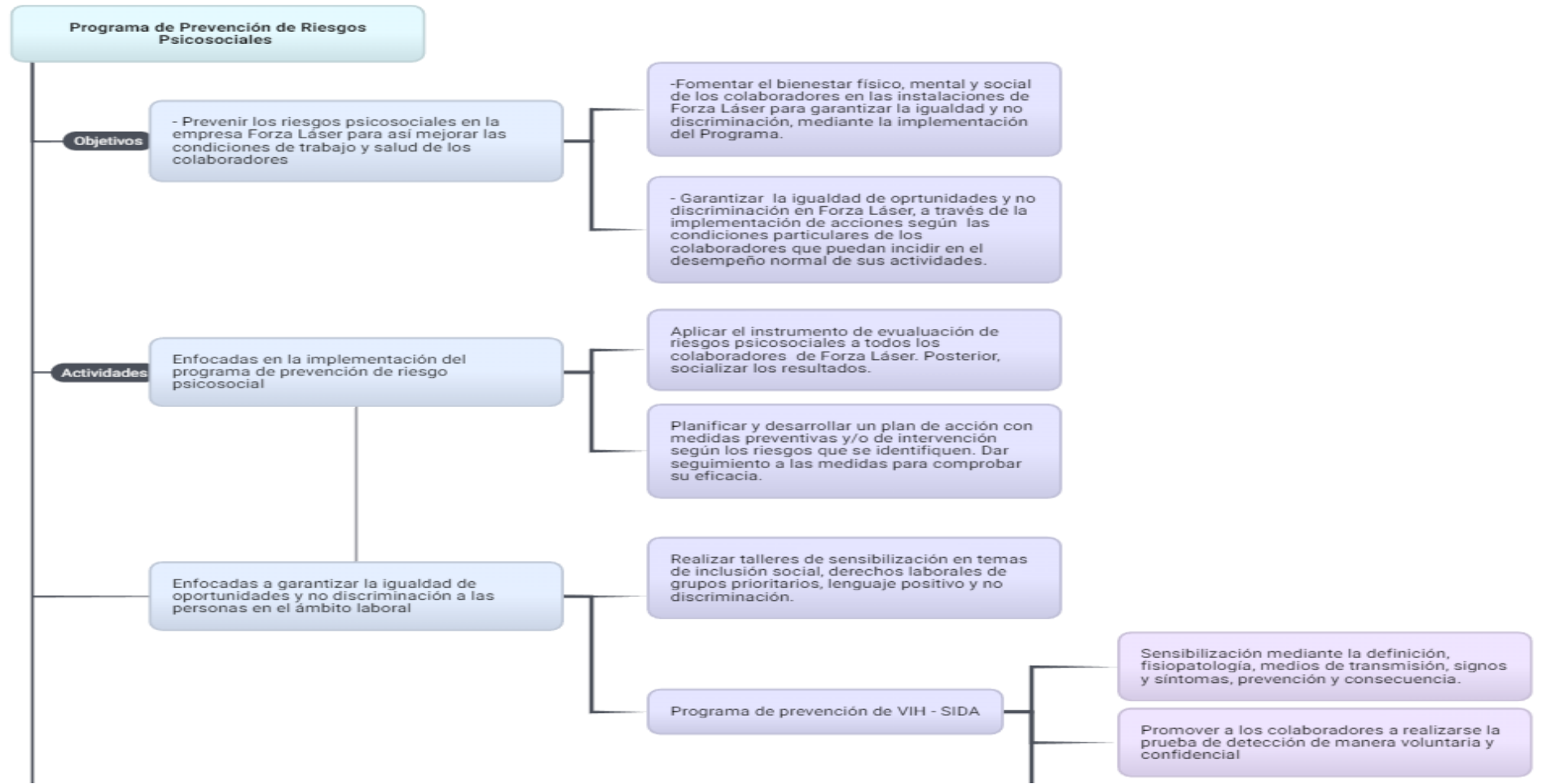
El cuestionario que entrega el MDT se encuentra adjunto en el

Anexo 5, y el procedimiento de análisis de resultados en el **Anexo 6**.

En función del riesgo psicosocial evaluado en el anexo 6 el impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata, estableciendo medidas preventivas y correctivas.

Figura 5

Estructura del programa de prevención de riesgos psicosociales



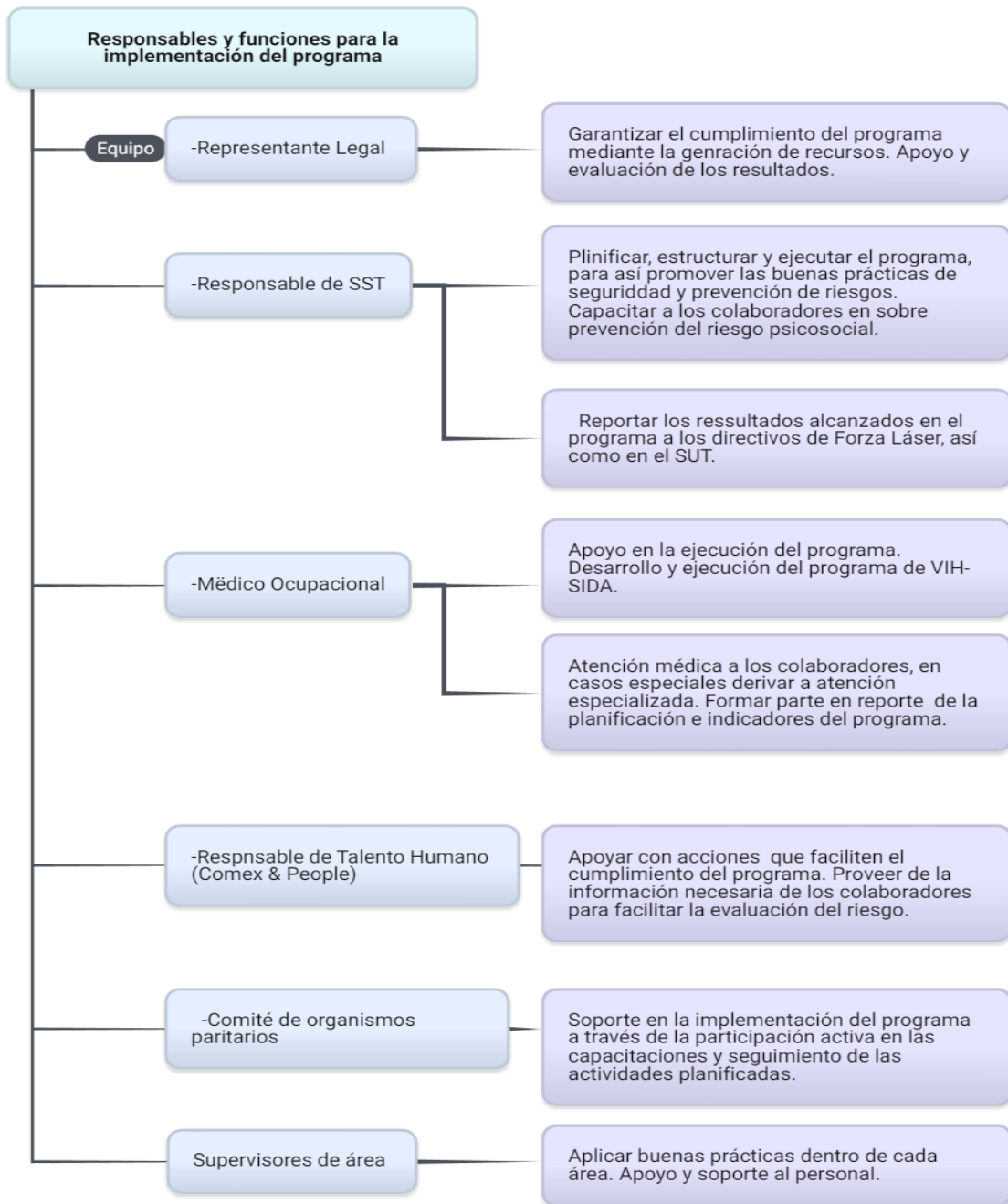
Continuación Figura 7



Nota: Dentro de la estructura del programa tenemos objetivos, actividades, registro, indicadores, medios y beneficios. Se adjunta procedimiento de programa para la prevención y control del VIH/sida en el *Anexo 7*. Tomado de (Ministerio de Trabajo, 2022) elaborado por el investigador 2022.

Figura 6

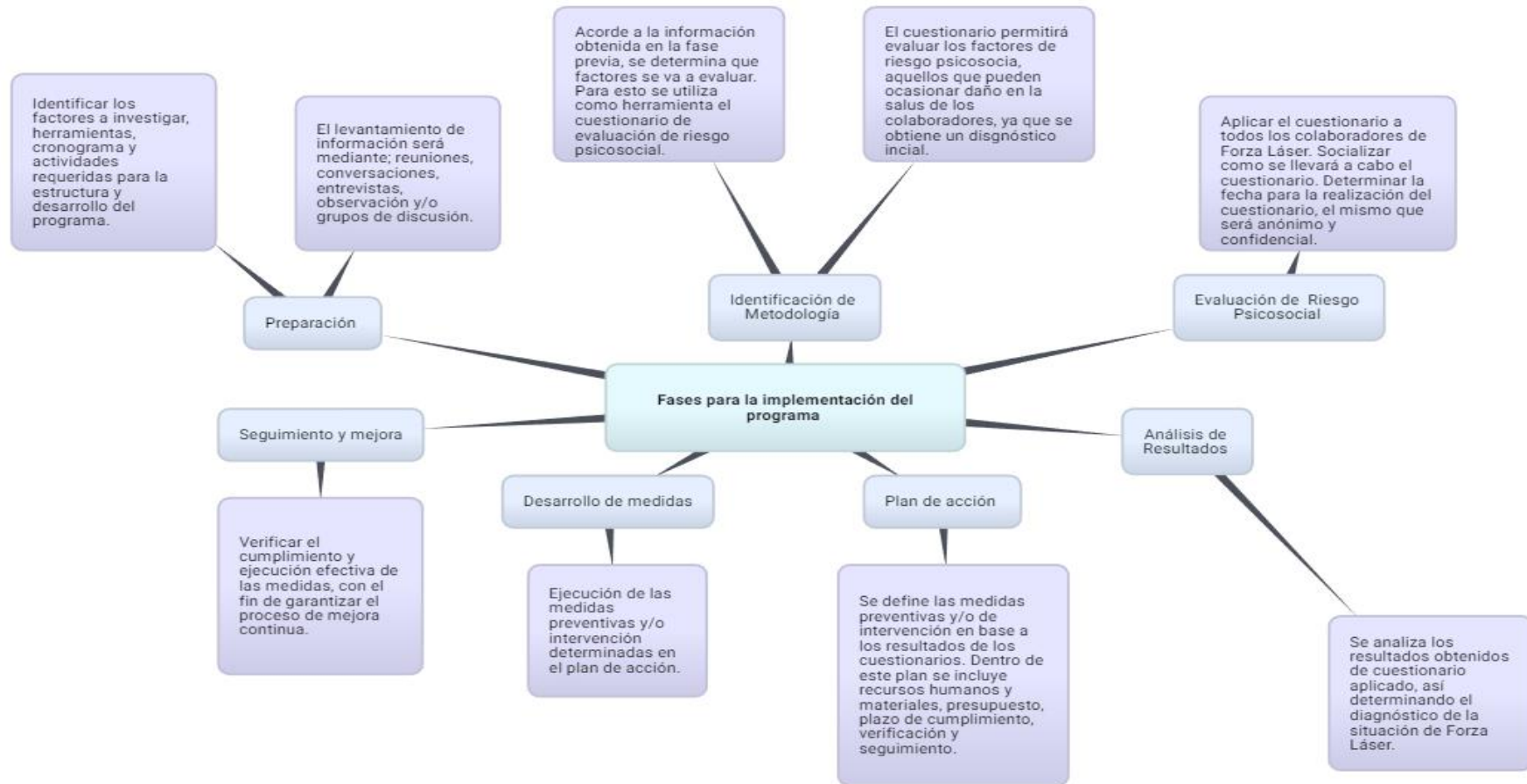
responsables y funciones del programa



Nota: Entre los principales responsables del programa están: Representante Legal, Responsable SST y Médico Ocupacional de la empresa. Tomado de (Ministerio de Trabajo, 2022), elaborado por el investigador 2022.

Figura 7

Fases para la implementación del Programa



Nota: Las fases para la implementación del Programa son 7 en total. Tomado de (Ministerio de Trabajo, 2022), elaborado por el investigador 2022.

Tabla 5

Programa Anual de Riesgos Psicosociales

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES																
Ítem	Actividad	Objetivo	Recursos	Responsable	Mes de cumplimiento											
					E	F	M	A	M	J	JL	AG	S	O	N	D
1	Capacitación en acoso laboral y acoso sexual.	Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales establecido por la empresa Forza Láser.	Diapositivas sobre el tema - Computador - Proyector	Responsable SST												
2	Capacitación de moobing y burnout															
3	Conversatorio sobre derechos humanos y laborales.															
4	Envío de correos masivos a colaboradores, con la información del programa	Socializar sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales establecido por la empresa Forza Láser.	Correos institucionales.	Responsable SST												
5	Publicar en la cartelera de la empresa el Programa		Cartelera - boletín impreso													
6	Aplicar a todo el personal de la empresa o institución un instrumento de evaluación de riesgos psicosocial que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional.	Identificar los riesgos psicosociales de Forza Láser.	Cuestionario impreso	Responsable SST												
7	Socialización a todos los colaboradores de los resultados finales, así como las medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados	Tomar acciones para la reducción y mitigación de los riesgos laborales.	Informe de resultados - Presentación de medidas de prevención	Responsable SST												
8	Realización de la encuesta de clima laboral.	Realizar el seguimiento a las medidas preventivas y/o intervención implementadas a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.	Evaluación de clima laboral - correos empresariales.	People & Comex Responsable SST												
9	Realizar talleres de sensibilización a todo el personal en temas relacionados a derechos laborales de grupo prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad social, inclusión social, igualdad, lenguaje positivo y no discriminación en el ámbito laboral.	Sensibilizar sobre la inclusión en los espacios laborales de la empresa Forza Láser.	Diapositivas sobre el tema - Computador - Proyector	Responsable SST												
10	Taller de socialización del programa de prevención de VIH-SIDA; sensibilización, acompañamiento y prevención.	Sensibilizar sobre el VIH. Promover la realización de la prueba de detección de manera voluntaria en la empresa Forza Láser	Diapositivas sobre el tema - Video sobre prevención de VIH - Computador - Proyector	Médico Ocupacional Responsable SST												
11	Socialización del protocolo de Prevención Y Atención De Casos De Discriminación, Acoso Laboral Y Toda Forma De Violencia Contra La Mujer En Los Espacios De Trabajo	Sensibilizar sobre el acoso a la mujer en los espacios laborales de la empresa Forza Láser.	Protocolo - correos empresariales	People & Comex Responsable SST												
12	Realizar campañas comunicacionales permanentes en temas relacionados a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer.	Prevenir la discriminación, el acoso laboral y cualquier forma de violencia	Correos empresariales - cartelera	People & Comex Marketing Responsable SST												

Nota: Se presenta el programa a ejecutarse durante el año en la empresa FORZA LASER con todas las actividades, objetivos, recursos, responsables y mes de cumplimiento. El formato y esquema de encuesta de clima laboral de presenta en el **Anexo 8**.

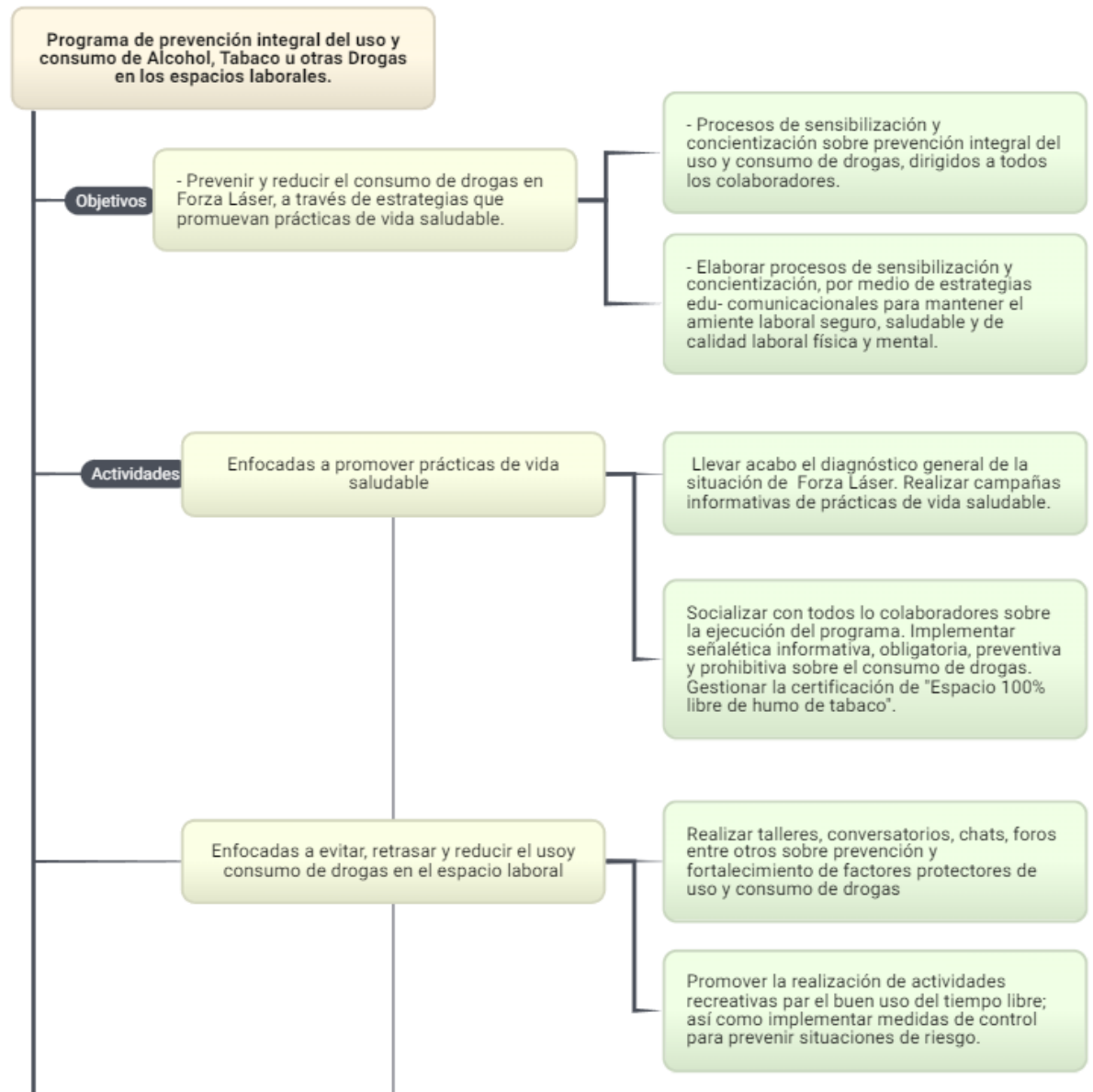
Programa de prevención integral del uso y consumo de Alcohol, Tabaco u otras Drogas en los espacios laborales.

Como se menciona al Acuerdo Ministerial 135. Art. 10 literal g y al Acuerdo Interinstitucional 038, el programa de prevención integral del uso de estupefacientes es una norma que busca promover un país con proceso continuo antidrogas para conseguir una mejora en la vida de cada uno de los trabajadores en los espacios públicos y privados. El programa tiene como finalidad la prevención del uso y consumo de drogas, para promover el desarrollo de prácticas de vida saludable, reducir las consecuencias de los riesgos asociados al uso y consumo de drogas en los espacios de trabajo.

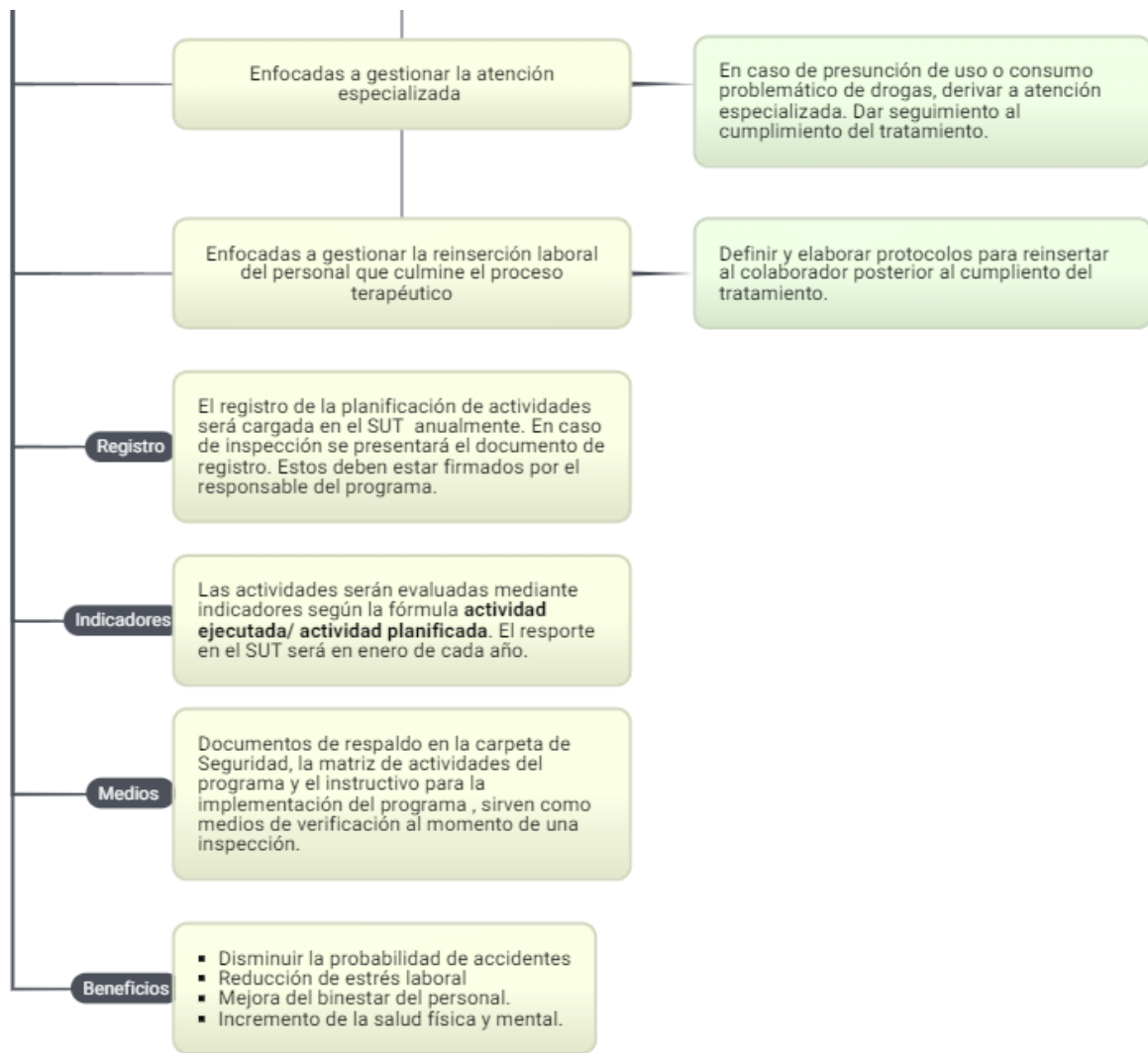
Según lo que determina la normativa vigente, las empresas que cuenten con más de 10 trabajadores tienen la obligación de desarrollar y ejecutar el programa de prevención integral del uso y consumo de Alcohol, Tabaco u otras Drogas dentro de los espacios laborales. En el caso de Forza Láser, no cumple con esta obligatoriedad, pese a que la mayoría de colaboradores se encuentran en un rango etario entre los 18 y 40 años.

Figura 8

Estructura Programa Prevención de Drogas



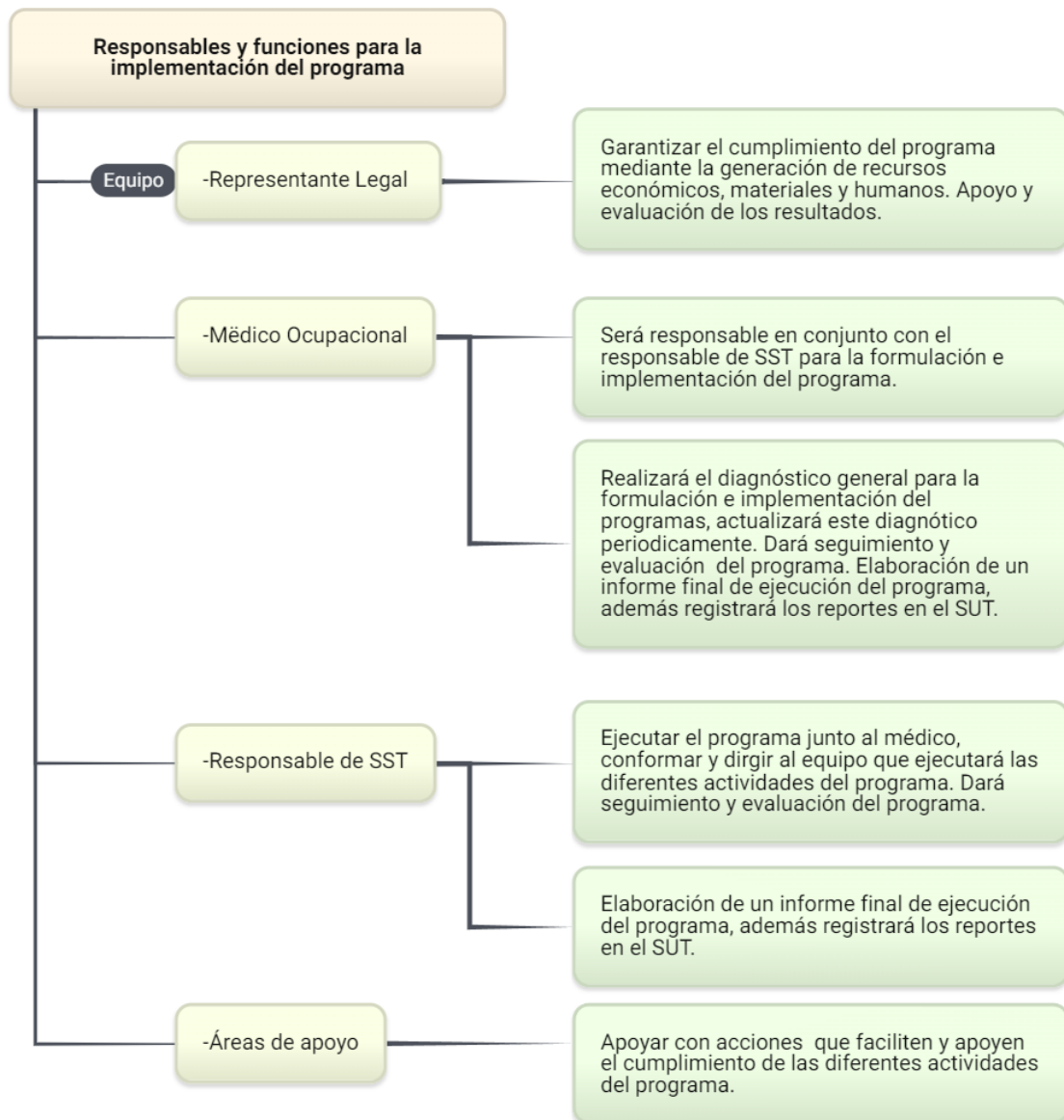
Continuación Figura 5



Nota: En la estructura contamos con objetivos, actividades, registros, indicadores, medios y beneficios. El procedimiento junto con el test de evaluación se muestra en **Anexo 9**. Tomado de (Ministerio de Trabajo, 2022), elaborado por el investigador 2022.

Figura 9

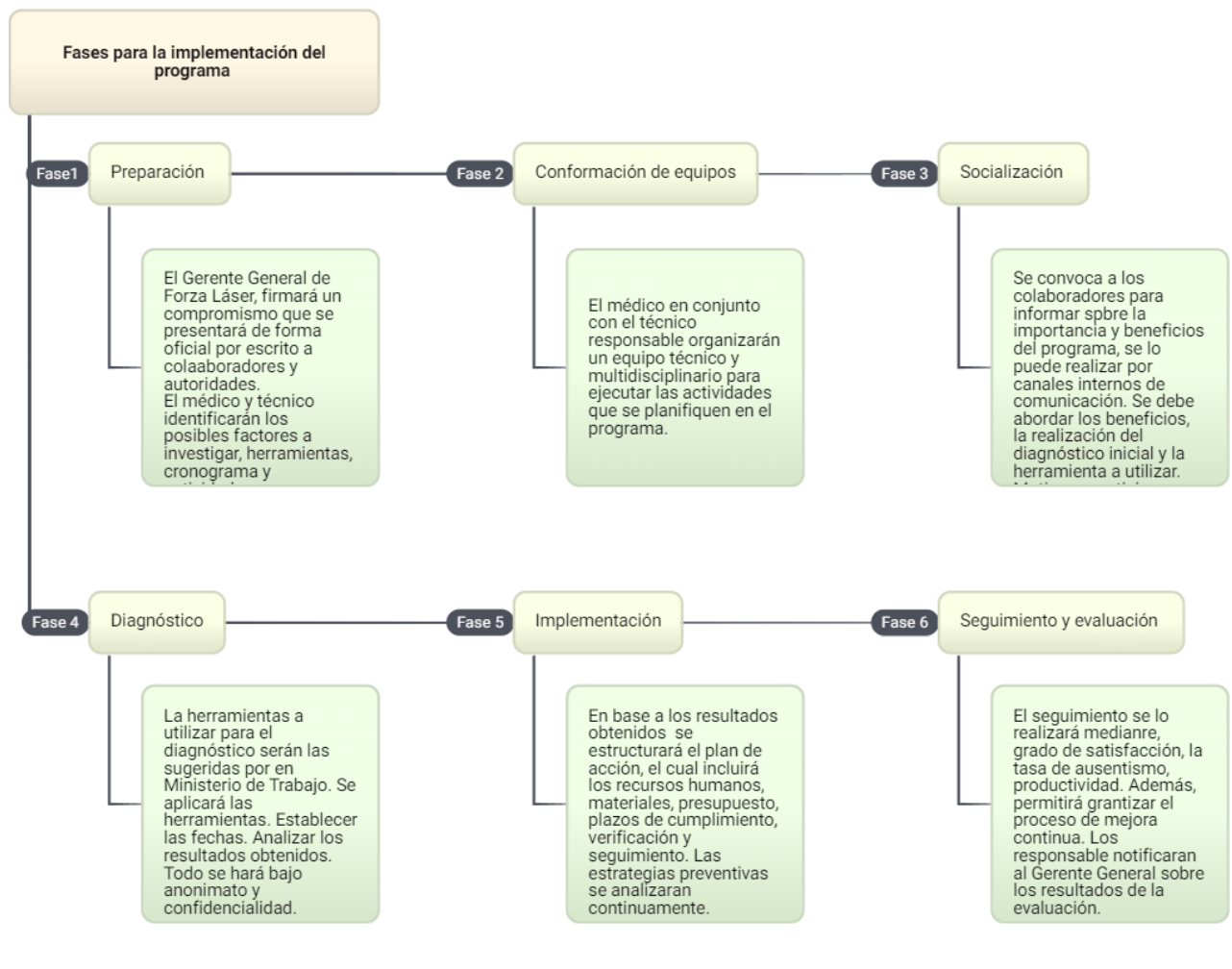
responsables y funciones del programa



Nota: Los principales responsables de la implementación son: Representante Legal, Responsable Seguridad y Salud y Médico Ocupacional. Tomado de (Ministerio de Trabajo, 2022), elaborado por el investigador 2022.

Figura 10

Fases para la implementación del programa



Nota: Las fases de la implementación son: preparación, conformación de equipos, socialización, diagnóstico, implementación, seguimiento y evaluación. Tomado de (Ministerio de Trabajo, 2022) elaborado por el investigador 2022.

6	Prevenir el uso y consumo de drogas en la población trabajadora mediante el desarrollo de estrategias que permitan fortalecer los factores protectores individuales, colectivos y sociales .	Realizar talleres, conversatorios y/o video foros sobre prevención integral al uso y consumo de drogas identificados en el diagnóstico..	Informe de resultados - Presentación de medidas de prevención	Médico Ocupacional Responsable SST																
7		Realizar talleres, conversatorios y/o video foros sobre el fortalecimiento de factores protectores individuales, colectivos y sociales.	Evaluación de clima laboral - correos empresariales.	People & Comex Responsable SST																
8		Realizar actividades físico-recreativas y promover el buen uso del ocio y tiempo libre.	Diapositivas sobre el tema - Computador - Proyector	Responsable SST																
9		Implementar medidas de control con el fin de prevenir situaciones de riesgo que puedan afectar la integridad de la población trabajadora, y la seguridad de los centros de trabajo.	Diapositivas sobre el tema - Video sobre prevención de VIH Computador - Proyector	Médico Ocupacional Responsable SST																
10	Gestionar la atención especializada de la población trabajadora con consumo de drogas a través de la Red Pública Integral de Salud y Red Complementaria.	Realizar la derivación de la población trabajadora con presunción de uso o consumo problemático de drogas para atención especializada.	Protocolo - correos empresariales	Médico Ocupacional People & Comex Responsable SST																
11	Gestionar la reinserción laboral de la población trabajadora que hayan culminado el proceso terapéutico, mediante estrategias de coordinación entre las instancias competentes.	Gestionar la reinserción laboral de la población trabajadora que culminaron el tratamiento por consumo de drogas.	Correos empresariales - cartelera	People & Comex Marketing Responsable SST Médico Ocupacional																

Nota: Se presenta el programa de prevención de uso y consumo de drogas a ejecutarse en la empresa FORZA LASER con las actividades, objetivos, recursos, responsables y mes de cumplimiento. En el **Anexo 10** podemos visualizar un link de descarga de material de apoyo por parte de la Fundación por un mundo libre de drogas.

Gestión de Prevención de Riesgos Laborales

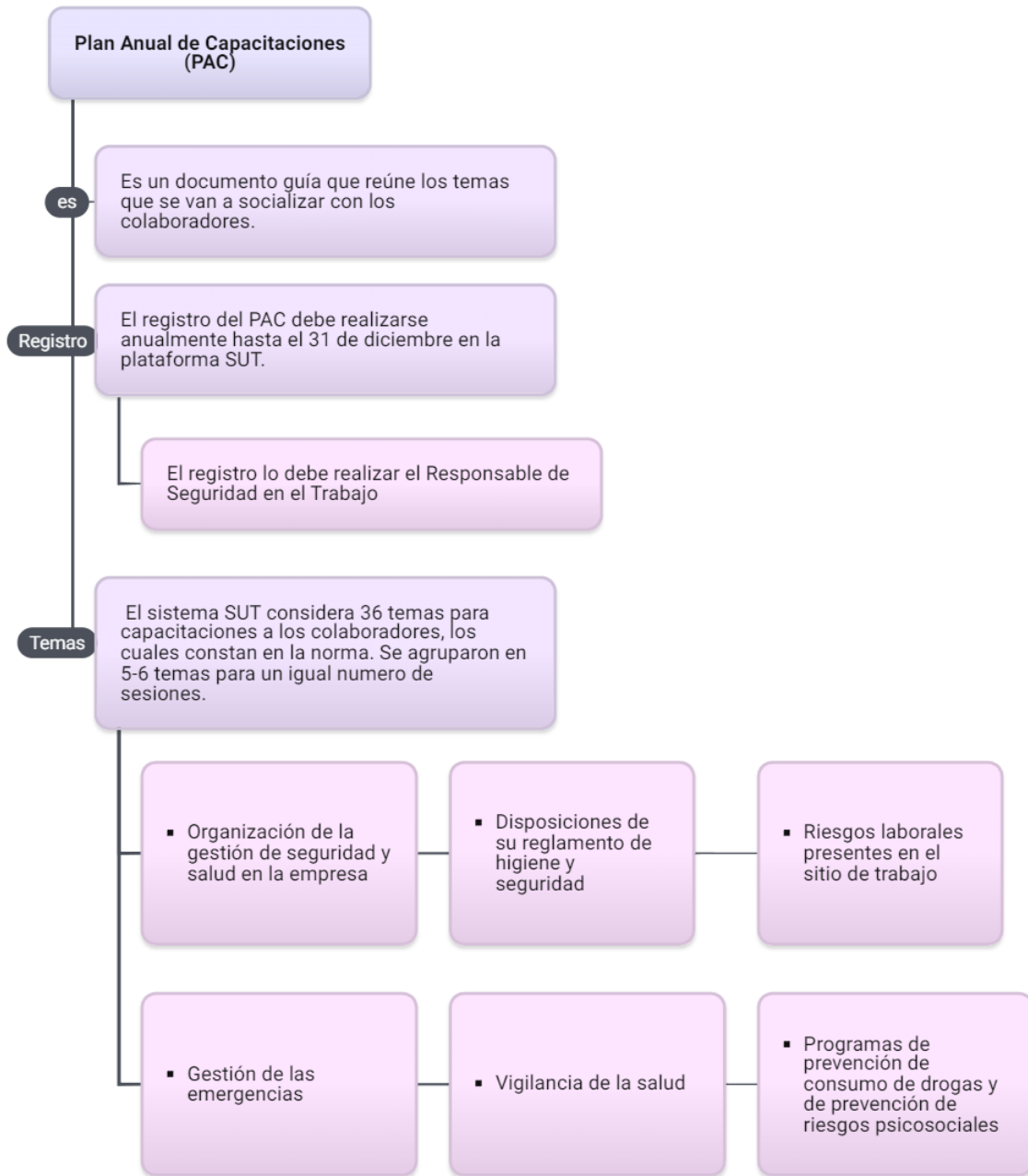
Plan anual de capacitaciones

Conforme al Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 7 y al Acuerdo Ministerial 135. Art. 10, las actas de constitución del comité serán reportadas anualmente de manera escrita al Ministerio de Trabajo, al IESS y al Comité de empleadores y trabajadores para llevar un seguimiento de todo lo que necesita la empresa y lo que se ha logrado como objetivo.

El plan anual señala los riesgos de mayor exposición a los que están sometidos los colaboradores diariamente, este plan anual debe tener varios temas específicos socializados tanto por el medico ocupacional y el responsable SST. En este punto toda la gestión se concatena, es decir, aquí se capacita al personal en todas las áreas, se registra su asistencia.

Figura 11

Estructura Plan Anual de Capacitaciones



Nota: El MDT no señala un máximo y un mínimo de capacitaciones al año, es a criterio del responsable SST de acuerdo a los riesgos detectados en la matriz. Tomado de (Ministerio de Trabajo, 2022), elaborado por el investigador 2022.

6	Campaña sobre el VIH	Taller sobre VIH, definición, formas de transmisión, prevención y motivación a realización de la prueba en confidencialidad	Presentación Pizarra Computadora Hoja de registro de capacitación	Médico Ocupacional	Archivos fotográficos Material didáctico utilizado en la capacitación Certificados de capacitación Listado de asistencia con firmas de control Título académico del profesional que dicta la capacitación Evaluación de conocimientos de los participantes																		
7	Programa de uso y consumo de drogas	Taller para la prevención del uso y consumo de drogas: Tipos de drogas y consecuencias del consumo	Material didáctico Video Presentación Pizarra Computadora Hoja de registro de capacitación	Médico Ocupacional																			
8	Inmunizaciones	Solicitar al MSP una campaña de inmunización a los colaboradores. Mediante correo electrónico se motivará a los colaboradores a cumplir con el esquema de vacunación, principalmente de COVID-19	Solicitud escrita al MSP Correo masivo a colaboradores para socializar que se realizará una campaña de inmunización	Médico Ocupacional																			
9	Nutrición	Taller sobre planes de alimentación, horarios de comida, porciones de alimentos	Material didáctico Presentación Computadora Hoja de registro de capacitación	Médico Ocupacional																			
10	Plan de emergencias	Taller de tipos de fuego, simulacro de incendios y manejo de extintores	Material didáctico Presentación Computadora Hoja de registro de capacitación	Médico Ocupacional																			
11	Capacitación de emergencias	Capacitación de primeros auxilios y uso de botiquín	Presentación Pizarra Computadora Botiquín Hoja de registro de capacitación	Médico Ocupacional																			

Nota: El Plan Anual de Capacitaciones (PAC) de la empresa Forza Láser se elaboró en función a los riesgos existentes, a los cuales los colaboradores de la empresa se pueden ver afectados. El programa debe cumplirse durante todo el año fiscal en horario laboral de los colaboradores.

Matriz de riesgos NTP-330

De acuerdo con la Decisión 584 Instrumento Andino de seguridad y salud en el trabajo en el Art.11 se debe tomar acciones frente a los riesgos laborales para disminuir los peligros para los trabajadores con ayuda de la matriz de riesgos, tener marcadas directrices en el sistema de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito laboral y social.

En toda empresa que cuenten con más de diez trabajadores es indispensable ejecutar la matriz de riesgos laborales, esta matriz debe ser mediante alguna metodología aprobada por el Ministerio de Trabajo. Entre estas matrices tenemos las siguientes:

- Sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente NTP 330
- Guía para la identificación de peligros y valoración de los riesgos GTC 45
- Identificación de peligros, evaluación de riesgos y controles (IPERC)
- Metodología geritra
- Evaluación de riesgos laborales (INNST)

En la metodología se va a utilizar la matriz NTP-330. Cabe recalcar que la matriz ya se encuentra aprobada por el MDT y se la puede visualizar en el **Anexo II**. Esta matriz pertenece a la legislación española y es aprobada por la legislación ecuatoriana para gestionar los riesgos de las empresas. Se tomará como ejemplo un puesto de trabajo y un factor de riesgo, se indicará paso a paso como ejecutar la matriz y como se levanta toda la información necesaria para determinar el riesgo, causas, consecuencias, intervención y control operacional.

Área/ Departamento/ Proceso: Ingeniería y desarrollo, es el departamento de la empresa que vamos a analizar

Proceso/ Subproceso analizado: Se coloca el puesto de trabajo, Technical support specialist.

Factores de riesgo: Golpe contra objetos inmóviles, este factor de riesgo es muy común en procesos técnicos, en el departamento técnico de Forza laser se encuentran varios objetos en la superficie alrededor del área de trabajo en cada máquina.

Tipo de factor de riesgo: Corresponde a factor de riesgo mecánico

Evaluación de riesgos basado en NTP 330

1. Examinar el riesgo que se va a analizar

El riesgo a evaluarse es el riesgo mecánico: golpes con objetos inmóviles

2. Ejecución del check list sobre los posibles factores de riesgo que posibiliten su materialización

Tabla 8

Check list riesgo mecánico, golpe con objetos inmóviles.

CUESTIONARIO DE CHEQUEO		SI	NO
1	Las herramientas están ajustadas al trabajo a realizar	X	
1.1	Las herramientas son de buena calidad		X
1.2	Las herramientas se encuentran en buen estado de limpieza y conservación		X
2	La cantidad de herramientas disponible es insuficiente en función del proceso productivo y personas		X
3	Existen lugares y/o medios idóneos para la ubicación ordenada de las herramientas (paneles, cajas)		X
4	Cuando no se utilizan las herramientas cortantes o punzantes, se disponen con los protectores adecuados	X	
5	Se observan hábitos correctos de trabajo	X	
5.1	Los trabajos se hacen de manera segura, sin sobreesfuerzos o movimientos bruscos		X
5.2	Los trabajadores están adiestrados en el manejo de máquinas y herramientas	X	
5.3	Se usan equipos de protección personal cuando se pueden producir riesgos de proyecciones	X	
CRITERIOS DE VALORACIÓN			
Se valorará la situación como MUY DEFICIENTE cuando se haya respondido NO a una o más de las cuestiones: 5, 5.2, 5.3.			

Se valorará la situación como DEFICIENTE cuando no siendo muy deficiente, se haya respondido negativamente a la cuestión 1.
Se valorará la situación como MEJORABLE cuando no siendo muy deficiente ni deficiente se haya respondido negativamente a una o más de las cuestiones: 1.1, 1.2, 2, 3, 5.1.
Se valorará la situación como ACEPTABLE En los demás casos

Nota: El check list ejecutado corresponde a riesgos de golpes, cortes y proyecciones en herramientas manuales. De acuerdo a los criterios de valoración que indica el formato podemos indicar que el nivel de deficiencia es mejorable. Tomado de (Bestratén, 1982), elaborado por el investigador 2022.

Para cualquier tipo de riesgo el formato de check list que se deba implementar deberá corresponder a cada uno de los niveles de deficiencia un valor numérico adimensional con excepción del nivel aceptable porque no se realiza una valoración debido a que no hay deficiencias. En cualquier caso, lo indispensable es alcanzar un correcto nivel de deficiencia con la ayuda del criterio mencionado (check list) o se puede utilizar alguno similar.

3. Valoración del nivel de deficiencia

Una vez realizado el check list del riesgo por puesto de trabajo verificamos la tabla presentada a continuación en donde se indica los criterios de valoración, según nuestros resultados es mejorable, es decir, los riesgos son de menor importancia. No se debe bajar la guardia y mejorar las medidas de prevención.

Tabla 9

Nivel de Deficiencia

Nivel de deficiencia	ND	Significado
Muy deficiente (MD)	10	Se han detectado factores de riesgo significativos que determinan como muy posible la generación de fallos. El conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo resulta ineficaz.
Deficiente (D)	6	Se han detectado algún factor de riesgo significativo que precisa ser corregido. La eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes se ve reducida de forma apreciable.
Mejorable (M)	2	Se han detectado factores de riesgo menor importancia. La eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo no se ve reducida de forma apreciable
Aceptable (B)	0	No se ha detectado anomalía destacable alguna. El riesgo está controlado. No se valora.

Nota: Se tiene 4 rangos para calificar la deficiencia: muy deficiente 10 puntos, deficiente 6 puntos, mejorable 2 puntos y aceptable 0 puntos. Tomado de (Bestratén, 1982), elaborado por el investigador 2022.

4. Valoración del nivel de probabilidad a partir del nivel de deficiencia y del nivel de exposición

Nivel de exposición: El nivel de exposición se puede calificar en función del tiempo de permanencia en la estación de trabajo, maquinas, operaciones.

Tabla 10

Nivel de exposición

Nivel de exposición	NE	Significado
Continuada (EC)	4	Continuamente. Varias veces en su jornada laboral con tiempo prolongado.
Frecuente (EF)	3	Varias veces en su jornada laboral, aunque sea con tiempos cortos.
Ocasional (EO)	2	Alguna vez en su jornada laboral y con periodo corto de tiempo
Esporádica (EE)	1	Irregularmente

Nota: Se tiene 4 niveles para la ponderación: Continuada 4 puntos, frecuente 3 puntos, ocasional 2 puntos y esporádica 1 punto. Tomado de (Bestratén, 1982), elaborado por el investigador 2022.

La exposición en este apartado es continuada, esto debido a que en la estación de trabajo se encuentran varios objetos, maquinas, herramientas fijas y el técnico se encuentra involucrado directamente con estos objetos durante las 8 horas diarias de su jornada laboral

Nivel de probabilidad

El nivel de probabilidad es el producto entre nivel de deficiencia y nivel de exposición expresada en la siguiente formula:

$$NP= ND \times NE$$

Sin embargo, la norma entrega una tabla para verificar el producto y entregar el resultado.

Reemplazando los valores en la ecuación se obtiene el siguiente resultado.

$$NP = 2 \times 4 = 8$$

Se lo verifica en la tabla y efectivamente el nivel de probabilidad es medio (8)

Tabla 11

Nivel de exposición

		Nivel de exposición (NE)			
		4	3	2	1
Nivel de deficiencia (ND)	10	MA-40	MA-30	A-20	A-10
	6	MA-24	A-18	A-12	M-6
	2	M-8	M-6	B-4	B-2

Nota: El nivel de probabilidad es igual al nivel de deficiencia por el nivel de exposición.

Tomado de (Bestratén, 1982), elaborado por el investigador 2022.

5. Contraste del nivel de probabilidad a partir de datos históricos disponibles

En el siguiente cuadro se refleja el significado de lo establecido

Tabla 12

Nivel de probabilidad

Nivel de probabilidad	NP	Significado
Muy alta (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continuada, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia
Alta (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en el ciclo de vida laboral
Media (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez
Baja (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible

Nota: Corresponde al significado de las siglas de la tabla anterior, en donde, MA es el nivel más alto y B es el nivel más bajo. Tomado de (Bestratén, 1982), elaborado por el investigador 2022.

La calificación fue de 8, se indica que el daño pueda que suceda alguna vez, esporádicamente.

La situación y nivel de exposición debe ser mejorada totalmente.

6. Valoración del nivel de riesgo a partir del nivel de probabilidad y de consecuencias

Nivel de consecuencia: En el nivel de consecuencia se tiene establecidos cuatro niveles, han categorizado daños personales como daños materiales. La escala numérica del nivel de consecuencia es demasiado superior al nivel de probabilidad esto debido a que siempre debe tener un mayor peso en la valoración.

Tabla 13

Nivel de Consecuencia

Nivel de consecuencias	NC	Significado	
		Daños personales	Daños materiales
Mortal o catastrófico (M)	100	1 muerto o mas	Destrucción total del sistema (Difícil renovarlo)
Muy grave (MG)	60	Lesiones graves que puedan ser irreparables	Destrucción parcial del sistema (compleja y costosa reparación)
Grave (G)	25	Lesiones con incapacidad laboral transitoria (I.L.T)	Se requiere paro de proceso para efectuar la reparación
Leve (L)	10	Pequeñas lesiones que no requieren hospitalización	Reparable sin necesidad de paro del proceso

Nota: Para la ponderación de este nivel se han tomado en cuenta dos parámetros, daños personales y daños materiales. Tomado de (Bestratén, 1982), elaborado por el investigador 2022.

El nivel de consecuencia colocado en la matriz para este ítem es 10 (L) porque se considera en cuanto a daños personales que las lesiones a sufrir son pequeñas y no requieren intervención médica, en cuanto a daños materiales todo objeto, maquina o herramienta es reparable y no se necesita parar el proceso que se esté ejecutando.

Nivel de riesgo: es igual al producto de nivel de consecuencia por nivel de probabilidad, expresado en formula de la siguiente manera:

$$NR = NP \times NC$$

Reemplazando valores tenemos los siguientes datos: $NR = 8 \times 10 = 80$

Figura 12

Nivel de riesgo

NR = NP x NC

		Nivel de probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4000-2400	I 2000-1200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2400-1440	I 1200-600	II 480-360	II 240 III 120
	25	I 1000-600	II 500-250	II 200-150	III 100-50
	10	II 400-240	II 200 III 100	III 80-60	III 40 IV 20

Nota: El nivel de riesgo es calculado con el valor del nivel de probabilidad y el nivel de consecuencia. Tomado de (Bestratén, 1982), elaborado por el investigador 2022.

El resultado de 80 nos indica lo siguiente:

Tabla 14

Nivel de Intervención

Nivel de intervención	NR	Significado
I	4000-600	Situación crítica. Corrección urgente
II	500-150	Corregir y adoptar medidas de control
III	120-40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad
IV	20	No intervenir, salvo que un análisis más preciso lo justifique

Nota: Existen 4 niveles de intervención correspondiente al nivel de riesgo. Tomado de (Bestratén, 1982), elaborado por el investigador 2022.

Posee un nivel de intervención tipo III, se debe mejorar si es posible y adicionalmente se debe justificar la intervención del responsable y las medidas preventivas que se adoptaron y sobre todo la rentabilidad de las mismas

7. Implantación de los niveles de intervención considerando los resultados

Podemos realizar la intervención considerando los 3 principales causantes del riesgo: Fuente, medio y receptor. Para cada causante se puede evidenciar la medida preventiva a adoptar en el caso de nuestro factor de riesgo nosotros adoptamos el causante receptor, la medida preventiva es el uso correcto y adecuado del EPP.

Tabla 15

Control operativo

CONTROL OPERATIVO		
FUENTE	MEDIO	RECEPTOR
-	-	-
Seguridad en el diseño	Orden y limpieza	Inducción
Mantenimiento	Ventilación general	Formación e Información
Mejora en el proceso	Interposición de objetos	Capacitación y/o adiestramiento
Modificar el proceso	Barreras físicas	Protección personal
Adecuar el proceso	Aumento de la distancia	Higiene personal
	Sistema de alarma	Rotación del puesto
		Disminuir tiempo de exposición
		Incentivos en el trabajo, Pausas activas

Nota: El control operativo se lo realiza mediante 3 maneras: en la fuente, en el medio y mediante el receptor. Tomado de (Bestratén, 1982), elaborado por el investigador 2022.

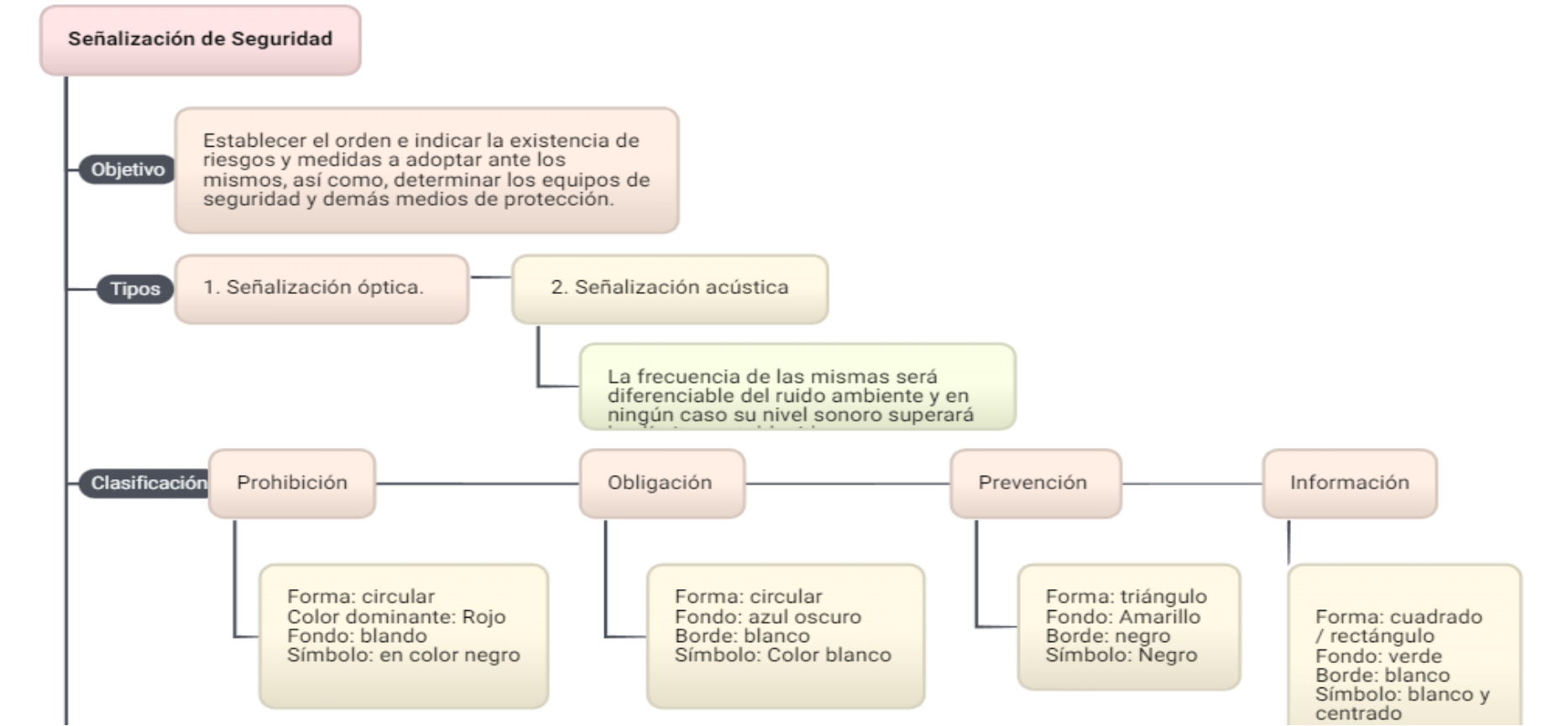
Señalización

Acorde con el Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171 tiene una normativa específica cada señalización que se diferencia con los colores expuestos en las normas INEN, deben tener un tamaño exacto como se detalla en cada artículo, tienen una luminosidad para poder cautivar la atención de los empleados, también nos detalla el dibujo y el texto en cada uno de ellos y están determinados que deben estar con el color negro para resaltar sobre los colores dispuestos.

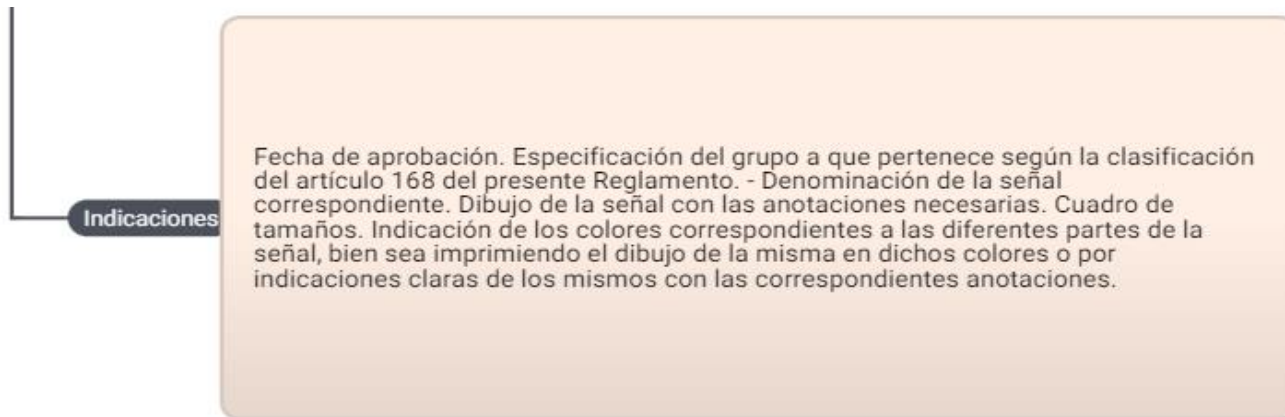
Según una inspección in situ realizada en la empresa Forza Láser, no cuenta con la señalización acorde a lo que la normativa menciona. Es por ello que se propone seguir la normativa para implementar la señalización correcta y necesaria.

Figura 13

Estructura señalización de seguridad













Continuación Figura 15



Nota: Es indispensable cumplir con los requisitos establecidos para cada señalética tomando en cuenta que cada señal esta normada por la legislación ecuatoriana. Tomado de (Ministerio de Trabajo, 2022), elaborado por el investigador 2022.

Tabla 16

Señalética a implementar en la empresa Forza Láser

Ítem	Señalización	Tipo	Ubicación	Referencia	Responsable
1	Prohibido fumar	Prohibición	Primer piso Comedor		Responsable SST Administración
2	Prohibido el ingreso a personal no autorizado		Segundo Piso Departamento Técnico		
3	Orden y limpieza	Obligación	Primer Piso Segundo Piso		Responsable SST Administración
4	Lavado de manos				
5	Uso de mascarilla				
6	Piso resbaloso	Prevención	Cuando se realice limpieza sobre las superficie		Responsable SST Administración
7	Riesgo eléctrico		Caja de breakers		
8	Salida de emergencia	Información	Primer piso		Responsable SST Administración
9	Punto de encuentro		Exterior de la empresa		
10	Extintor		Ubicación de cada extintor		

Nota: La señalética debe cumplir con la normativa, tanto de figuras, colores y ubicaciones.

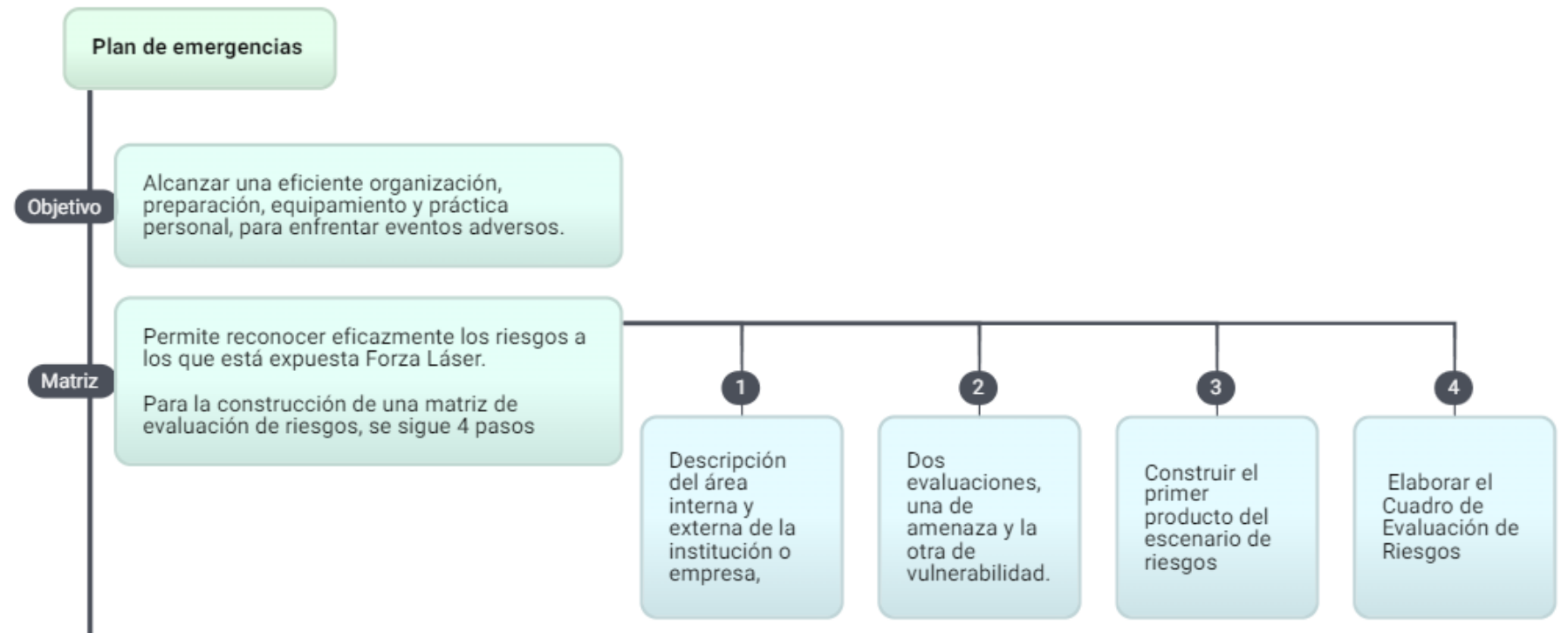
Amenazas Naturales y Riesgos Antrópicos

Como se menciona en la Decisión 584. Art. 16, la Resolución 957. Art. 1. Literal d). Numeral 4, y el Decreto Ejecutivo 2393 Art13, Numeral 1 y 2 Art.160 en el Numeral 6 nos comparte que los empleadores deben mantener un plan de emergencia esto debe estar detallado las actividades que se realizan y al tamaño de la empresa, se aplica un sistema de respuesta individual y colectiva.

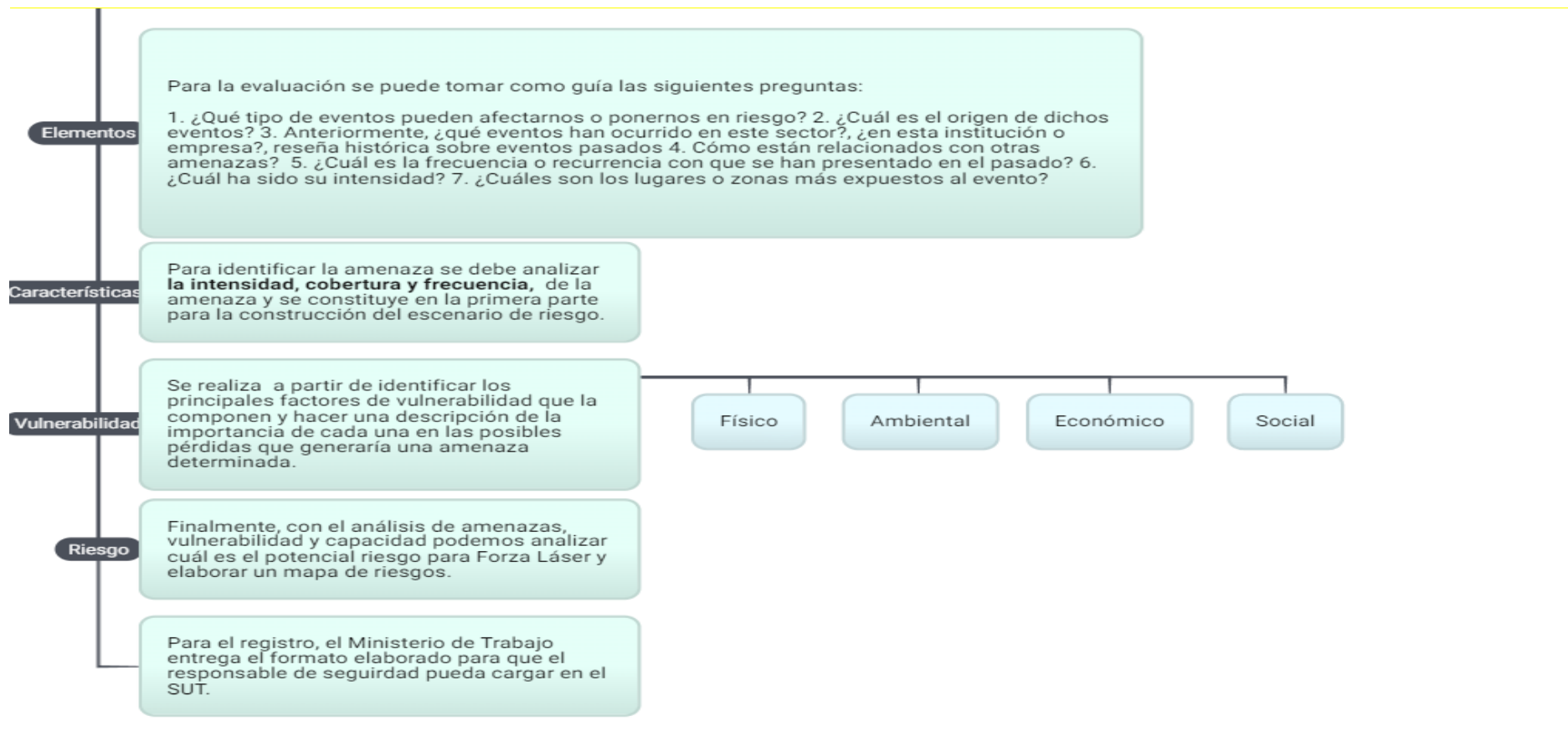
Forza Láser no cuenta con un Plan de Emergencias, pese a que este plan permite reconocer con anticipación los riesgos a los que la empresa está expuesta, para según la información obtenida se pueda planificar las acciones que se pueden implementar con el objetivo de reducir los niveles de riesgos y estar aptos para el manejo de una emergencia o desastre.

Figura 14

Estructura Plan de emergencia



Continuación Figura 16



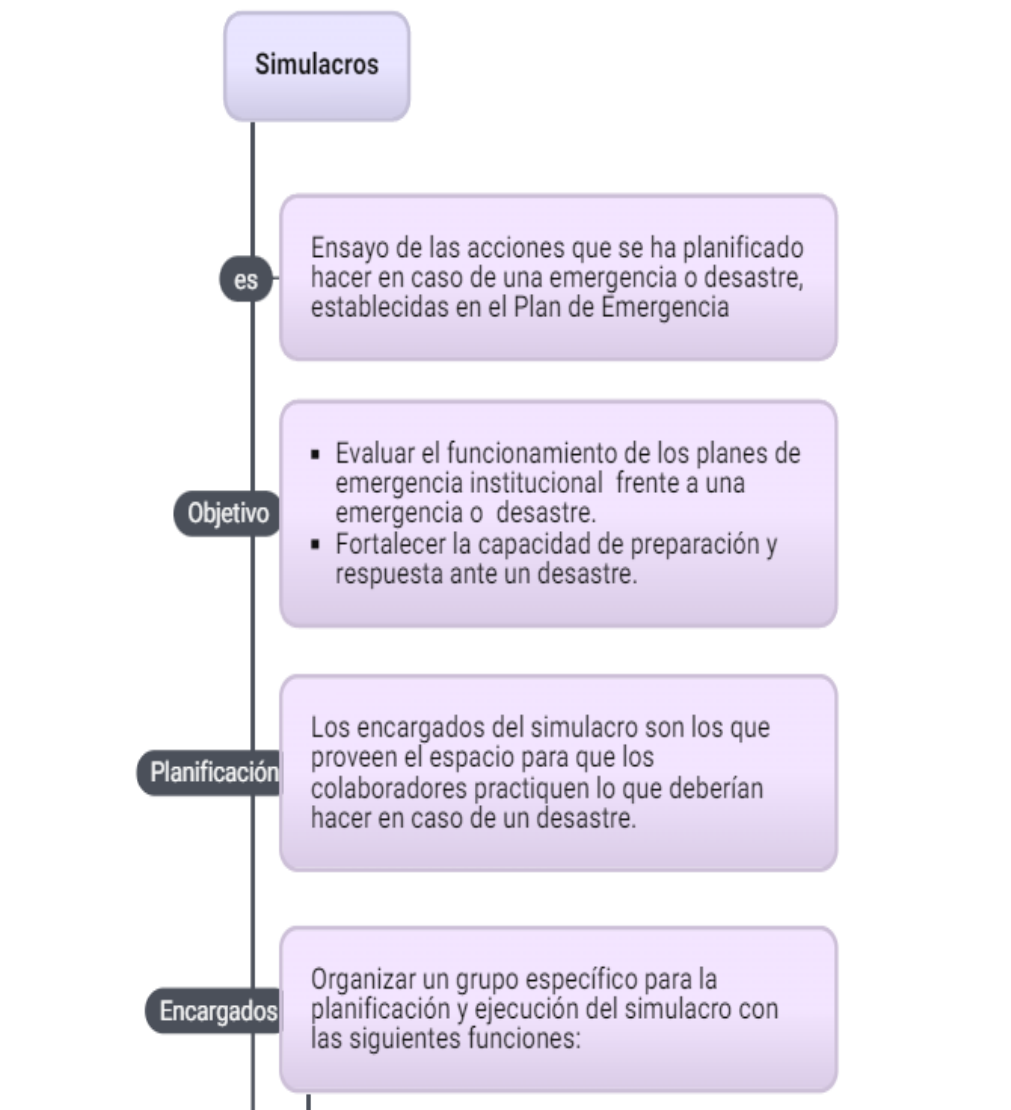
Nota: Para la estructura de Plan de emergencia presentada por el cuerpo de bomberos del DMQ dirigirse al link de **Anexo 12**. Tomado de (Ministerio de Trabajo, 2022), elaborado por el investigador 2022

Simulacros

Según el Decreto Ejecutivo 2393. Art. 160 numeral 6 nos detalla que la empresa está encargada de elaborar y entrenar al personal de acuerdo a los planes de emergencia, que hacen referencia a los planes contra incendios y evacuaciones de emergencia la cual deberá tener en conocimiento todo el personal que trabaja en dicha empresa.

Figura 15

Estructura simulacros



Continuación Figura 17



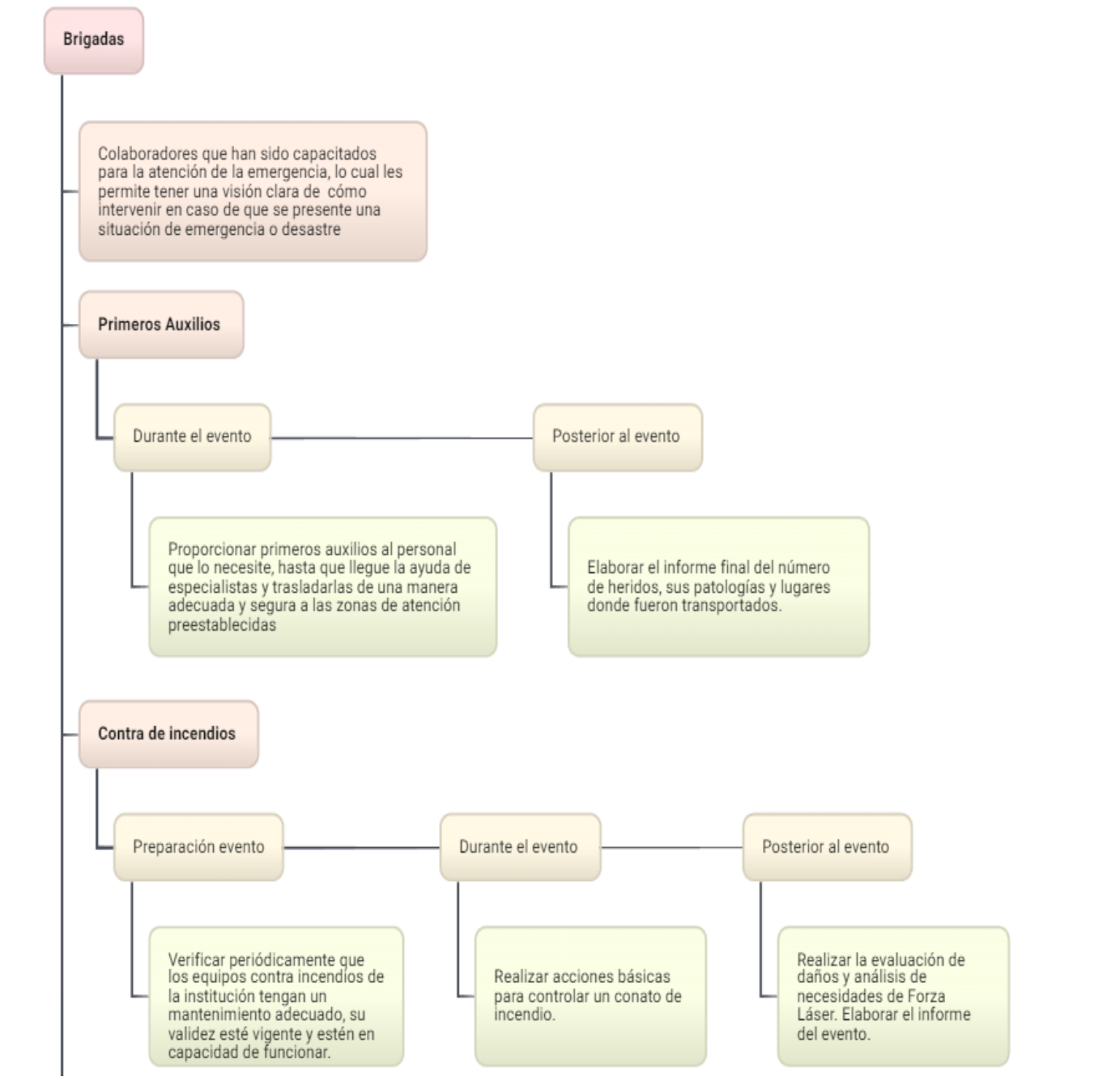
Nota: Debe ejecutarse mínimo un simulacro anualmente. Tomado de (Ministerio de Trabajo, 2022), elaborado por el investigador 2022.

Brigadas

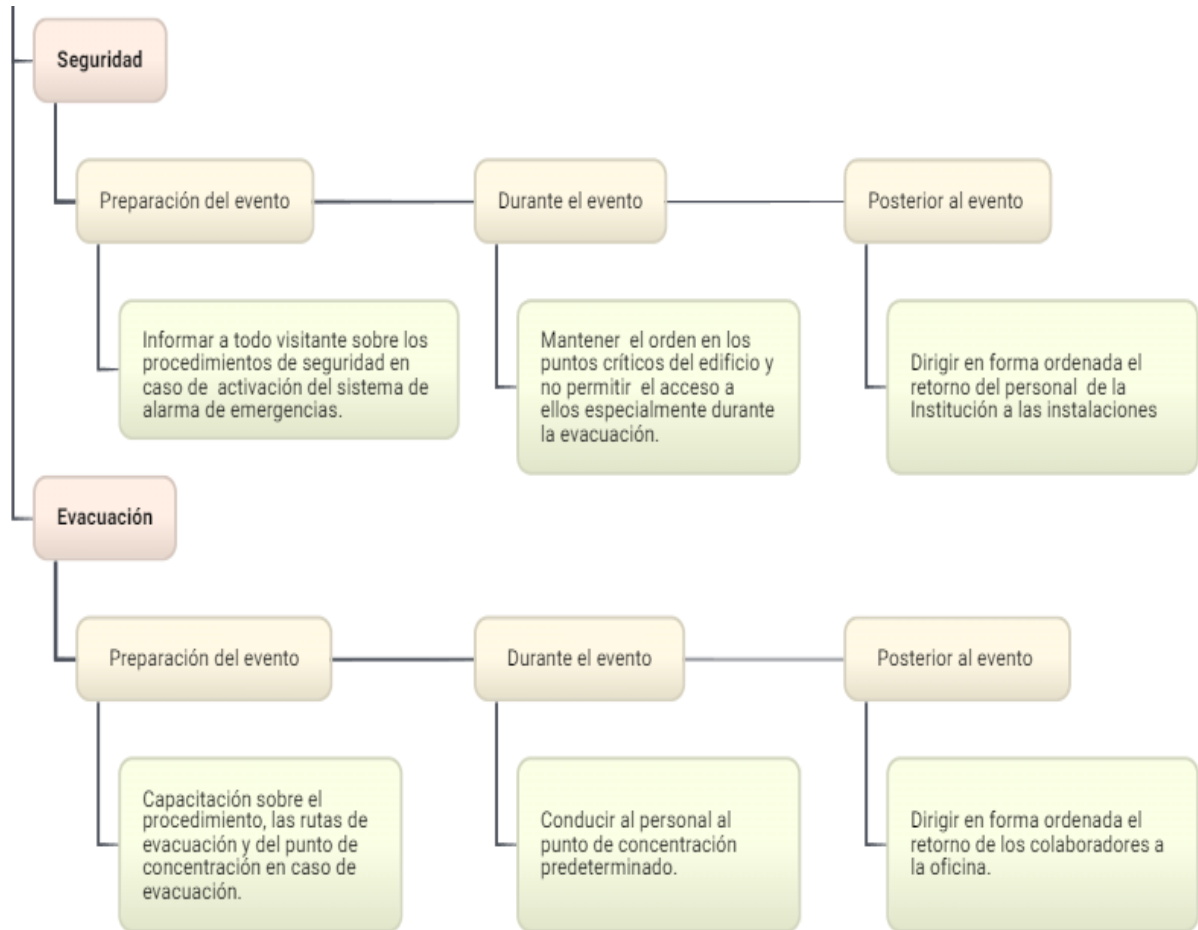
De acuerdo al Decreto Ejecutivo 2393. Art. 160 y al Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios. Art. 188 las empresas con número superior a 20 trabajadores están en la obligación de organizar una brigada de prevención contra incendios para precautelar las vidas de cada uno de los miembros de la institución que debe estar entrenada periódicamente para la evacuación.

Figura 16

Estructura Brigadas



Continuación Figura 18



Nota: Entre las principales brigadas tenemos: primeros auxilios, contra incendios, seguridad y evacuación. Tomado de (Ministerio de Trabajo, 2022), elaborado por el investigador 2022.

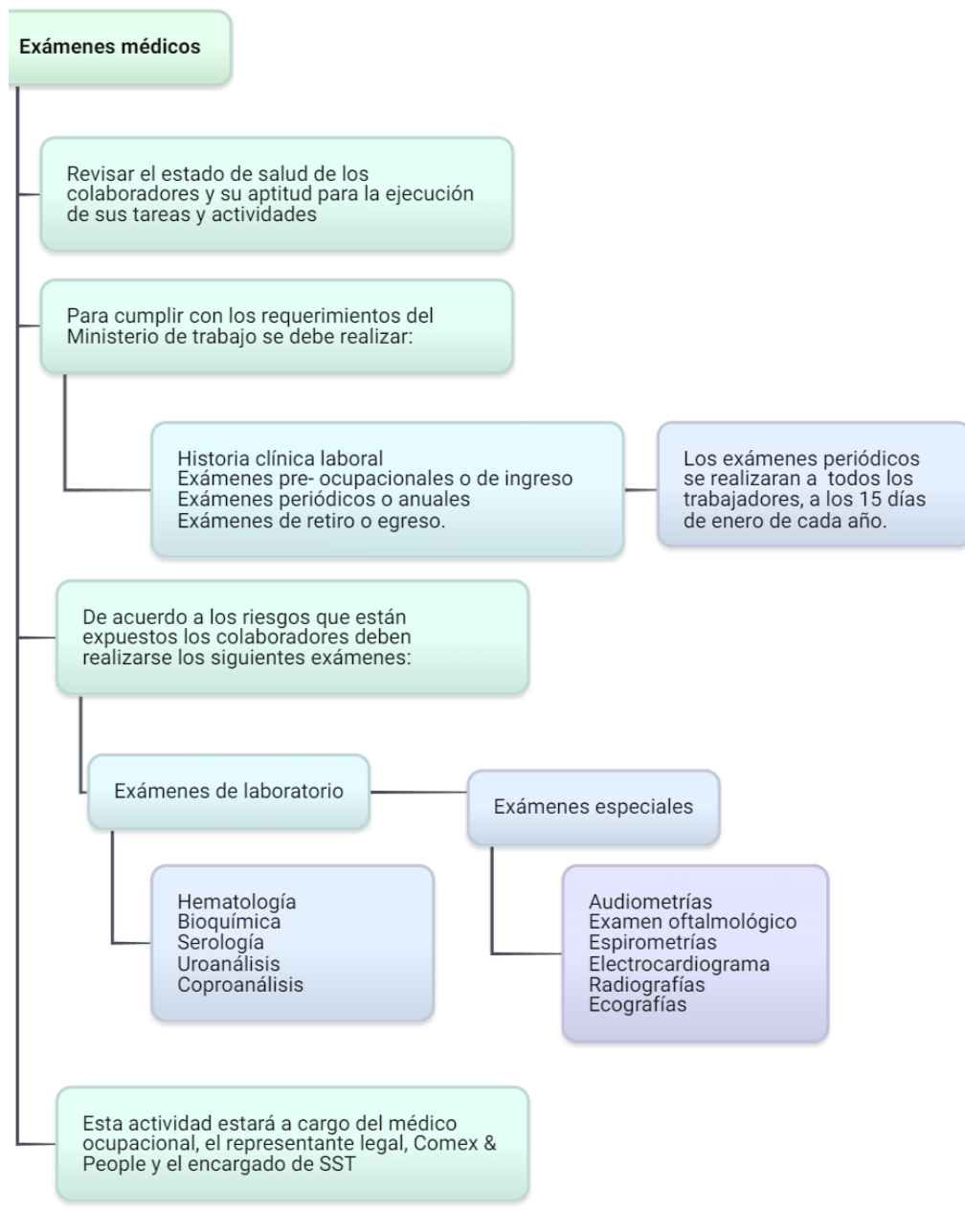
Gestión de salud en el trabajo

Exámenes médicos

Acorde a la Decisión 584. Art. 14 y 22; Resolución 957. Art 5. Literal h); Reglamento a la LOSEP. Art. 230 y al Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Literal 6 los empleadores tienen como obligación realizar a cada uno de los trabajadores los exámenes preingreso, durante el periodo de trabajo y después de haber culminado su situación laboral, de igual manera los empleados

tienen el derecho de revisar sus resultados y de mantener en confidencialidad sus exámenes, para evitar discriminación en el área de trabajo.

Figura 17
Estructura exámenes médicos



Nota: Los exámenes ocupacionales deben ser tomados a cada trabajador anualmente. En el *Anexo 13* se puede verificar el formato de certificado de aptitud laboral, este formato así como las fichas médicas ocupacionales son entregados directamente por el MSP en link adjunto en el *Anexo 14*. Tomado de (Ministerio de Trabajo, 2022), elaborado por el investigador 2022.

Protocolo para accidentes de trabajo

Como se menciona en la Decisión 584. Art. 11. Literal f) y g); Resolución 957 Art.1 literal d) y en el Código del Trabajo. Art 42. Numeral 31, cuando un empleado sufre un accidente por las actividades que realiza en su área según la Comisión de Evaluaciones de Incapacidad del IESS, nos detalla que el empleador deberá cambiar temporalmente las actividades cotidianas del trabajador afectado previo su consentimiento y sin lugar a quejas.

Se ejercerá control de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y de la provisión de ficha de salud. Las autoridades antes indicadas, bajo su responsabilidad y vencido el plazo prudencial que el Ministerio de Trabajo y Empleo concederá para el efecto, impondrán una multa de conformidad con el artículo 628 de este Código al empleador, por cada trabajador carente de dicha ficha de salud, sanción que se la repetirá hasta su cumplimiento. La resistencia del trabajador a obtener la ficha de salud facilitada por el empleador o requerida por la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo, siempre que hubieren transcurrido treinta días desde la fecha en que se le notificare al trabajador, por medio de la inspección del trabajo, para la obtención de la ficha.

Para determinar los indicadores en el Art. 14 del Acuerdo Ministerial 135 indica “De la actualización y renovación”. El representante legal de Forza Láser deberá actualizar y renovar la información reportada en materia de seguridad y salud en el trabajo, dentro de los 12 meses subsiguientes a la fecha del último registro en el Sistema Único de Trabajo SUT, por lo tanto, la empresa tiene 30 días para editar o modificar la información. Posterior al tiempo de edición, el sistema se bloqueará por 12 meses.

En el **Anexo 15** se puede verificar un modelo de reporte de accidente con todos los requerimientos que solicita el Seguro General de Riesgos del Trabajo. Una vez sucedido un accidente la empresa tiene como máximo un total de 10 días laborables para registrar este acontecimiento en la página del Seguro General de Riesgos. El trabajador afectado tiene como máximo 2 años para realizar la denuncia ante el MDT de no haber realizado la empresa el reporte del accidente.

Servicios permanentes

Botiquín

Conforme al Código de Trabajo. Art. 430; al Decreto Ejecutivo 2393. Art. 46 y a la Ley Orgánica de Salud. Art. 166 se establece que absolutamente todo el personal conservara un botiquín en su área de trabajo con medicamentos indispensables para cada uno de ellos para así estar prevenidos de cualquier accidente y actuar de manera eficaz y correcta mediante un accidente, así se cumplirá con las normas establecidas y conservara con seguridad cada vida de los empleadores y empleados. Para esto en el **Anexo 16** se puede visualizar un formato de botiquín con los insumos para el uso del mismo.

Enfermería

Como se detalla en el Decreto Ejecutivo 2393. Art. 46 si la empresa tiene más de 25 trabajadores, se destinará un lugar para enfermería, la cual cuidará de la integración física de cada uno de los empleados, al igual los empleadores deberán garantizar el buen funcionamiento de dicha área y la cual deberá estar capacitada con personal que tenga mínimo un conocimiento de primeros auxilios para brindar este tipo de servicio en la empresa.

Infraestructura

Acorde al Código de Trabajo Art.42 y al Decreto Ejecutivo 2393 Art.37, la infraestructura que se detalla en estos artículos mencionados son del comedor y todas adecuaciones que debe tener

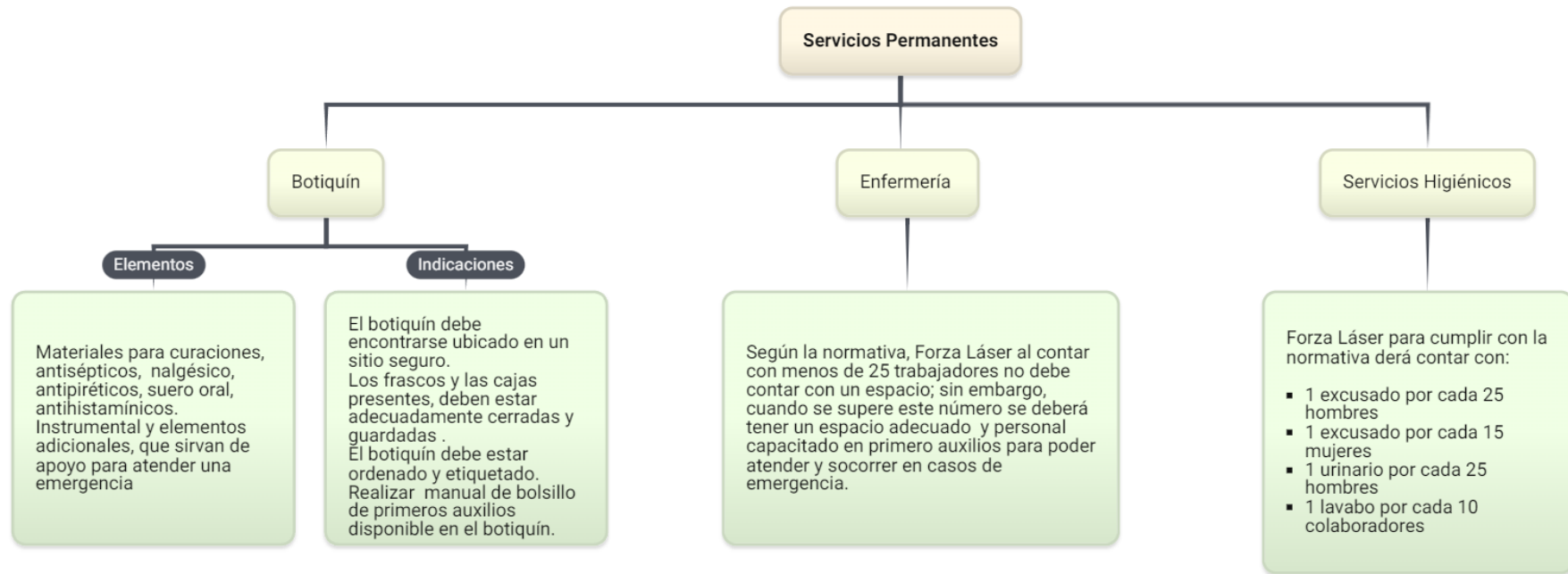
para un servicio digno para los empleados, estos deben constar cerca al lugar de trabajo, constar con iluminación y temperatura adecuada, igualmente con los respectivos utensilios de cocina como cubiertos, mesas y sillas, debe ser un lugar cómodo y de relajación para la empresa.

Servicio Higiénicos

De acuerdo al Decreto Ejecutivo 2393. Art. 41, 42, se establece que los servicios higiénicos se determinan al número de trabajadores para implementar todos los elementos necesarios para una buena convivencia de higiene y salud, por lo cual esto se separa por sexos y se hará la entrega indispensable de papel higiénico, tacho para depósito de desechos, una área específicamente donde puedan ir los trabajadores de manera segura, los cuales estarán limpios, con infraestructura adecuada y con cada implemento que se necesitara dada el caso.

Figura 18

Estructura servicios permanentes



Nota: Botiquín, enfermería, infraestructura y servicios higiénicos constan como servicios permanentes exigidos por el MDT. Referirse al Anexo 4, para revisión del formato de control y manejo de botiquín. Tomado de (Ministerio de Trabajo, 2022), elaborado por el investigador 2022.

Resultados esperados

Tabla 17

Porcentaje de resultados obtenidos

Ítem	Área	ANTES		DESPÚES		
		Cumple	Cumple	No cumple	No aplica	
1	Gestión de talento humano	0%	5,5%	0%	14,5%	
2	Gestión documental	0%	12,50%	0%	2,50%	
3	Gestión en prevención de riesgos laborales	3,50%	13%	0%	7%	
4	Amenazas naturales y riesgos antrópicos	4,50%	14%	0%	1%	
5	Gestión de salud en el trabajo	0%	8,75%	0%	11,25%	
6	Servicios permanentes	2,75%	4,25%	0%	5,75%	
	Total	10,75	58%	0%	42%	100%

Nota: Se tiene un cumplimiento del 58% y no aplica 42%, sumando entre los dos el 100%, eliminando por completo el no cumplimiento al 0%.

Una vez concluida la gestión se ejecuta nuevamente el formato de autoevaluación exigido por el MDT en donde nos arroja los resultados indicados en la tabla anterior, la empresa incremento el porcentaje de cumplimiento de 10,75% a 58%, es decir, se elevó un 47,25%. Por otro lado, todos los ítems de no aplica se mantienen en igual porcentaje siendo este el 42%. Para la matriz

general y con la formula del MDT se suma el cumplimiento más todos los ítems de no aplica y el resultado se resta del no cumplimiento. En nuestro caso el porcentaje de no cumplimiento es del 0%, por tal motivo el porcentaje total de cumplimiento se incrementó al 100% siempre y cuando se realice la gestión de todo el modelo operativo según se indica en este documento.

Análisis de costos

Tabla 18

Cuadro de costos de acuerdo al modelo operativo

Análisis de costos			
Ítem	Área	Recursos	Responsable
1	Gestión de talento humano (Contratación de pasante de SSO)	\$ 2.400,00	Responsable SSO
2	Gestión documental	\$ 100,00	Responsable SSO
3	Gestión en prevención de riesgos laborales	\$ 100,00	Responsable SSO
4	Amenazas naturales y riesgos antrópicos	\$ 150,00	Responsable SSO
5	Gestión de salud en el trabajo	\$ 2.300,00	Médico Ocupacional
6	Servicios permanentes	\$ 50,00	Responsable SSO
Total		\$ 5.100,00	

Nota: Los costos de implementación de la propuesta da un total de 5100.00 anuales para la correcta gestión de seguridad y salud ocupacional. Elaborado por el investigador 2022.

Para realizar el análisis de costos, se enumera los 6 ítems del modelo operativo. La gestión de salud en el trabajo es el rubro alto que la empresa debería cancelar, esto se debe a los exámenes ocupacionales periódicos, de ingreso y finalización que se deben ejecutar a los colaboradores por ley como se menciona en el Art 14 Decisión 584.

En gestión de talento humano el registro de los responsables es fundamental e indispensable y de igual manera se refleja en la responsabilidad, ejecución y liderazgo de los programas, capacitaciones, reuniones, organización y gestión documental de toda el área de seguridad y salud de la empresa. Se toma el valor aproximado del costo de un pasante mensual, este valor se lo multiplica por 12 meses, y se tiene un valor aproximado de \$2400,00. Este valor justificaría las responsabilidades técnicas y medicas anual referente a toda la estructura que se muestra en este trabajo de titulación. En la gestión documental nos encontramos con los programas de prevención de riesgos psicosocial y prevención de drogas, adicional el plan anual de capacitaciones. Para la ejecución de toda esta gestión se ha realizado un estimado de \$100,00, este valor se justifica con las campañas virtuales, las capacitaciones, ejecución de programas, difusión de información por canales de comunicación que la empresa maneje (cartelera, WhatsApp, Gmail, Outlook, etc) esta gestión es totalmente responsabilidad de medico y responsable, valores contemplados en la gestión de talento humano. Los \$100,00 dólares se contemplan para gastos de impresiones, compra de insumos de oficina (carpetas, esferos, marcadores, borrador de pizarra, papelotes, etc).

La gestión de prevención de riesgos laborales está estructurada básicamente por la matriz de riesgos y el plan anual de capacitaciones. Plan anual de capacitaciones concatena con todos los puntos de nuestro modelo operativo y para la realización del mismo se ha estimado un valor de \$100,00 para impresiones, insumos de oficina, etc.

En Amenazas naturales y riesgos antrópicos el levantamiento de información, la recarga de extintores, y demás tiene un valor de \$150,00. En servicios permanentes resalta la hidratación al personal, el mantenimiento de las áreas y los insumos para los servicios de la empresa hacia los colaboradores, este ítem no excede los \$50,00 dólares.

Cronograma de actividades

Figura 19

Cronograma de actividades para la implementación de la propuesta

ACTIVIDAD	DURACIÓN	RECURSOS			RESPONSABLE	ENERO				FEBRERO				MARZO			
		ECONÓMICO	HUMANO	TECNOLÓGICO		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	1 Semana	X	X	X	Andrés Carrasco												
2. GESTIÓN DOCUMENTAL	4 Semana	X	X	X	Andrés Carrasco												
3. GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	3Semana	X	X	X	Andrés Carrasco												
4. AMENAZAS NATURALES Y RIESGOS ANTRÓPICOS	1 Semana	X	X	X	Andrés Carrasco												
5. GESTIÓN DE LA SALUD	2 Semana	X	X	X	Andrés Carrasco												
6. SERVICIOS PERMANENTES	1 Semana	X	X	X	Andrés Carrasco												

Nota: Se presenta el cronograma a llevarse a cabo en función de las capacitaciones de los diferentes documentos, elaborado por el autor 2022

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Al evaluar el estado actual de la empresa Forza Láser mediante la aplicación de la lista de verificación otorgada por el Ministerio de Trabajo para empresas de más de 10 trabajadores se obtuvo los siguientes resultados: cumplimiento de requisitos 10,75%; 47,25% de no cumplimiento y el 42% no le aplica a la empresa.
- Los procedimientos dentro de la empresa son insuficientes, por la no evaluación de los riesgos laborales y la documentación necesaria no ha sido generada, por lo que una vez aplicada la matriz IPER NTP-330 se determina que la exposición de los trabajadores a los riesgos sin embargo, todo lo referido a este apartado se puede visualizar en el Artículo 9.- Gestión de riesgos laborales propios de la empresa del Reglamento de Seguridad e Higiene aprobado por el MDT, en donde se verifica la gestión bajo los siguientes parámetros: identificación, medición, evaluación, control (Fuente, medio, receptor, ingenieril, administrativo)
- Una vez realizada la gestión documental en función de los requerimientos del SUT para empresas con más de 10 trabajadores por lo tanto se elaboró los siguientes documentos: Matriz NTP-330, Reglamento de Seguridad e Higiene, Programa de Riesgos psicosociales, Programa para alcohol y drogas, Evaluación de riesgos antrópicos, Comité paritario, Asignación del responsable de SSO, Plan de emergencias, Plan de capacitación, señalización de la empresa, gestión de los servicios permanentes de la

empresa como documentos principales. Una vez auditado los requerimientos del SUT a la empresa Forza Laser no le corresponde cumplir con el 42% y el 58% le aplica cumplir que se describe a continuación: la gestión de talento humano cumple el 5,5%, gestión documental 12,5%; la gestión en prevención de riesgos laborales el 13%, amenazas naturales y riesgos antrópicos 14%; la gestión de la salud en el trabajo el 8,75%; y los servicios permanentes el 4,25% dando como el 100% de cumplimiento y la empresa puede subir a la plataforma correspondiente.

Recomendaciones

- Cumplir con todos los requerimientos y programas de la gestión de seguridad y salud ocupacional acorde al cronograma de actividades, también es indispensable realizar la gestión con tiempo para evitar sanciones de los entes del Ministerio de Trabajo del Ecuador.
- Realizar reuniones bimensuales por parte del Comité Paritario con la presencia de todos los miembros para el máximo cumplimiento de la gestión que se subirá a la plataforma del SUT y velar para que se lleve adelante las capacitaciones, los programas, los exámenes y todos indicadores con la participación de todos los colaboradores.
- Gestionar la contratación de un responsable de seguridad e higiene ocupacional con conocimientos y experiencia para garantizar el bienestar de los trabajadores y buen manejo de la plataforma SUT.

Bibliografía

- Bestratén, M. (1982). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_330.pdf/e0ba3d17-b43d-4521-905d-863fc7cb800b
- Código del Trabajo*. (26 de Septiembre de 2012). Obtenido de Código-de-Tabajo-PDF.pdf
- Cordero, L. F. (17 de Noviembre de 1986). *Reglamento de Seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento de medio ambiente de trabajo*. Obtenido de https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_Reglamento-Interno-Seguridad-Ocupacional-Decreto-Ejecutivo-2393_0.pdf
- Corte Constitucional del, E. (05 de Agosto de 2020). *Derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia*. Obtenido de 3-19-JP-y-acumulados-firmado-1.pdf
- Huerta, A. R. (29 de 08 de 2017). *A.M 135 instructivo sobre los requerimientos de documentación para el ingreso y desvinculación del personal de las entidades del sector público y privado*. Obtenido de <file:///C:/Users/DELL/Desktop/RESPALDOS/ANDRES%20CARRASCO/Desktop/MINISTERIO%20DEL%20TRABAJO/ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2017-0135-1.pdf>
- Huerta, R. L. (14 de Abril de 2020). *Instructivo para el Cumplimiento de las Obligaciones de los Empleadores Públicos y Privados*. Obtenido de CompletoSinConcordanciaspdf1097265_-_INSTRUCTIVO_PARA_EL_CUMPLIMIENTO_DE_LAS_-1.pdf
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad, S. (17 de Noviembre de 1986). *Seguro General de Riesgos del Trabajo*. Obtenido de Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo: Decreto-Ejecutivo2393.pdf
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad, S. (2011). *Normativa aplicable a la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de IESS_Normativa.pdf
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad, S. (2022). *Prevención de Riesgos Laborales*. Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/prevencion>
- Ministerio de trabajo*. (2017). Obtenido de SUT-Sistema Único de Trabajo: <http://elearning.trabajo.gob.ec/course/info.php?id=12#:~:text=El%20Sistema%20%C3%9Anico%20de%20Trabajo,y%20entidades%20p%C3%BAblicas%20y%20privadas.&text=Para%20ingresar%20registre%20la%20siguiente%20clave%20de%20matriculaci%C3%B3n%20Mdt2017!>
- Ministerio de Trabajo*. (2022). Obtenido de Seguridad y Salud en el trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Ministerio del, T. (Octubre de 2018). *Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos*. Obtenido de Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales: GUÍA-PARA-LA-IMPLEMENTACIÓN-DEL-PROGRAMA-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf

- Ministerio del, T. (13 de Agosto de 2021). *Registro de la Planificación de Capacitación del programa de Prevención de Riesgos Psicosociales*. Obtenido de <https://www.gob.ec/mt/tramites/registro-planificacion-capacitacion-programa-prevencion-riesgos-psicosociales>
- Ministerio, d. T. (1979). *Acuerdo Ministerial 1404*. Obtenido de Reglamento de los Servicios Medicos de la Empresa: AM-1404.-REGLAMENTO-DE-LOS-SERVICIOS-MEDICOS-DE-LAS-EMPRESAS.pdf
- OIT. (2022).
- Organización Internacional del Trabajo*. (2021). Obtenido de Seguridad y salud en el trabajo: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo*. (2021). Obtenido de Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe : <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe>
- Organización Internacional del Trabajo*. (2021). Obtenido de OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm
- Romero, M. L. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro.-MDT-2020-001*. Quito.
- Siete tipos de riesgos laborales*. (10 de Septiembre de 2020). Obtenido de <https://escuelaselect.com/siete-tipos-riesgos-laborales/>
- Trabajo, M. d. (13 de Agosto de 2021). *Registro de Organismos Paritarios y sus Renovaciones* . Obtenido de <https://www.gob.ec/mt/tramites/registro-organismos-paritarios-renovaciones>
- Valarezo, A. G. (10 de Enero de 2008). *Ministerio del Trabajo y Empleo*. Obtenido de Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas: [Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-para-la-Construcción-y-Obras-Publicas.pdf](#)
- Zambrano, D. G. (2005). *Acuerdo Ministerial 219*. Obtenido de http://190.95.195.206/version1.0_Calidad/normas/MINISTERIO%20DE%20TRABAJO/A.M.%20219%20REGISTRO%20DE%20PROFESIONALES%20EN%20SST.pdf
- Zambrano, G. C. (2021). *Acuerdo Ministerial 219*. Quito. Obtenido de Acuerdo Ministerial 219: <file:///C:/Users/Stefany/Downloads/A.M.%20219%20REGISTRO%20DE%20PROFESIONALES%20EN%20SST.pdf>

ANEXOS

Anexo 1 Lista de verificación del cumplimiento de normativa legal en seguridad y salud en el trabajo

LISTA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA LEGAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
NORMATIVA LEGAL EN SEGURIDAD Y SALUD	CUMPLIMIENTO LEGAL		INSPECCIÓN		
GESTIÓN TALENTO HUMANO			CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 15. Acuerdo Ministerial 174. Art. 16	1	1. ¿Cuenta con Unidad de Seguridad e Higiene (SH)? Aplica para empleadores que cuenten con 100 o más trabajadores y/o servidores; o empleadores de sector considerado de alto riesgo con más de 50 trabajadores/servidores			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 15.	2	2. ¿Cuenta con Técnico de Seguridad e Higiene que dirija la Unidad de SH?			X
Decisión 584. Art. 11. Literal a). Acuerdo Ministerial 135. Art. 11. Literal c). Acuerdo Ministerial 174. Art. 17	3	3. ¿Cuenta con Responsable de la Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos?		X	
Decisión 584. Art. 14. Código del Trabajo. Art. 430. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 16. ACUERDO INTERMINISTERIAL No. MDT-MSP-2016-00000104 reformado con el ACUERDO INTERMINISTERIAL MSP-MDT-2018-0001. Acuerdo Ministerial 0174. Art. 16. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 6.	4	4. ¿Cuenta con médico ocupacional para realizar la gestión de salud en el trabajo?		X	

Decisión 584. Art. 11. Literal a). Código del Trabajo. Art. 430. Numeral 2. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 16. Reglamento General a la LOSEP. Art. 228. ACUERDO INTERMINISTERIAL No. MDT-MSP-2016-00000104 reformado con el ACUERDO INTERMINISTERIAL MSP-MDT-2018-0001. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 4, 7.	5	5. ¿Cuenta con servicio médico con la planta física adecuada? Aplica para empresas e instituciones con más de 100 trabajadores y/o servidores			X
Acuerdo Ministerial 0174. Reformado por el Acuerdo Ministerial 067.	6	6. ¿El personal que realiza trabajos de construcción y obra civil, cuenta con la certificación de competencias laborales en prevención de riesgos laborales o licencia de prevención de riesgos laborales?			X
Acuerdo Ministerial 013. Reformado por el Acuerdo Ministerial 068.	7	7. ¿El personal que realiza trabajos eléctricos cuenta con la certificación de competencias laborales en prevención de riesgos laborales o licencia de prevención de riesgos laborales?			X
Reglamento a Ley de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial. Art. 132. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 132. Numeral 3.	8	8. ¿El personal que opera vehículos (Motorizados, automóviles, equipo pesado, montacargas, etc.) tiene la licencia respectiva de conducción?			X
TOTAL		14,5	0	5,5	14,5
			14,5		

GESTIÓN DOCUMENTAL		CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Resolución 957. Art. 10, Art.13, Art. 14 Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 1 y Numeral 2 Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	1 <input type="checkbox"/> Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo <input type="checkbox"/> Subcomité de Seguridad e Higiene del Trabajo <input type="checkbox"/> Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 7. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	2 10. ¿Cuenta con el registro del informe anual de la gestión del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo en el Sistema Único de Trabajo (SUT)?		X	
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Literal c y Art 15.	3 11. ¿Cuenta con los respaldos de lo reportado y declarado en el informe anual de la gestión del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo?		X	
Resolución 957. Art. 10,11. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 7 y Numeral 8 Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	4 12. Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo <input type="checkbox"/> Acta de constitución <input type="checkbox"/> Sesiones mensuales		X	
Resolución 957. Art. 10, 11. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 8. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.	5 13. ¿Se ha realizado sesiones bimensuales del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo? Aplica cuando la empresa cuenta con un comité y subcomité de seguridad e higiene el trabajo. (Bimensual: Dos veces al mes)			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 14. Numeral 8.	6 14. ¿Se ha realizado sesiones mensuales del Sub Comité de Seguridad e Higiene del trabajo?			X
Código del Trabajo. Art. 434. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10 literal b)	7 15. ¿Cuentan con la resolución de aprobación del Reglamento de Higiene y Seguridad en el Sistema Único de Trabajo?		X	
Decisión 584. Art. 11. Literal a). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 12.	8 16. ¿Se ha entregado a cada trabajador un ejemplar del Reglamento de Higiene y Seguridad, el cual incluye la política de seguridad y salud en el trabajo?		X	

Acuerdo Ministerial 135. Art. 10 literal g)	9	17. ¿Cuenta con el registro del plan anual de capacitación en el Sistema Único de Trabajo (SUT)?		X	
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.literal f) Acuerdo Interministerial 003 Instructivo Adecuación y Uso de las salas de apoyo a la lactancia materna en empresas del sector privado (Ítem 6)	10	18. ¿Cuenta con el registro de implementación de la sala de apoyo a la lactancia materna en el Sistema Único de Trabajo (SUT)? <input type="checkbox"/> Temporal (Centro de trabajo que cuente con al menos una mujer en periodo lactancia) <input type="checkbox"/> Permanente (Centro de trabajo con 50 o más mujeres en edad fértil)			X
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.literal f) Acuerdo Interministerial 003. Art. 4 y Art. 7	11	19. ¿Cuenta con el registro de uso de la sala de apoyo a la lactancia materna? Registro del uso y del tiempo otorgado a cada madre. Dentro de la jornada de 6 horas se otorgará un permiso de hasta 20 minutos por cada 2 horas			X
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10.literal f)	12	20. ¿Cuenta con el certificado de registro de prevención de amenazas naturales y riesgos antrópicos?		X	
Decisión 584. Art. 11. Literal e). Resolución 957. Art. 1. Acuerdo Ministerial 136. Jornadas especiales de trabajo. Acuerdo Ministerial 198. Aplicación y procedimiento de autorización de horarios especiales	13	21. ¿Cuenta con la resolución de aprobación de jornadas especiales de trabajo/ horarios especiales de trabajo?			X

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL					
Acuerdo Ministerial 082. Art. 9. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10 literal g)	14	22. ¿Cuenta con el certificado de registro del programa en el Sistema Único de Trabajo (SUT) ?		X	
Acuerdo Ministerial 082 Art. 9 Acuerdo Ministerial 398. VIH-SIDA. Acuerdo Ministerial 244. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO.	15	23. Actividad 1. Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales establecido por personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas		X	
		24. Actividad 2. Socializar sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales establecido por personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas		X	
		25. Actividad 3. Aplicar a todo el personal de la empresa o institución un instrumento de evaluación de riesgo psicosocial que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional.		X	
		26. Actividad 4. Socializar a todos los colaboradores los resultados finales e identificar posibles medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados.		X	
		27. Actividad 5. Estructurar y desarrollar un plan de acción con las medidas preventivas y/o intervención conforme a los riesgos psicosociales identificados en la evaluación.		X	
		28. Actividad 6. Realizar el seguimiento a las medidas preventivas y/o intervención implementadas a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.		X	
		29. Actividad 7. Realizar talleres de sensibilización a todo el personal en temas relacionados a derechos laborales de grupos prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad social, inclusión social, igualdad, lenguaje positivo y no discriminación en el ámbito laboral.		X	
		30. Actividad 8. Estructurar y desarrollar un programa de prevención de VIH-SIDA		X	
		31. Actividad 9. Socializar el protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.		X	
		32. Actividad 10. Entregar a todo el personal una copia digital o en cualquier medio de comunicación interno idóneo para su difusión del protocolo		X	
		33. Actividad 11. Talleres de sensibilización relacionadas a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, además de derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social		X	
		34. Actividad 12. Campañas sobre la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer		X	

PROGRAMA DE PREVENCIÓN INTEGRAL DEL USO Y CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO U OTRAS DROGAS EN LOS ESPACIOS LABORALES PÚBLICOS Y PRIVADOS

Acuerdo Ministerial 135. Art. 10 literal g) Acuerdo Interinstitucional 038	16	35. ¿Cuenta con el registro del programa en el Sistema Único de Trabajo (SUT)?		X	
	17	36. Actividad 1. Sensibilizar sobre la prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas.		X	
		37. Actividad 2. Socializar sobre el programa		X	
		38. Actividad 3. Diagnóstico general		X	
		39. Actividad 4. Campañas informativas sobre el desarrollo de prácticas de vida saludable.		X	
		40. Actividad 5. Señalización sobre la prevención al uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los centros de trabajo		X	
		41. Actividad 6. Gestionar la certificación de declaración de "Espacio 100% libre de humo de tabaco"		X	
		42. Actividad 7. Talleres, conversatorios y/o video foros sobre prevención integral al uso y consumo de drogas identificados en el diagnóstico.		X	
		43. Actividad 8. Talleres, conversatorios y/o video foros sobre el fortalecimiento de factores protectores individuales, colectivos y sociales.		X	
		44. Actividad 9. Actividades físico-recreativas		X	
		45. Actividad 10. Medidas de control		X	
		46. Actividad 11. Derivación de la población trabajadora con presunción de uso o consumo problemático		X	
		47. Actividad 12. Monitoreo de verificación del cumplimiento del tratamiento		X	
		48. Actividad 13. Procedimientos y /o protocolos integrales para la reinserción laboral		X	
49. Actividad 14. Gestionar la reinserción laboral		X			

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE SALUD EN EL TRABAJO					
Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. literal f)	18	50. ¿Cuenta con el registro de actividades de la promoción y prevención de salud en el trabajo en el Sistema Único de Trabajo (SUT)?		X	
Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 5. Literal b).	19	51. Índice de ausentismo por: <input checked="" type="checkbox"/> Enfermedad común <input checked="" type="checkbox"/> Enfermedad laboral <input checked="" type="checkbox"/> Enfermedad por accidente de trabajo <input checked="" type="checkbox"/> Incidencia (Episodios nueva enfermedad) <input checked="" type="checkbox"/> Prevalencia (Número de casos)		X	
Resolución 957. Art 5. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 1. Literal d).	20	52. Inspecciones sanitarias realizadas a las instalaciones (baños, comedores, servicios higiénicos, suministros de agua potable y otros en los sitios de trabajo)		X	
Ley Orgánica de Salud. Art. 53. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 66. Numeral 1. Acuerdo 1404. Art. 11. Numeral 2. Literal f).	21	53. Inmunizaciones aplicadas a los trabajadores/servidores		X	
TOTAL		2,5	0	12,5	2,5
			2,5		

GESTIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA	
Decisión 584. Art. 11. Literal h), i), Art. 23. Resolución 957. Art 1. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 9, 10.	1	54. Evidencia de capacitación, formación e información recibida por los trabajadores/servidores en Seguridad y Salud en el trabajo.		X	
Decisión 584. Art. 11. Literal b). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 15. Numeral 2.	2	55. Examen inicial o diagnóstico de factores de riesgos laborales cualificado o ponderado por puesto de trabajo. (Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales, incluye puestos de trabajo de trabajadores/servidores que laboran en jornada presencial y teletrabajo).		X	

RIESGO FÍSICO				
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	3	56. Riesgos físicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.	X	
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	4	57. Riesgos mecánicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.	X	
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	5	58. Riesgos químicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.	X	
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	6	59. Riesgos biológicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.	X	
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	7	60. Riesgos ergonómicos (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.	X	
Decisión 584. Art. 11. Literal b) y c). Resolución 957. Art. 1. Literal b). Numeral 1, 2. Decreto Ejecutivo 2393. Numeral 2. Literal a).	8	61. Riesgos psicosociales (metodologías, métodos, norma técnica) para la evaluación y control del riesgo.	X	
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 177.	9	62. Equipos de protección individual para el cráneo. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición		X
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 176.	10	63. Equipos de protección individual para el cuerpo. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición		X
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 178.	11	64. Equipos de protección de para cara y ojos. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición	X	
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 179.	12	65. Equipos de protección auditiva. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición	X	
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 180.	13	66. Equipos de protección para vías respiratorias. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición	X	
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 181.	14	67. Equipos de protección para las extremidades superiores. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición		X
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 182.	15	68. Equipos de protección para extremidades inferiores. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición		X
Decisión 584. Art. 11. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 5, Art. 184.	16	69. Ropa de trabajo. <input type="checkbox"/> Uso Correcto <input type="checkbox"/> Buen Estado <input type="checkbox"/> Acorde a la Exposición	X	

RIESGO MECÁNICO

Estructura de prevención contra caída de objetos y personas

Decreto Ejecutivo 2393. Art. 29.	17	70. ¿Las plataformas de trabajo en buen estado y bajo norma?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 32.	18	71. ¿Las barandillas y rodapiés en buen estado y bajo norma?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 26.	19	72. ¿Las escaleras fijas y de servicio en buen estado y bajo norma?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110.	20	73. ¿Las cadenas, cuerdas, cables, eslingas, ganchos, poleas, tambores de izar están en buen estado y bajo norma?			X

Orden y Limpieza

Decreto Ejecutivo 2393. Art. 34.	21	74. ¿Los locales se encuentran limpios?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 24. Numeral 4.	22	75. ¿Los pasillos, galerías y corredores libres de obstáculos y objetos almacenados?	X		

Máquinas y herramientas

Decreto Ejecutivo 2393. Art. 85. Numeral 5, Art. 88.	23	76. ¿Los dispositivos de paradas, pulsadores de parada y dispositivos de parada de emergencia están perfectamente señalizados, fácilmente accesibles y están en un lugar seguro?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 76.	24	77. ¿Todas las partes fijas o móviles de motores, órganos de transmisión y máquinas cuentan con resguardos u otros dispositivos de seguridad?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 95. Numeral 5.	25	78. ¿Las herramientas de mano se encuentran en buenas condiciones de uso?	X		

RIESGO FÍSICO					
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 55.	26	79. ¿Se han tomado medidas de prevención de riesgos por Ruido?		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 55.	27	80. ¿Se han tomado medidas de prevención de riesgos por Vibraciones?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 56.	28	81. ¿Se han tomado medidas de prevención por falta o sobre Iluminación?		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 53.	29	82. ¿Se han tomado medidas de prevención de Temperaturas Extremas (frio/caliente)?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 62.	30	83. ¿Se han tomado medidas de prevención de Radiaciones Ionizantes?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 61.	31	84. ¿Se han tomado medidas de prevención de Radiaciones Ultravioletas?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 53.	32	85. ¿Se ha realizado gestión de ventilación, renovación de aire y condiciones de ambiente de trabajo?		X	
RIESGO QUÍMICO					
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 136. Numeral 1.	33	86. ¿Los productos y materiales inflamables se almacenarán en locales distintos a los de trabajo y en caso de que no fuera posible se mantiene en recintos completamente aislados?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 136. Numeral 5.	34	87. ¿Los recipientes de líquidos o sustancias inflamables se encuentran rotuladas indicando su contenido, peligrosidad y precauciones necesarias para su empleo.			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 138. Numeral 2.	35	88. ¿Los bidones, baldes, barriles, gafarras, tanques y en general cualquier tipo de recipiente que tenga productos corrosivos o cáusticos, están rotulados con indicaciones de tal peligro y precauciones para su uso?			X

RIESGO BIOLÓGICO					
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 66. Numeral 1.	36	89. ¿Se aplica medidas de higiene personal y desinfección del puesto de trabajo en donde se manipule microorganismos o sustancias de origen animal o vegetal susceptibles de transmitir enfermedades infecto contagiosas?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 66. Numeral 2.	37	90. ¿Los espacios de trabajo están libres de acumulación de materias orgánicas en estado de putrefacción?	X		
RIESGO ERGONÓMICO					
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 2 y Art. 128. Acuerdo Ministerial 174. Art. 64.	38	91. ¿Se han tomado medidas de prevención para el levantamiento manual de cargas?		X	
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 2.	39	92. ¿Se han tomado medidas de prevención para posiciones forzadas?		X	
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 2.	40	93. ¿Se han tomado medidas de prevención para movimientos repetitivos?		X	
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e). Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Numeral 2.	41	94. ¿Se han tomado medidas de prevención para la exposición de pantallas de visualización de datos (PVD)?		X	
RIESGO PSICOSOCIAL					
Decisión 584. Art. 11. Literal b), c) y e).	42	95. ¿Se ha realizado gestión en la prevención de riesgos psicosociales?		X	

TRABAJOS DE ALTO RIESGO					
Acuerdo Ministerial 174. Art. 59. Literal b), Art. 62, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118.	43	96. ¿Se ha realizado gestión de trabajos en altura?			X
Acuerdo Ministerial 174. Art. 59. Literal a).	44	97. ¿Se ha realizado gestión de trabajos en caliente?			X
Acuerdo Ministerial 174. Art. 59. Literal b) y Art. 60. Literal f).	45	98. ¿Se ha realizado gestión de trabajos en espacios confinados?			X
Acuerdo Ministerial 013. Art. 14.	46	99. ¿Se ha realizado gestión de trabajos con en instalaciones eléctricas energizadas?			X
Acuerdo Ministerial 174. Art. 41.	47	100. ¿Se ha realizado gestión de trabajos en excavaciones?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119. Acuerdo Ministerial 174. Art. 68	48	101. ¿Se ha realizado gestión de izajes de cargas (Montacargas / Grúas)?			X
SEÑALIZACIÓN					
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	49	102. Señalización preventiva. *Cumple con la normativa.		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	50	103. Señalización prohibitiva. *Cumple con la normativa.		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	51	104. Señalización de información. *Cumple con la normativa.		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 167, 168, 169, 170, 171. NTE INEN-ISO 3864-1.	52	105. Señalización de obligación. *Cumple con la normativa.		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 154. Numeral 1. NTE INEN-ISO 3864-1.	53	106. Señalización de equipos contra incendio. *Cumple con la normativa.		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 160, 161, 166.	54	107. Señalización que oriente la fácil evacuación del recinto laboral en caso de emergencia.		X	
TOTAL		10,5	3,5	9,5	7
			10,5		

AMENAZAS NATURALES Y RIESGOS ANTRÓPICOS			CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Decisión 584. Art. 16. Resolución 957. Art. 1. Literal d). Numeral 4. Decreto Ejecutivo 2393. Art 13. Numeral 1 y 2. Art. 160. Numeral 6.	1	108. ¿Cuenta con el plan de emergencia / autoprotección?		X	
Decisión 584. Art. 11. Literal h), i), Art. 23. Resolución 957. Art 1. Literal c). Decreto Ejecutivo 2393. Art.160 numeral 4 y 6	2	109. ¿Se ha capacitado a los trabajadores/servidores sobre la prevención de amenazas naturales y riesgos antrópicos?		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 160. Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios. Art. 188	3	110. ¿Cuenta con brigadas o responsable de Emergencia?		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 160 numeral 6	4	111. ¿Se ha realizado simulacros ?		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 24, Art. 33, Art. 160, Art. 161. Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios. Art. 17. Tabla 1.	5	112. ¿La empresa cuenta con puertas y salidas de emergencia? Libres de obstáculos.		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 154. Numeral 2.	6	113. ¿La empresa ha instalado sistemas de detección de humo?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 159. Numeral 4.	7	114. ¿Los extintores se encuentran en lugares de fácil visibilidad y acceso?	X		
Decreto Ejecutivo 2393 Art. 156. Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios. Art. 33	8	115. ¿La empresa cuenta con Bocas de Incendio? <input type="checkbox"/> Permiso vigente del cuerpo de bomberos <input type="checkbox"/> Superficie cubierta de 500 metros cuadrados o fracción			X
Decreto Ejecutivo 2393 Art. 58.	9	116. ¿La empresa cuenta con dispositivos de iluminación de emergencia?	X		
TOTAL		5,5	4,5	9,5	1
			5,5		

GESTIÓN EN SALUD EN EL TRABAJO		CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Código del Trabajo. Art. 412. Numeral 5. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 2. Literal b) y Art. 13. Acuerdo Ministerial 341. Art. 2	1	117. ¿Cuenta con Historial de exposición laboral de los trabajadores/servidores (Historia Médica Ocupacional)? Historia clínica ocupacional (Formato publicado por el Ministerio de Salud Pública).	X	
Decisión 584. Art. 14 y 22. Resolución 957. Art 5. Literal h). Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Literal 6. Acuerdo Ministerial 174. Art. 57. Literal b). Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 2. Literal a).	2	118. ¿Se ha realizado el examen médico de inicio o ingreso a los trabajadores/servidores?	X	
Decisión 584. Art. 14. Resolución 957. Art 5. Literal h). Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Literal 6. Acuerdo Ministerial 174. Art. 57. Literal c). Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 2. Literal b) y c).	3	119. ¿Se ha realizado el examen médico periódico a los trabajadores/servidores?	X	
Decisión 584. Art. 14. Resolución 957. Art 5. Literal h). Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 11. Literal 6.	4	120. ¿Se ha realizado el examen médico de retiro a los trabajadores/servidores?	X	
Código del Trabajo. Art. 412. Acuerdo Ministerial 1404.	5	121. ¿Se ha comunicado los resultados de los exámenes médicos ocupacionales practicados con ocasión de la relación laboral?	X	

<p>Decisión 584. Art. 22. Resolución 957. Art 17. Código del Trabajo. Capítulo VII. Acuerdo Ministerial 174. Art 57. Literal a) Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 1. Literal c), Numeral 5. Literal a).</p>	<p>6</p> <p>122. ¿Cuenta con el Certificado de aptitud médica de los trabajadores/servidores? (Certificado de aptitud médica de ingreso, periódico).</p> <p>El certificado deberá contener firma del trabajador/servidor y firma del médico ocupacional.</p>		<p>X</p>	
<p>Decisión 584. Art. 11. Literal f) y g). Resolución 957. Art. 1 literal d) numeral 1; Art. 5. Literal m) y n). Código del Trabajo. Art 42. Numeral 31. Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art 11. Numeral 14. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Literal a) Acuerdo Ministerial 174. Art 11, 136, 137. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 3. Literal b), c) y d). Resolución CD 513.</p>	<p>7</p> <p>123. ¿Se han producido accidentes de trabajo?</p> <p>Si</p> <ul style="list-style-type: none"> Protocolo interno de actuación Reporte al IESS Medidas de correctivas y preventivas. Historia médica de seguimiento. <p>No</p> <ul style="list-style-type: none"> Protocolo interno de actuación 			<p>X</p>
<p>Decisión 584. Art. 11. Literal f) y g). Resolución 957. Art. 5. Literal m) y n). Código del Trabajo. Art 42. Numeral 31. Reglamento a la LOSEP. Art. 230. Decreto Ejecutivo 2393. Art 11. Numeral 14. Acuerdo Ministerial 135. Art. 10. Literal a) Acuerdo Ministerial 174. Art 11, 136, 137. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 3. Literal b), c) y d). Resolución CD 513.</p>	<p>8</p> <p>124. ¿Se han producido presunciones de enfermedad profesional u ocupacional ?</p> <p>Si</p> <ul style="list-style-type: none"> Protocolo interno de actuación Reporte al IESS Medidas de correctivas y preventivas. Historia médica de seguimiento. <p>No</p> <ul style="list-style-type: none"> Protocolo interno de actuación 			<p>X</p>
<p>Constitución de la República del Ecuador. Art. 35 Decisión 584. Art. 11. Literal b), c), e), h), k). Art 18, 25. Ley Orgánica de Discapacidades. Art. 16, 19, 45, 52. Código del Trabajo. Art. 42. Numeral 33, 34, 35. Acuerdo Ministerial 1404. Art. 11. Numeral 5. Literal c).</p>	<p>9</p> <p>125. ¿Se ha realizado la identificación de grupos de atención prioritaria y condiciones de vulnerabilidad?</p> <p>Adultos mayores _____ N/A</p> <p>Mujeres embarazadas _____ N/A</p> <p>Trabajadores/servidores con discapacidad _____ N/A</p> <p>Trabajadores/servidores que adolezcan de enfermedad de alta complejidad _____ N/A</p>			<p>X</p>

Decisión 584. Art. 11. Literal k)	10	126. ¿En caso de existir personas con discapacidad se ha adaptado el puesto de trabajo habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo?			X
Decisión 584. Art. 27	11	127. ¿En caso de existir mujeres embarazadas, se han implementado medidas preventivas para evitar la exposición a riesgos durante su embarazo?			X
Decisión 584. Art. 27	12	128. ¿En caso de existir mujeres en periodo de lactancia, se han implementado medidas preventivas para evitar la exposición a riesgos que afecten la lactancia?			X
Decisión 584. Art. 27 Acuerdo Ministerial 1829	13	129. ¿En caso de existir personas con enfermedades catastróficas o de alta complejidad, se han implementado medidas preventivas para evitar la exposición a riesgos que afecten su condición?			X
TOTAL		11,25	0	8,75	11,25
			11,25		

SERVICIOS PERMANENTES			CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
Código de Trabajo. Art. 430. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 46. Ley Orgánica de Salud. Art. 166	1	130. ¿Cuenta con botiquín de emergencia para primeros auxilios? Aplica para todos los centros de trabajo		X	
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 46.	2	131. ¿Cuenta con local de enfermería (25 o más trabajadores/servidores)?			X
Código de Trabajo. Art. 42. Decreto Ejecutivo 2393. Art. 37.	3	132. ¿El comedor cuenta con una adecuada salubridad y ambientación? Aplica para centros de trabajo con cincuenta o más trabajadores y situados a más de dos kilómetros de la población más cercana.			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 38.	4	133. ¿ En caso de existir servicios de cocina, se cuenta con una adecuada salubridad y almacenamiento de productos alimenticios?			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 39.	5	134. ¿En el centro de trabajo se dispone de abastecimiento de agua para el consumo humano?	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 40.	6	135. ¿Cuenta con vestuarios en buenas condiciones con separación para hombres y mujeres? Considerar la actividad económica de la empresa/institución			X

Decreto Ejecutivo 2393. Art. 41, 42.	7	136. ¿Cuenta con servicios higiénicos, excusados y urinarios en buenas condiciones con separación para hombres y mujeres? Excusados : 1 por cada 25 varones o fracción /1 por cada 15 mujeres o fracción Urinarios : 1 por cada 25 varones o fracción	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 43.	8	137. ¿Cuenta con duchas en buenas condiciones? Duchas: 1 por cada 30 varones o fracción/1 por cada 30 mujeres o fracción			X
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 44.	9	138. ¿Cuenta con lavabos en buenas condiciones y con útiles de aseo personal? Lavabos 1 por cada 10 trabajadores o fracción	X		
Decreto Ejecutivo 2393. Art. 49, 50, 51, 52.	10	139. ¿Cuenta campamentos en buenas condiciones? Alojamiento y vestuarios Comedores Servicios Higiénicos Suministro de Agua			X
TOTAL		8,5	2,75	1,5	5,75
			8,5		

Anexo 2

Funciones del responsable en SSO, registro responsable SSO y médico Ocupacional.

1. Crear y ejecutar los Programas de Vigilancia Epidemiológica, acorde con los riesgos de la empresa.
2. Transmitir a la Gerencia General las situaciones que puedan afectar la Seguridad y Salud de los trabajadores, proveedores, contratistas y visitantes.
3. Pedir a la dirección, que se hagan exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro a los trabajadores.
4. Hacer y actualizar las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, necesarias para proveedores y contratistas y pedir la aprobación de la gerencia.
5. Hacer, revisar y actualizar la matriz de riesgos de la empresa y la de requisitos legales de la empresa.
6. Hacer inspecciones a las instalaciones, maquinaria y equipo.
7. Tener actualizados los procedimientos de trabajo seguro y de aquellas actividades rutinarias o no rutinarias que generen riesgos para la empresa.
8. Participar en la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
9. Elaborar y dar seguimiento a los planes de acción derivados de investigaciones de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
10. Guiar al personal relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.
11. Encargarse de las visitas de las entidades de vigilancia que van a revisar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
12. Elaborar el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, incluidos los recursos y el presupuesto necesario para su ejecución.
13. Entregar a la gerencia el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo para que se apruebe y firme.
14. Hacer el seguimiento y ejecutar los planes de acción de las acciones correctivas, preventivas y de mejora, originadas de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
15. Crear los Informes requeridos por la Dirección, por entidades administrativas o por la Administradora de Riesgos Laborales.
16. Asesorar a los trabajadores, el Comité de Convivencia, el COPASST y la Gerencia de la Empresa, en elaborar los informes de ajuste de cuentas.

17. Ayudar al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, al Comité de Convivencia y a la empresa en sus actividades.
18. Programar auditorías internas en Seguridad y Salud en el Trabajo y atender las auditorías externas.
19. Hacer seguimiento de las restricciones de los exámenes médicos y avisar a la gerencia cuando los empleados no las cumplan.
20. Pedir documentación a los contratistas que realicen actividades en la empresa y verificar dicha información.
21. Diseñar, implementar y ejecutar, programas para prevenir enfermedades laborales y accidentes de trabajo.
22. Documentar los riesgos prioritarios de la empresa y las acciones correctivas, preventivas y de mejora, originadas a partir del análisis de riesgo.
23. Presentar a la Gerencia, modificaciones de las políticas, reglamentos u objetivos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
24. Implantar las medidas de prevención y control basados en la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos, y ejecutarlas acorde al esquema de jerarquización.
25. Crear y actualizar las fichas técnicas de los Indicadores del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
26. Calcular los Indicadores definidos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo acorde con los periodos definidos para cada uno.
27. Hacer y actualizar los perfiles de cargo, manuales, procedimientos, formatos e instructivos relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
28. Crear y actualizar la documentación del Sistema de Gestión que la normativa vigente adquirida por la empresa requiera.
29. Coordinar los trabajos realizados en altura por empleados de la empresa y supervisar las actividades de trabajo en alturas realizadas por contratistas cuando se tenga un certificado vigente como coordinador.
30. Administrar los Elementos de Protección Personal y realizar el registro.
31. Realizar los planes de emergencias, simulacros de evacuación, señalización y actividades y documentos relacionados con el Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
32. Crear y actualizar el análisis de vulnerabilidades y amenazas de la empresa.
33. Documentar los cambios en las responsabilidades específicas del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y notificar a las partes interesadas.

34. Autorizar mediante permisos de trabajo actividades de alto riesgo. Trabajo en altura, trabajos eléctricos, trabajos en frío y trabajos en caliente.
35. Ofrecer a los empleados y contratistas, mínimo una vez al año la inducción en aspectos generales y específicos de las actividades que incluya entre otros, la identificación de peligros y control de los riesgos en su trabajo, y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
36. Comunicar a los empleados las políticas y objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
37. Realizar anualmente la evaluación del Sistema de Gestión acorde con los estándares mínimos.
38. Crear mecanismos eficaces para recibir y responder comunicaciones internas y externas relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo y que la gerencia los apruebe.
39. Actualizar la descripción sociodemográfica de los trabajadores.
40. Definir las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención, de conformidad con las prioridades identificadas en el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores y los peligros/riesgos de intervención prioritarios.
41. Crear y actualizar un programa para que los trabajadores tengan estilos de vida y entornos saludables.
42. Reportar dentro de los 10 días laborables al Seguro General de Riesgos del trabajo los accidentes y la presunción de enfermedades profesionales.
43. Solicitar al médico los indicadores de severidad, frecuencia, mortalidad y prevalencia e incidencia de enfermedad laboral.
44. Solicitar al médico el registro de ausentismo por enfermedad laboral y común y por accidente de trabajo y clasificar su origen.
45. Actualizar mínimo una vez al año identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo.
46. Introducir la participación de todos los trabajadores en la identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo.
47. Pedir a la dirección la realización de mediciones ambientales cuando se requiera.
48. Comprobar la aplicación de las medidas de prevención y control de los peligros /riesgos por los trabajadores.
49. Definir e implementar las acciones preventivas y correctivas basadas en los resultados de la supervisión, inspecciones, la medición de los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

REGISTRO DEL RESPONSABLE DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO

Fecha de Registro 19/08/2022

En cumplimiento con la Normativa Legal en Seguridad y Salud en el Trabajo, la EMPRESA FABCAD S.A., ha registrado a CARRASCO TORRES ANDRES SEBASTIAN, con el número de cédula 1726264649, como Responsable de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Firma del Representante Legal persona natural

Nombre:
REYES MORENO FABRICIO
ANTONIO
1103567408

Firma del Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre:
CARRASCO TORRES ANDRES
SEBASTIAN
1726264649

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. República de El Salvador N34-183 y Suiza
Código postal: 170505 / Quito Ecuador
Teléfono: 593-2-381 4000
www.trabajo.gob.ec



REGISTRO DEL RESPONSABLE DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO

Fecha de Registro 19/08/2022

En cumplimiento con la Normativa Legal en Seguridad y Salud en el Trabajo, la EMPRESA FABCAD S.A., ha registrado a CARRASCO TORRES ANDRES SEBASTIAN, con el número de cédula 1726264649, como Responsable de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Firma del Representante Legal persona natural

Nombre:
REYES MORENO FABRICIO
ANTONIO
1103567408

Firma del Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo

Nombre:
CARRASCO TORRES ANDRES
SEBASTIAN
1726264649

Ministerio del Trabajo

Dirección: Av. República de El Salvador N34-183 y Suiza
Código postal: 170505 / Quito Ecuador
Teléfono: 593-2-381 4000
www.trabajo.gob.ec

Anexo 4

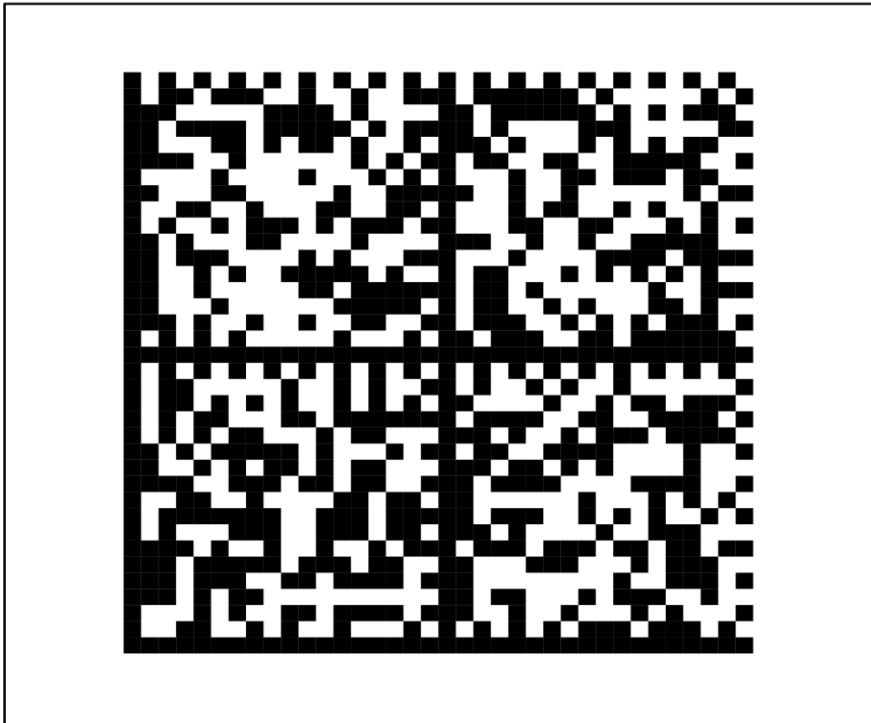
Código QR, Resolución y Reglamento



Ministerio del Trabajo

Reglamento de Higiene y Seguridad

El reglamento de higiene y seguridad de FABCAD S.A. se encuentra aprobado por parte del Ministerio del Trabajo. Los trabajadores de la empresa pueden escanear el siguiente código QR y descargar el reglamento de higiene y seguridad aprobado. Coloque el presente documento en un lugar visible del centro de trabajo.



Fecha	Viernes 13 de Mayo de 2022
Fecha Caducidad:	Lunes 13 de Mayo de 2024
Código Trámite:	RHS2022210361
Razón social:	FABCAD S.A.
RUC:	1792742986001
Nombre archivo:	REGLAMENTO - FABCAD 2022.pdf

Dirección: Av. República de El Salvador N34-183 y Suiza.
Código postal: 705057 / Quito Ecuador
Teléfono: 593-2 3814000 - www.trabajo.gob.ec





RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN MDT-RHS2022210361

CONSIDERANDO:

Que el artículo 434 del Código de Trabajo establece: "En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuenta con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a aprobación del Ministerio del trabajo, por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años".

Que el Proyecto de reglamento higiene y seguridad de la empresa FABCAD S.A. , domiciliada en el cantón QUITO provincia de PICHINCHA, fue presentado con fecha 12/05/2022 para su aprobación por intermedio de su representante legal debidamente legitimado.

RESUELVE:

Art. 1.- Aprobar el reglamento higiene y seguridad de la empresa FABCAD S.A.; con domicilio en la Provincia de PICHINCHA, Cantón QUITO.

Art. 2.- Quedan incorporadas al reglamento higiene y seguridad de la empresa FABCAD S.A. las disposiciones del Código del Trabajo, que prevalecerán en todo caso, así como lo convenido en el Contrato Colectivo, si lo hubiere;

Art. 3.- Todo lo que se contraponga con la Constitución de la República del Ecuador, a los Tratados Internacionales en materia laboral y al Código de Trabajo se entenderán como nulos.

Art. 4.- La presente Resolución junto al Reglamento Higiene y Seguridad deberán ser exhibidos permanentemente en lugares visibles del lugar del trabajo.

Art. 5.- Se deja constancia de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público deslinda cualquier tipo de responsabilidad, respecto de la veracidad y autenticidad de la información y documentación anexa para la aprobación del presente reglamento.

Con sentimiento de distinguida consideración,



Abg. Henry Giovanni Valencia Camba
Director Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito.

MINISTERIO DEL TRABAJO

**“REGLAMENTO DE HIGIENE Y
SEGURIDAD”**

FABCAD S.A.

2022

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

1.- REGISTRO ÚNICO DE CONTRIBUYENTES (RUC)

1792742986001

2.- RAZON SOCIAL FABCAD S.A.

3.- ACTIVIDAD ECONOMICA:

Servicio de apoyo a la fabricación de otros tipos de maquinaria de uso especial a cambio de una retribución o por contrato.

4.- TAMAÑO DE LA EMPRESA:

Pequeña

5.- CENTROS DE TRABAJO Y DIRECCION:

Av. Toledo N23-158 y Madrid. La Floresta, Quito – Ecuador, teléfonos: 02 2554162/ 0993635149/ 0999718485/ 0993635149 correo: fabricio.reyes@hotmail.com

OBJETIVOS Y AMBITOS DE APLICACIÓN

1.- Objeto

En cumplimiento de los principios de prevención de accidentes e incidentes y enfermedades profesionales con el fin de promocionar la salud como un bien y un derecho de todos los colaboradores de FABCAD S.A. ha procedido a elaborar su Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

2. Ámbito de aplicación.

El contenido del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo, luego de ser aprobado por el Ministerio de Trabajo, será de cumplimiento obligatorio tanto para el Empleador como los Trabajadores de FABCAD S.A., en todas las actividades administrativas y operativas teniendo en cuenta la prevención de los riesgos de trabajo y mejoramiento del ambiente laboral en todos sus procesos.

POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FABCAD S.A. dedicada a servicios de apoyo a la fabricación de otros tipos de maquinaria de uso especial a cambio de una retribución o por contrato en materia de salud y seguridad ocupacional se compromete a:

Cumplimiento de toda la legislación de seguridad y salud ocupacional vigente en la República del Ecuador mediante el presente reglamento.

Cuidado del bienestar físico y mental de todos los trabajadores, a través de actividades de promoción y prevención, buscando minimizar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Identificar, analizar y evaluar los riesgos determinados en cada puesto de trabajo para implementación de mejoras continuas en el sistema de gestión integral de salud ocupacional.

Trabajar en conjunto con los organismos paritarios vigentes, brigadas y responsable de seguridad y salud para la detección de riesgos en FABCAD SA, los representantes vigentes no son los únicos responsables de la seguridad y salud ocupacional, todos los colaboradores de la empresa son responsables de la misma.

Asignación de recursos técnicos, económicos, humanos para el desarrollo de la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Promover el mejoramiento continuo del área de Seguridad y salud ocupacional de la empresa para la reducción de riesgos laborales.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Fabricio Reyes', is written over a horizontal line.

FABRICIO REYES REPRESENTANTE LEGAL

CAPITULO I

DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS

Artículo 1.- Obligaciones generales de FABCAD S.A.:

FABCAD S.A. tiene las siguientes obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo:

1. Formular la política en Seguridad y Salud Ocupacional y socializarla a todo el personal de la Empresa y partes interesadas.
2. Formular objetivos, planes y programas y apoyar el cumplimiento de los mismos, involucrando recursos y la participación de los trabajadores.
3. Cumplir las disposiciones del presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad que se aplicarán a toda actividad laboral que se desarrolle en FABCAD S.A. y todos los trabajadores son los encargados de cumplir y hacer cumplir las disposiciones de este reglamento.
4. Efectuar reconocimientos médicos previo al ingreso de todos los trabajadores, de manera periódica y previa a su retiro.
5. Proporcionar a sus trabajadores las herramientas adecuadas y en perfectas condiciones de operación, las mismas que se mantendrán en buen estado bajo responsabilidad del trabajador.
6. Reconocer y acatar los dictámenes médicos de los Facultativos del IESS, sobre cambio de actividad o puesto de trabajo, temporal o definitivo, en especial lo relacionado para accidentes de trabajo y para evitar posibles enfermedades profesionales que pudieran ocasionar disminución de su capacidad para el trabajo en las actividades realizadas para FABCAD S.A.
7. Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con el fin de programar planes de acción preventivos y correctivos en la Empresa.
8. Controlar los riesgos evaluados, desde su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando las medidas colectivas sobre las individuales. En caso de que estas medidas sean insuficientes, se deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, la ropa de trabajo y/o de protección personal necesarios.
9. Entregar gratuitamente a los trabajadores ropa de trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios acorde a los riesgos y al tipo de trabajo.
10. Designar, según el número de trabajadores, centros de trabajo y la naturaleza de sus actividades, un Comité Paritario, y Delegados de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

11. FABCAD SA., permite y facilita las actividades de los organismos paritarios y la realización de inspecciones y actividades relacionadas en seguridad y salud ocupacional Conforme a la ley.
12. Informar y capacitar a sus trabajadores sobre los riesgos a los que se exponen, así como al personal que ingresa a la Empresa por medio de cursos de inducción en Seguridad y Salud Ocupacional, así como, a mandos medios y directivos.
13. Entregar un ejemplar de este reglamento a cada trabajador de manera física o digital.

Artículo 2.- Obligaciones generales y derechos de los trabajadores de FABCAD SA:

1. Los trabajadores de FABCAD S.A. tendrán el derecho a:

- a) Desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado que garantice su salud, seguridad y bienestar.
- b) Interrumpir su actividad cuando, por motivos razonables, considere que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad o la de otros trabajadores, previa la notificación y verificación de FABCAD S.A.
- c) A recibir información y capacitación sobre los riesgos laborales a los que se expone el trabajador.
- d) Solicitar inspecciones al centro de trabajo con presencia del trabajador
- e) Conocimiento y confidencialidad de los exámenes médicos.
- f) Participar en todo programa de Seguridad y Salud Ocupacional que organice FABCAD S.A.

2. Los trabajadores de FABCAD S.A. tendrán las siguientes obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

- a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de Seguridad e Higiene en el Trabajo que se apliquen en el lugar de trabajo, así como con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos.
- b) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección individual y colectiva, cuando aplique.
- c) Informar a sus superiores acerca de acciones o condiciones inseguras de cualquier situación de trabajo (actividades, equipos, instalaciones, herramientas, entre otras), que a su juicio entrañe, por motivos razonables un peligro para la Seguridad o la Salud de ellos o sus compañeros, proveedores, clientes, visitantes o partes interesadas. El trabajador debe reportar siempre a

su jefe directo quien solicitará a Gerencia la mejora con apoyo del Comité Paritario y el Responsable de Seguridad y Salud Ocupacional.

- d) Informar a su Jefe Directo oportunamente, sobre cualquier dolencia que sufran y que se haya originado como consecuencia de las labores que realizan o de las condiciones y ambiente de trabajo.
- e) Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en los que se requiera de su información para conocimiento de causas.
- f) Someterse a los exámenes médicos ocupacionales y los relacionados a la actividad laboral, así como a los procesos de rehabilitación integral.
- g) Cuidar de su Higiene personal, para prevenir al contagio de enfermedades.
- h) Participar en todo programa de Seguridad y Salud Ocupacional sea como miembro de Organismo Paritario o delegado, brigadista, entre otros, conforme la ley, así como en los programas de capacitación, programas médicos y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice FABCAD S.A. o la autoridad competente.

Artículo 3.- Prohibiciones de FABCAD S.A. y sus trabajadores

1. Queda totalmente prohibido para FABCAD S.A.:

- a) Obligar a laborar en ambientes insalubres; salvo que previamente se adopten las medidas preventivas necesarias para la defensa de la salud de sus trabajadores y contratistas.
- b) Permitir que sus trabajadores realicen sus actividades en estado de embriaguez, drogas, sustancias psicotrópicas o bajo de la acción de cualquier tóxico.
- c) Permitir que el trabajador realice sus labores sin el uso de la ropa de trabajo y equipo de protección personal asignado para prevenir los riesgos a los que se expone.
- d) Permitir el trabajo en máquinas, equipos, herramientas o locales de FABCAD S.A, que no cuenten con las seguridades, protecciones, guardas, o elementos de defensa que garanticen la integridad física de los trabajadores.
- e) Dejar de cumplir las disposiciones o indicaciones que sobre prevención de riesgos establezcan las autoridades competentes en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.
- f) Permitir que el trabajador realice labores para los cuáles no fue entrenado previamente y autorizado de ser el caso en actividades de alto riesgo.
- g) Contratar niñas y niños y adolescentes y cualquier trabajador fuera del ámbito legal.

2. Queda totalmente prohibido para los trabajadores de FABCAD S.A.:

- a) Participar en riñas, juegos, juegos de azar, o bromas en lugares y horas de trabajo.
- b) Cometer imprudencias, bromas o actos que puedan causar accidentes de trabajo.
- c) Operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido capacitados y autorizados.
- d) Introducir, presentarse, consumir o permanecer bajo efectos de drogas o alcohol en los centros de trabajo.
- e) Efectuar trabajos sin autorización, sin el debido permiso o entrenamiento previos.
- f) Modificar, destruir, remover Sistemas de Seguridad o accesorios de protección de los equipos, herramientas, maquinaria e ingresar a las áreas restringidas o prohibidas con que cuenta la Empresa.
- g) Incumplir las medidas de seguridad y salud establecidas en este reglamento interno, disposiciones de FABCAD S.A. así como la señalización colocada para la prevención de riesgos en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.

Artículo 4.- Responsabilidades de gerentes, jefes y supervisores en seguridad y salud ocupacional:

1. Gerentes

- a) Asignar los recursos necesarios para el cumplimiento de las medidas de Seguridad y Salud Ocupacional.
- b) Comprometer a los colaboradores al cumplimiento de la Política de Seguridad y Salud Ocupacional.
- c) Liderar y facilitar el cumplimiento del presente documento.
- d) Cumplir con las obligaciones del Empleador establecidas en el presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

2. Jefes, técnicos y cargos de supervisión

- a) Cumplir y hacer cumplir las normas de Seguridad y Salud Ocupacional en su área de trabajo.
- b) Mantener permanente comunicación con todos sus trabajadores, sobre todo para la prevención e identificación de riesgos, actos o condiciones subestándares o inseguras.
- c) Colaborar con el Responsable de Seguridad y Salud Ocupacional para la mejora preventiva de las condiciones de trabajo y el Comité Paritario, en todo programa que se realice, facilitando los trabajadores para las reuniones, inspecciones, cursos, talleres, vigilancia de la salud y cualquier programa organizado por FABCAD S.A.

- d) Exigir el uso de la protección personal y colectiva en sus trabajadores donde fuere aplicable y el cumplimiento estricto de los procedimientos de seguridad de la Empresa.

Artículo 5.- Obligaciones y responsabilidades de los técnicos, responsables o asesores de los servicios en materia de seguridad y salud en el trabajo

El Responsable de seguridad y salud de FABCAD S.A. tiene las siguientes obligaciones y responsabilidades:

1. Cumplir y hacer cumplir el presente reglamento de higiene y seguridad y salud ocupacional.
2. Socializar el presente reglamento con sus respectivos artículos para el conocimiento de todos los colaboradores.
3. Trabajar en las medidas correctivas que se encuentren bien implantadas y que representen verdadero beneficio para FABCAD S.A.
4. Determinar a diario actos y condiciones subestándar por los que se pueda materializar el peligro.

Artículo 6.- Obligaciones de contratistas, subcontratistas, fiscalizadores, otros.

FABCAD S.A. cuenta con proveedores, contratistas, y partes interesadas las mismas que cumplirán las siguientes obligaciones:

1. A todo proveedor o contratista que ingrese a FABCAD S.A. para realizar trabajos o actividades en beneficio de la Empresa se le exigirá el cumplimiento laboral por la ley ecuatoriana, afiliación al IESS y la presentación del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el Trabajo debidamente aprobado ante el Ministerio de Trabajo (si aplicara)
2. FABCAD S.A. exigirá al contratista o proveedor, el mismo nivel de prevención y protección que para sus trabajadores.
3. Los trabajadores de los contratistas están obligados a asistir a las charlas de seguridad que se dicten previamente a las actividades de trabajo.

Artículo 7.- Responsabilidades y obligaciones en espacios compartidos entre empresas o instituciones

- 1.- Siempre que dos o más empresas o cooperativas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, los empleadores serán solidariamente responsables por la aplicación de las medidas de prevención y protección frente a los riesgos del trabajo. Dichas medidas serán equitativa y complementariamente asignadas y coordinadas entre las empresas, de acuerdo a los factores de riesgo a que se encuentren expuestos los trabajadores y las trabajadoras. Igual procedimiento se seguirá con contratistas, subcontratistas, enganchadores y demás modalidades de intermediación laboral.

CAPITULO II

GESTION DE PREVENCION DE RIESGO EN EL TRABAJO

Artículo 8.- Comité Paritario y Delegados de Seguridad y Salud Ocupacional, funciones y conformación.

1. FABCAD S.A. cuenta con un Comité Paritario de Seguridad y Salud Ocupacional en la Matriz de la ciudad de Quito el mismo que se encuentran registrado ante el Ministerio de Trabajo.
2. La conformación del Comité Paritario se lo realizó de conformidad con el Artículo 14 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores D.E. 239386:
 - a) 3 representantes principales por parte de los trabajadores
 - b) 3 representantes principales por parte del empleador
 - c) Presidente y secretario elegido de entre los principales uno por el empleador y otro por los trabajadores
 - d) Un suplente por cada miembro principal
 - e) Un responsable de prevención de riesgos que será el orientador del Comité Paritario
3. Las funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud Ocupacional de FABCAD S.A., son las siguientes:
 - a) Promover la observancia de las disposiciones sobre prevención de riesgos profesionales.
 - b) Analizar y opinar sobre el Reglamento de Seguridad e Higiene de la empresa, a tramitarse en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos. Así mismo, tendrá facultad para, de oficio o a petición de parte, sugerir o proponer reformas al Reglamento Interno de Seguridad e Higiene de la Empresa.
 - c) Realizar la inspección general de edificios, instalaciones y equipos de los centros de trabajo, recomendando la adopción de las medidas preventivas necesarias.
 - d) Conocer los resultados de las investigaciones que realicen organismos especializados, sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa.
 - e) Realizar sesiones mensuales en el caso de no existir subcomités en los distintos centros de trabajo y bimensualmente en caso de tenerlos.
 - f) Cooperar y realizar campañas de prevención de riesgos y procurar que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en dicha materia.

- g) Analizar las condiciones de trabajo en la empresa y solicitar a sus directivos la adopción de medidas de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- h) Vigilar el cumplimiento del presente Reglamento y del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Artículo 9.- Gestión de riesgos laborales propios de la empresa:

- a) **Identificación.** - la detección de los riesgos laborales se la realizará mediante la matriz de riesgos NTP-330 avalada y aprobada internacionalmente.
- b) **Medición.** - Los factores de riesgo a los que se exponen los trabajadores de FABCAD S.A. son:

FACTOR DE RIESGO	DETALLE
Ergonómico	Pantalla visualización de datos
Ergonómico	Movimientos repetitivos
Ergonómico	Posturas forzadas
Psicosocial	Organización del trabajo
Psicosocial	Carga y ritmo de trabajo
Psicosocial	Desarrollo de competencias
Psicosocial	Soporte y apoyo
Biológico	Agentes patógenos
Mecánicos	Máquinas herramientas
Mecánicos	Caída de objetos
Mecánicos	Contactos térmicos
Mecánicos	Golpes contra objetos inmóviles
Químicos	Humos

El técnico una vez que ha realizado la Matriz de Riesgos ha identificado qué factores pueden requerir mediciones.

FABCAD S.A. para factores de riesgo psicosocial se realizará la evaluación aprobada por el MDT y los resultados se socializaran con todo el personal una vez obtenidos. En cuanto a riesgos ergonómicos aplicará cualquiera de los siguientes métodos: RULA, REBA, OWAS los mismos que son aprobados por la normativa vigente.

- c) **Evaluación.** -

La Empresa ha realizado los procesos de evaluación de los factores de riesgo ocupacional orientado a los factores que son sujeto a medición con equipo y de igual forma a los que son de evaluación directa basado en métodos cualicuantitativos.

FABCAD S.A. realizará evaluaciones de riesgo mecánico, ergonómico, psicosocial, físico, químico y biológico acorde a los criterios de riesgo establecidos en la Matriz de Riesgo Ocupacional y para cumplimiento del Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial exigido por la ley.

d) Control (Fuente, medio, receptor, ingenieril, administrativo)

Fuente

FAB CAD S.A, controlará o eliminará el riesgo modificando, rediseñando o sustituyendo el producto o proceso que provoca el riesgo. Entre los controles a tener cuenta serán:

- Establecer un programa de mantenimiento adecuado a las herramientas, equipos e infraestructura de la institución,
- Dotar a todos los lugares de trabajo y tránsito de la suficiente iluminación natural o artificial, con la finalidad de que el trabajador pueda realizar su trabajo en una forma segura y libre de riesgo. Los niveles mínimos de intensidad luminosa se aplicarán según lo indicado en el Decreto Ejecutivo 2393
- Adquirir herramientas de mano construidas con materiales resistentes, bajo norma y tamaño apropiado para la operación, las mismas que no tendrán defectos, ni desgastes que dificulten su correcta utilización. La unión entre sus elementos será firme, para evitar cualquier rotura o proyección de los mismos.
- Mantener las instalaciones y oficinas bien ventiladas para mantener un flujo de aire en las instalaciones.
- Los ambientes y puestos de trabajo deberán estar adaptados a los trabajadores de FABCAD S.A.
- En FABCAD S.A. el peso mínimo para la manipulación de cargas es a partir de 3 Kg.

Medio

FABCAD S.A. controlará o eliminará el riesgo encapsulando, o ubicando barreras entre el riesgo y el individuo. Entre los controles a tener cuenta serán:

- Uso ayudas mecánicas
- Uso barreras u otros medios que sirvan como barrera frente al riesgo.
- Dotar de la debida señalización de prevención a todos los sitios donde haya presencia de riesgo.
- Las maquinas laser y tendrán su salva guarda correctamente instalada para evitar accidentes laborales
- Almacenar las cargas y los materiales en forma que no se interfiera con el paso libre en los pasillos y lugares de tránsito.
- Ubicar letreros de prohibido fumar, comer, beber, encender fuego y el ingreso de personal no autorizado, en áreas de la empresa seleccionadas.

Receptor

En el control del riesgo FABCAD S.A. considera las siguientes opciones:

- No exponer a los trabajadores a niveles superiores de exposición, a riesgos como el ruido, vibración entre otros.

-Utilizar equipo de protección adecuado en las áreas de trabajo en donde el nivel de presión sonora sea mayor de 85 dB(A) y técnicamente no sea posible aislar. -Dotar a los trabajadores que transitan por el departamento técnico sus respectivas botas punta de acero debido a los equipos pesados que se maneja en esta área.

-Mantener en el departamento administrativo un inventario de botiquín para realizar los respectivos primeros auxilios y mascarillas para entregar al personal cuando haya presencia de agentes alérgicos

Ingenieril

-FABCAD S.A. cuenta con un Plan Operativo Anual en Seguridad y Salud Ocupacional en el que se planifica las actividades a realizarse durante el año y de igual manera el comité paritario.

-Los informes de programas de control de factores de riesgo en los planes de acción cuentan con planificación para cumplimiento.

-FABCAD S.A aplicará formatos de ingeniería industrial aprobados por el ministerio de trabajo, de igual manera para la determinación de riesgos tangibles se desarrollará encuestas y evaluaciones reconocidas a nivel mundial y a nivel nacional.

Administrativo

-FABCAD S.A. mantendrá los formatos y detección de riesgos en cuadros tabulados para mejorar cada año la prevención de riesgos laborales, todos los trabajadores tendrán acceso a esta información **e) Ejecución**

-FABCAD S.A. ejecutará conforme el presupuesto y la aprobación de recursos de Gerencia los programas Planificados. La Empresa realiza por medio del responsable de prevención la coordinación con el técnico encargado competente en detección de riesgos laborales con la respectiva licencia vigente. **f) Seguimiento y Mejora Continua**

-FABCAD S.A realizará el seguimiento y mejora continua de los procesos organizacionales considerando el monitoreo constante de los riesgos laborales a los que se exponen los trabajadores. Se puede evidenciar seguimiento por medio de los cumplimientos anuales.

Artículo 10.- De los trabajos de alto riesgo y o especiales:

a) En base al estudio de la matriz de riesgo se determinó que FABCAD S.A no tiene trabajos de alto riesgo en la empresa para lo cual no necesita un Análisis de trabajo seguro sin embargo se trabaja diariamente para la reducción de riesgos e implementación de procesos.

Artículo 11.- Señalización de seguridad

a) La señalización de seguridad se establecerá en orden a indicar la existencia de riesgos y medidas a adoptar ante los mismos, y determinar el emplazamiento de dispositivos y equipos de seguridad y demás medios de protección.

b) La señalización de seguridad no sustituirá en ningún caso a la adopción obligatoria de las medidas preventivas, colectivas o personales necesarios para la eliminación de los riesgos existentes, sino que serán complementarias a las mismas.

c) La señalización de seguridad se empleará de forma tal que el riesgo que indica sea fácilmente advertido o identificado. Su emplazamiento se realizará:

-Solamente en los casos en que su presencia se considere necesaria.

-En los sitios más propicios.

-En posición destacada.

-De forma que contraste perfectamente con el medio ambiente que la rodea, pudiendo enmarcarse para este fin con otros colores que refuercen su visibilidad.

d) Los elementos componentes de la señalización de seguridad se mantendrán en buen estado de utilización y conservación.

e) Todo el personal será instruido acerca de la existencia, situación y significado de la señalización de seguridad empleada en el centro de trabajo, sobre todo en el caso en que se utilicen señales especiales.

f) La señalización de seguridad se basará en los siguientes criterios:

g) Se usarán con preferencia los símbolos evitando, en general, la utilización de palabras escritas.

h) Los símbolos, formas y colores deben sujetarse a las disposiciones de las normas del Instituto Ecuatoriano de Normalización y en su defecto se utilizarán aquellos con significado internacional.

Artículo 12.- Prevención de Amenazas y riesgos antrópicos:

a) Plan de emergencia:

FABCAD S.A. deberá instalar y aplicar sistemas de respuesta a emergencias derivadas de incendios, accidentes mayores, desastres naturales u otras contingencias de fuerza mayor.

b) Brigadas y simulacros:

FABCAD S.A. organizará BRIGADAS DE SUPRESION DE INCENDIOS, PRIMEROS AUXILIOS, COMUNICACIÓN, periódica y debidamente

entrenada y capacitada para combatir incendios, realizar primeros auxilios y comunicar los puntos de encuentro dentro de las zonas de trabajo. **c) Planes de contingencia:**

FABCAD S.A. mediante el plan de contingencia garantizará la continuidad del funcionamiento de la organización frente a cualquier eventualidad, ya sean materiales o personales. Nuestro plan de contingencia cuenta con cuatro etapas: la evaluación, la planificación, las pruebas de viabilidad y la ejecución

Artículo 13 Documentos técnicos de higiene y seguridad

1.- Planos de centro de trabajo

FABCAD S.A. dispondrá de los planos generales del recinto laboral empresarial en escala 1:100, con señalización de todos los puestos de trabajo e indicación de las instalaciones que definen los objetivos y funcionalidad de cada uno de estos puestos laborales, lo mismo que la secuencia del procesamiento fabril con su correspondiente diagrama de flujo.

2.- Áreas de Puestos de Trabajo

FABCAD S.A. dispondrá en las distintas áreas de los planos de los puestos de trabajo, que en el recinto laboral evidencien riesgos que se relacionen con Higiene y Seguridad Industrial incluyendo, además, la memoria pertinente de las medidas preventivas para la puesta bajo control de los riesgos detectados.

3. Detalles de los recursos

FABCAD S.A. dispondrá de planos completos con los detalles de los servicios de: Prevención y de lo concerniente a campañas contra incendios del establecimiento, además de todo sistema de seguridad con que se cuenta para tal fin.

4. Ruta de evacuación de emergencia

FABCAD SA mantendrá un plano de clara visualización de los espacios funcionales con la señalización que oriente la fácil evacuación de la Empresa en caso de emergencia.

Artículo 14.- Gestión de salud en el trabajo

1.- Controles y exámenes médicos ocupacionales:

FABCAD S.A. será responsable de que los trabajadores se sometan a los exámenes médicos de preempleo, periódicos y de retiro, acorde con los riesgos a que están expuestos en sus labores. Tales exámenes serán practicados, preferentemente, por médicos especialistas en salud ocupacional y no implicarán ningún costo para los trabajadores y, en la medida de lo posible, se realizarán durante la jornada de trabajo.

2.- Aptitud médica laboral

El médico contratado por FABCAD S.A. cumplirá con las que se agrupan bajo los subtítulos siguientes:

- a) Estudio y vigilancia de las condiciones ambientales en los sitios de trabajo, con el fin de obtener y conservar los valores óptimos posibles de ventilación, iluminación, temperatura y humedad;

- b) Estudio de la fijación de los límites para una prevención efectiva de los riesgos de intoxicaciones y enfermedades ocasionadas por: ruido, vibraciones, trepidaciones, radiación, exposición a solventes y materiales líquidos, sólidos o vapores, humos, polvos, y nieblas tóxicas o peligrosas producidas o utilizadas en el trabajo;
- c) Análisis y clasificación de puestos de trabajo, para seleccionar el personal, en base a la valoración de los requerimientos psicofisiológicos de las tareas a desempeñarse, y en relación con los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- d) Promoción y vigilancia para el adecuado mantenimiento de los servicios sanitarios generales, tales como: comedores, servicios higiénicos, suministros de agua potable y otros en los sitios de trabajo;
- e) Vigilancia de lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 41 (42) del Código del Trabajo, controlando, además, que la alimentación sea hecha a base de los mínimos requerimientos dietéticos y calóricos;
- f) Colaboración en el control de la contaminación ambiental en concordancia con la Ley respectiva;
- g) Presentación de la información periódica de las actividades realizadas, a los organismos de supervisión y control.

3.- Prestación de primeros auxilios:

- a) Todo trabajador tendrá acceso y se le garantizará el derecho a la atención de primeros auxilios en casos de emergencia derivados de accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina.
- b) En los lugares de trabajo donde se desarrollen actividades de alto riesgo o en donde lo determine la legislación nacional, deberá garantizarse la atención por servicios médicos, de servicios de salud en el trabajo o mediante mecanismos similares.

4.- Protección de grupos de atención prioritaria y en condición de vulnerabilidad

- a) FABCAD S.A. garantizará la protección de los trabajadores que por su situación de discapacidad sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos, en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias.
- b) FABCAD S.A. adoptará medidas necesarias para evitar la exposición de los riesgos presentados a trabajadoras en periodo de embarazo o lactancia, de igual manera adaptará las condiciones de trabajo incluyendo el traslado temporal a un puesto de trabajo distinto compatible con su condición, hasta tanto su estado de salud permita su reincorporación al puesto correspondiente.

5.- Protección y vigilancia para el adecuado mantenimiento de servicios sanitarios generales:

- a) FABCAD S.A se compromete al correcto estado en la infraestructura y mantenimiento de los servicios sanitarios generales, tales como: comedores, servicios

higiénicos, suministros de agua potable, botiquín, y demás que son instalaciones acordes a la promoción y vigilancia de la salud

6.- Registros internos de la salud en el trabajo:

a) Análisis y clasificación de puestos de trabajo, para seleccionar el personal, en base a la valoración de los requerimientos psicofisiológicos de las tareas a desempeñarse, y en relación con los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

CAPITULO III

PROGRAMAS DE PREVENCIÓN

Artículo 15.- Programa de prevención al uso y consumo de drogas en espacios laborales

1.- FABCAD S.A., en cumplimiento al Acuerdo Interinstitucional SETEDMDT-2016-001-A, desarrollará e implementará el PROGRAMA DE PREVENCIÓN INTEGRAL AL USO Y CONSUMO DE DROGAS EN LOS ESPACIOS LABORALES PÚBLICOS Y PRIVADOS, el mismo que contendrá las siguientes actividades:

- a) Realizar charlas, conversatorios, talleres y/o video foros informativos sobre prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco y otras drogas.
- b) Realizar actividades grupales para promover el ejercicio físico.
- c) Destinar espacios libres de humo de tabaco en las oficinas e instalaciones de la empresa / Empresa.
- d) Realizar diagnóstico inicial al personal de la empresa o Empresa.
- e) Realizar la difusión de rutas, protocolos o cartera de servicios de las instituciones que realizan la atención integral.
- f) Realizar procesos de capacitación dirigidos a los miembros de los organismos paritarios de higiene y seguridad sobre prevención integral del uso y consumo de drogas en espacios laborales.
- g) Implementar señalización informativa, obligatoria, preventiva y prohibitiva sobre consumo de alcohol, tabaco y drogas en espacios de trabajo.
- h) Diseñar e implementar acciones de control que apoyen el cumplimiento de las medidas de prevención del programa de uso y consumo de drogas en espacios laborales.

Artículo 16.- Programa de prevención de riesgos psicosociales

FABCAD S.A. en cumplimiento al Acuerdo Ministerial MDT-2017-0082 cuenta con el programa de Prevención del Riesgo Psicosocial, el mismo que contendrá las siguientes actividades:

1. Socializar sobre el programa de Prevención de Riesgos Psicosociales.
2. Sensibilizar sobre el programa de Prevención de Riesgos Psicosociales.
3. Aplicar la metodología de evaluación de Riesgo Psicosocial.
4. Socializar los resultados finales, así como las medidas de prevención.
5. Realizar el seguimiento de las medidas de control.

CAPITULO IV

REGISTRO, INVESTIGACION Y NOTIFICACION DE ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES PROFESIONALES E INCIDENTES

Artículo 17.- Registro y estadística

1. Será Obligación del Responsable de Prevención, llevar el registro de los casos de accidentes de trabajo e incidentes laborales ocurridos, así como las estadísticas de accidentabilidad respectiva.
2. Los registros de accidentalidad contarán con los indicadores proactivos y reactivos establecidos por la ley.
3. El registro de potenciales casos de enfermedad profesional se manejará por medio del Servicio Médico de FABCAD S.A.
4. Se entregará una vez al año al gerente la estadística actualizada, así como al IESS para cumplimiento de la ley.

Artículo 18.- Procedimiento en caso de accidente de trabajo y enfermedades profesionales:

FABCAD S.A. elaborará un plan integral de prevención de riesgos que contará con los siguientes puntos:

- a) Mantener un sistema de registro y notificación de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales y de los resultados de las evaluaciones de riesgos realizadas y las medidas de control propuestas, registro al cual tendrán acceso las autoridades correspondientes, empleadores y trabajadores;
- b) Investigar y analizar los accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo, con el propósito de identificar las causas que los originaron y adoptar acciones correctivas y preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares, además de servir como fuente de insumo para desarrollar y difundir la investigación y la creación de nueva tecnología
- c) Dar aviso inmediato a las autoridades de trabajo y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de los accidentes y enfermedades profesionales ocurridos en sus centros de trabajo y entregar una copia al Comité de Seguridad e Higiene Industrial.

Artículo 19.- Investigación

FABCAD S.A. por medio del Responsable de Prevención, deberá investigar y analizar los accidentes e incidentes que ocurran en sus instalaciones o en sus actividades con el propósito de identificar las causas que los originaron y adoptar acciones preventivas y correctivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares.

- a) La investigación de los accidentes de trabajo contará con el apoyo de las áreas de trabajo, responsable de prevención, Comité Paritario de Seguridad y Salud Ocupacional.
- b) Todo jefe de área o persona que esté en conocimiento de un accidente laboral deberá reportarlo de manera inmediata a FABCAD S.A., para que la misma inicie el proceso de investigación y notificación al IESS para fines de cobertura.
- c) El responsable de Seguridad y Salud, deberá elaborar y entregar el reporte de notificación de todo accidente con baja, es decir, que causará la pérdida de 1 ó más jornadas laborales. Dicho reporte, deberá ser enviado a la Dirección de Riesgos del Trabajo del IESS, en diez (10) días laborales, contados desde la fecha del siniestro.
- d) En caso de ser un accidente en instalaciones de la Empresa, que involucre a un tercero, bajo la modalidad de Actividades Complementarias, Servicios Técnicos Especializados o Empresas Contratistas, FABCAD S.A. exigirá a los representantes de dichas empresas, para proceder con la notificación de acuerdo con lo indicado anteriormente.
- e) La notificación de los casos de sospecha de enfermedades profesionales ocupacionales se las realiza por medio de la Empresa, previo diagnóstico de un especialista médico que pueda determinar posible causa de enfermedad profesional. Dicho reporte, deberá ser enviado a la Dirección de Riesgos del Trabajo del IESS, en diez (10) días laborales, contados desde la fecha del diagnóstico del especialista.

Artículo 20.- Notificación

- 1.- Los trabajadores de FABCAD S.A. tienen derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan.
2. La Empresa comunicará las informaciones necesarias a los trabajadores sobre las medidas que se ponen en práctica para salvaguardar la seguridad y salud de los mismos.
3. Se entregará de manera física o digital un ejemplar de este Reglamento como información al trabajador

Artículo 21.- Re adecuación, Re ubicación y re inserción de trabajadores

- 1.- Cuando un trabajador, como consecuencia del trabajo, sufre lesiones o puede contraer enfermedad profesional, dentro de la práctica de su actividad laboral ordinaria, según dictamen de la Comisión de Evaluaciones de Incapacidad del IESS o

del facultativo del Ministerio de Trabajo, para no afiliados, el patrono deberá ubicarlo en otra sección de la empresa, previo consentimiento del trabajador y sin mengua a su remuneración.

CAPITULO V

INFORMACION, CAPACITACIÓN, CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS Y ENTRENAMIENTO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 22.- Información

1. Los trabajadores de FABCAD S.A., tienen derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan.
2. La Empresa comunicará a los trabajadores sobre las medidas que se ponen en práctica para salvaguardar la seguridad y salud de los mismos.
3. Se entregará de manera física o digital un ejemplar de este Reglamento como información al trabajador.

Artículo 23.- Capacitación

1. Los trabajadores nuevos de FABCAD S.A, antes de iniciar su actividad laboral, deberá realizar el proceso de inducción específica al puesto de trabajo.
2. Toda empresa de Actividades Complementarias, Servicios Técnicos Especializados o Empresas Contratistas, contratada por FABCAD S.A. deberá demostrar que cuenta con el proceso de inducción sobre los riesgos del trabajo a realizar.
3. La información y capacitación en prevención de riesgos, deberá centrarse principalmente en:
 - a) Los factores de riesgos significativos presentes en el lugar de trabajo y relacionados con las actividades a desarrollarse, en especial los de alto riesgo.
 - b) Las lecciones aprendidas generadas a partir de la ocurrencia de accidentes y/o incidentes ocurridos.
 - c) Las recomendaciones sugeridas después de la realización y análisis de simulacros.
 - d) Programas preventivos y los informes de evaluación de Riesgos.
4. La Empresa contará con un Plan de Capacitación donde se incluya los aspectos de Seguridad y Salud Ocupacional orientados a los puestos de trabajo.
5. El proceso de capacitación puede ser evaluado en función de los requerimientos de la Empresa.

Artículo 24.- Certificación de Competencias Laborales

1. FABCAD S.A. en caso de requerir un trabajo de construcción, limpieza, montaje de instalaciones eléctricas en sus áreas de trabajo, solicitará al proveedor del servicio una

certificación de competencias laborales en prevención de Riesgos Laborales antes los Organismos Evaluadores de la Conformidad (OEC), esto basado en los Acuerdos Ministeriales N° 0174 del Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas y N° 013 del Reglamento de Seguridad del Trabajo contra Riesgos en Instalaciones de Energía Eléctrica, reformados mediante Acuerdos Ministeriales 067 y 068 respectivamente.

Artículo 25.- Entrenamiento

1. La Empresa contará con un Plan de Capacitación donde se incluya los entrenamientos en Seguridad y Salud Ocupacional orientados a los puestos de trabajo.
2. Los entrenamientos se realizarán sobre desarrollo de habilidades operativas, así como brigadistas, miembros de Organismos Paritarios y actividades de alto riesgo
3. El proceso de entrenamiento será evaluado en función de los requerimientos de la Empresa.

CAPITULO VI

INCUMPLIMIENTOS Y SANCIONES

Artículo 26.- Incumplimientos

1. FABCAD S.A. adoptará las medidas necesarias para sancionar, a quienes por acción u omisión incumplan lo previsto en el presente documento y demás normas sobre prevención de riesgos laborales.
2. La sanción se aplicará tomando en consideración, entre otros, la gravedad de la falta cometida, el número de personas afectadas, la gravedad de las lesiones o los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias y si se trata de un caso de reincidencia conforme el Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Trabajo.

Artículo 27.- Sanciones

1. En caso de incumplimiento de las disposiciones constantes en el presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, se aplicarán las siguientes sanciones:
 - a) **FALTAS LEVES:** Se consideran faltas leves aquellas que contravienen los reglamentos, leyes y normas, que no ponen en peligro la integridad física del trabajador, de sus compañeros de trabajo o de los bienes de FABCAD S.A.
 - b) **FALTAS GRAVES:** Se consideran faltas graves todas las transgresiones que causen daños físicos o económicos a los trabajadores, a FABCAD S.A., o a terceros relacionados con la Empresa, así como aquellas transgresiones que, sin

causar efectivamente daños físicos o económicos, impliquen alto riesgo de producirlos.

c) **FALTAS MUY GRAVES:** Se consideran faltas muy graves todo evento que cause daños físicos o económicos a los trabajadores, a los bienes de FABCAD S.A. o a la integridad de terceros relacionados con la Empresa o que sean un evento reincidente.

d) Las faltas se aplicarán conforme el Reglamento Interno de Trabajo en relación con el Código Laboral

DEFINICIONES:

Peligro:	Tiene el potencial de convertirse en riesgo
Riesgo:	Probabilidad y consecuencia de la exposición a un factor de riesgo ocasione lesión o perturbación funcional
Partes Interesadas:	Empresas o personas que realizan actividades con la Empresa
Derechos Laborales:	Irrenunciables e Intangibles
Política de Seguridad:	Compromiso de la Empresa por medio de la Alta Dirección
Comité Paritario de Seguridad e Higiene	Organización conformada de igual número y participación por representantes de trabajadores y empleadores
Delegados de Seguridad y Salud	Personas elegidas por sus compañeros en sitios donde no se llegue a número mínimo para conformar Comité o Sub Comité de Seguridad
Ambiente insalubre	Riesgo presente en Área de trabajo que puede afectar la salud de los trabajadores
Acto Subestándar	Falla humana por no cumplir estándares o normas de seguridad
Condición Subestándar	Falla técnica no inherente al trabajador que incumple estándares o normas de seguridad
Inspecciones Protección Colectiva	Verificación de condiciones en el sitio de trabajo Protección General establecida en el diseño de infraestructura, máquinas o herramientas

Protección Personal	EPP, EPI, Protección que se le entrega al trabajador para proteger las diferentes partes del cuerpo
Técnico de Seguridad y Salud Ocupacional	Profesional contratado específicamente para realizar prevención de riesgos en la Empresa
Responsable de Prevención	Persona que trabaja en la Empresa con su cargo a quien se le ha asignado la responsabilidad de la prevención de riesgos en empresas que no están obligadas a tener
SSO Contratista, Subcontratista	Seguridad y Salud Ocupacional Parte interesada en las actividades de la Empresa
Certificación en Competencias Laborales	Certificación en Prevención de Riesgos para personal de trabajos de alto riesgo: construcción y montacargas y las exigidas por la SETEC
SETEC	Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales
Actividades complementarias y Servicio Técnico Especializado	Parte interesada en las actividades de la Empresa
Matriz de Riesgos	Documento de identificación de peligros potenciales
Factor de Riesgo	Agente o elementos que generan posibles accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales
Exigencias psicológicas cognitivas	Exigencia por carga mental en las tareas
Cuali-cuantitativos	Calificación estimativa y cuantificada

Aptitud Médica

Certificación de Idoneidad que da el Médico para el trabajo acorde a los riesgos del puesto

Antrópicos

Causados por el hombre

SNGR

Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos

DISPOSICIONES GENERALES

Quedan incorporadas al presente Reglamento interno de seguridad e higiene del trabajo todas las disposiciones contenidas en la constitución del Ecuador, el código de trabajo, sus reglamentos complementarios, los reglamentos y normas aplicables sobre seguridad y salud ocupacional en general, las resoluciones y disposiciones emitidas por el IESS y las nomas institucionales de obligatorio cumplimiento en el país las mismas que prevalecerán en todo caso.

DISPOSICIONES FINALES

El presente reglamento de higiene y seguridad entrara en vigencia a partir de la aprobación por parte del director regional del trabajo y servicio público. Dado en la ciudad de Quito, el día 12 de mayo del 2022

Elaborado por:	Autorizado por:
Firma: 	Firma: 
Técnico SST	Representante legal
Nombre: Andrés Carrasco	Nombre: Fabricio Reyes Gerente General FABCAD S.A
Cedula: 1726264649	Cedula: 1103567408

Anexo 5

Cuestionario para evaluación de riesgos psicosociales.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES



Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario, requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Ítem			
A	Fecha:			
B	Provincia:			
C	Ciudad:			
D	Área de trabajo:	Administrativa:	Operativa:	

E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes).				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.				

3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral.				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

LIDERAZGO					
NR	Ítem	Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				

26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0		Puntos	

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumpla dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				

38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				

54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116

RESULTADO POR DIMENSIONES	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

Interpretación de Resultados:

Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga

Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados. Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios

Anexo 6

Procedimiento de análisis de resultados cuestionario

1. INTRODUCCIÓN

Las condiciones laborales han causado una amenaza a la salud, todos los años se reportan casos de accidente y enfermedades ocupacionales, lo que históricamente se han enfocado en los riesgos físicos y ambientales, sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que todos los agentes de riesgo son los que percibe el trabajador de manera negativa, es por eso que se han tomado en cuenta también las condiciones relacionadas con la salud mental de los trabajadores.

En las últimas décadas, el progreso tecnológico y nuevas formas de organización del trabajo y de relaciones laborales, los trabajadores están sometidos a una mayor presión para satisfacer la necesidad de la vida laboral moderna. El ritmo de trabajo de las comunicaciones instantáneas, altos niveles de competencia a nivel mundial, resulta cada vez más difícil marcar una línea divisoria entre el trabajo y la vida personal, los trabajadores asimilan que permanecer conectados más tiempo y responder lo más pronto posible es un signo de buen desempeño, lo que promueve que en la práctica sigan haciendo su trabajo en la casa y fuera de horas de trabajo, tomando en cuenta la nueva modalidad de teletrabajo por la condición actual mundial de la pandemia por COVID-19, son todos estos factores los que contribuyen al crecimiento exponencial del estrés laboral y otros trastornos asociados. Todos estos agentes o factores son identificados por la OIT como factores de riesgo psicosocial son: *“aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés”*.

Es por ello que a nivel mundial, los organismos reguladores de las normativas laborales y las empresas buscan generar y brindar un ambiente saludable para los trabajadores, por lo cual se han invertido grandes esfuerzos y recursos en las investigaciones de los riesgos psicosociales y de cómo estos inciden en el desempeño laboral. En el Ecuador, la autoridad laboral del país estableció una guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales conforme a parámetros y formatos establecidos en el país.

2. IDENTIFICACIÓN DE LA METODOLOGÍA, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

En base a la información obtenida se considerará que factores concretos se desean evaluar, los objetivos que se persiguen, las características del grupo de trabajo, instrumentos de evaluación existentes.

El instrumento para evaluar los riesgos psicosociales deberá contar con la validez y fiabilidad reconocida a nivel nacional o internacional. En este contexto, el Ecuador ya cuenta con un cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, válido y fiable, el instrumento permite evaluar los factores de riesgos psicosociales, es decir, situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador/servidor proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial, cabe indicar que su utilización no es obligatoria, la empresa o institución puede utilizar otro instrumento de evaluación que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional.

2.1. EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

En esta etapa se consideró:

- Factibilidad de aplicar la herramienta seleccionada a todos los trabajadores.
- Personal capacitado para aplicar la herramienta.
- Explicación completa a los trabajadores de cómo se aplicará la herramienta, de igual manera, permitir un espacio adecuado para solventar las dudas al respecto.
- Fecha de aplicación de la herramienta.
- Mantener la confidencialidad y anonimato (no se solicitará nombres, número de cédula o firma de los trabajadores).
- Recoger el cuestionario aplicado para el posterior análisis.

2.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Una vez aplicado el instrumento de evaluación, se procedió al análisis de resultados obteniendo un diagnóstico de la situación, el cual servirá para elaborar un plan de acción.

2.3. PLAN DE ACCIÓN

A partir de los resultados obtenidos se estructurará un plan de acción con las medidas preventivas y/o intervención para prevenir y/o controlar los riesgos psicosociales, el plan también incluirá recursos humanos y materiales, presupuesto, plazos de cumplimiento, verificación y seguimiento.

2.4. DESARROLLO DE MEDIDAS

En esta fase se desarrollará las medidas preventivas y/o intervenciones señaladas en el plan de acción.

2.5. SEGUIMIENTO Y MEJORA

El paso final es realizar el seguimiento de la efectiva ejecución de las medidas preventivas y/o intervención desarrollada por las personas naturales, jurídicas, empresas, instituciones e instancias públicas y privadas. El seguimiento servirá para garantizar un proceso de mejora continua dentro de la prevención de riesgo psicosocial.

3. RESULTADOS Y BENEFICIOS ESPERADOS DE LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA

3.1. ESTADO

- Reducción del gasto en prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- A mediano plazo, la mejora en condiciones de vida del trabajador/servidor activo y a largo plazo las condiciones de vida de jubilados y reducción del gasto prestacional.

3.2. EMPRESA

- Disponibilidad de herramientas de gestión en prevención de los riesgos psicosociales.
- Reducción del ausentismo y presentismo laboral.
- Reducción de gastos por indemnización, compensación y atención en salud por accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Aumento de la productividad y competitividad.
- Incremento de la satisfacción y compromiso de los trabajadores y/o servidores.

3.3. TRABAJADORES

- Incremento de la salud física y mental.
- Reducción de los efectos del estrés.

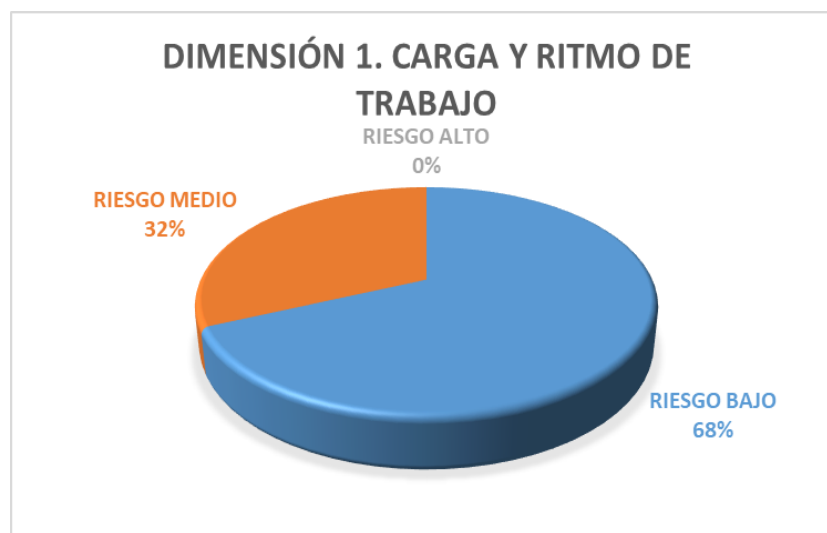
- Incremento en las oportunidades de desarrollo en competencias.
- Aumento de la motivación y satisfacción personal.
- Mejora condiciones de jubilación.
- Mejora del bienestar personal, profesional y/o laboral familiar y social.

4. RESULTADOS

Los factores de riesgos psicosociales hacen referencia a aquellas condiciones presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, en el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica, y social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

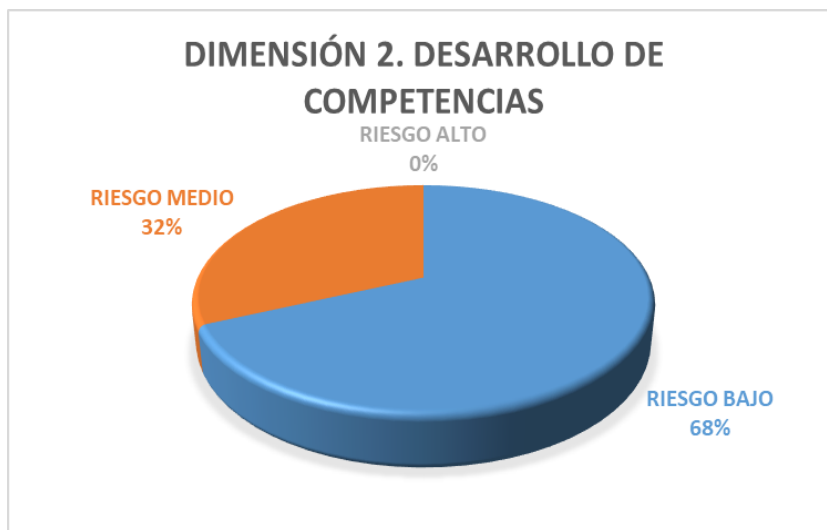
4.1. DIMENSIÓN CARGA Y RITMO DE TRABAJO

Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.



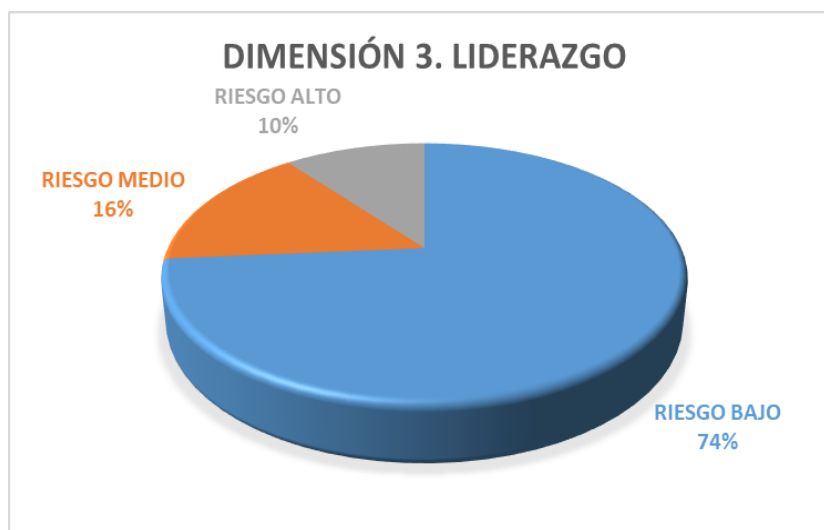
4.2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.



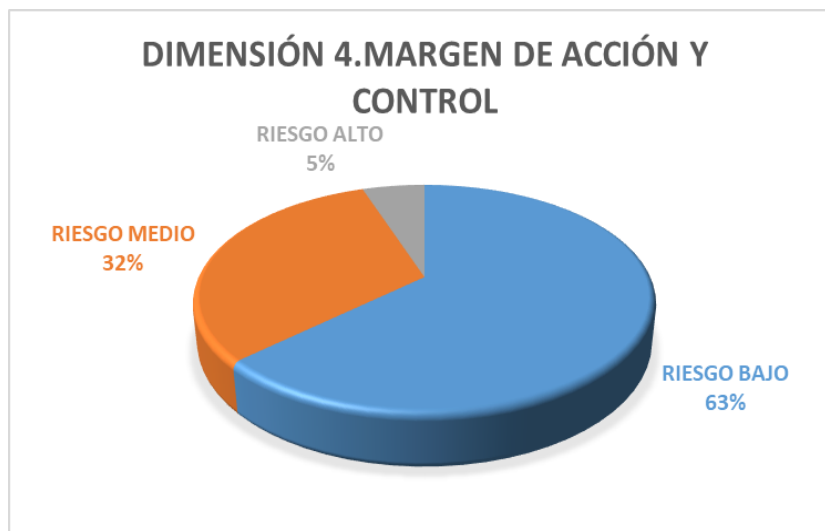
4.3. LIDERAZGO

Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.



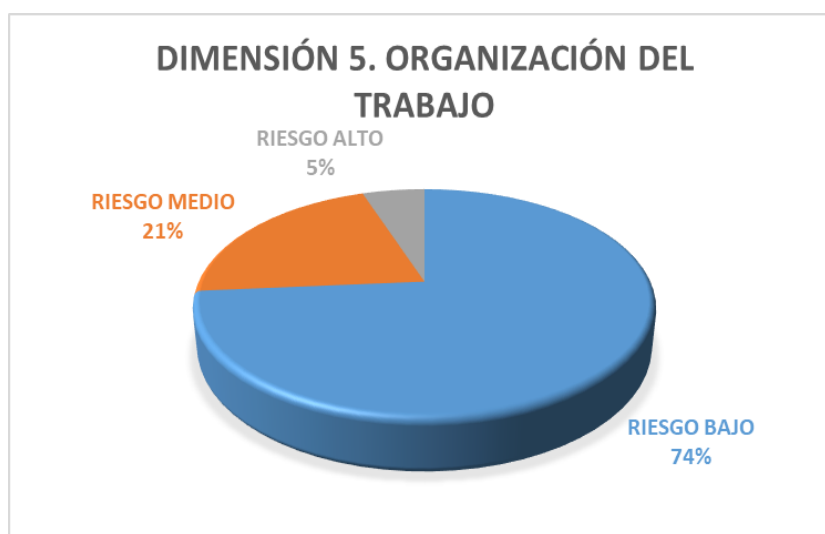
4.4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL

Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales).



4.5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.



4.6. RECUPERACIÓN

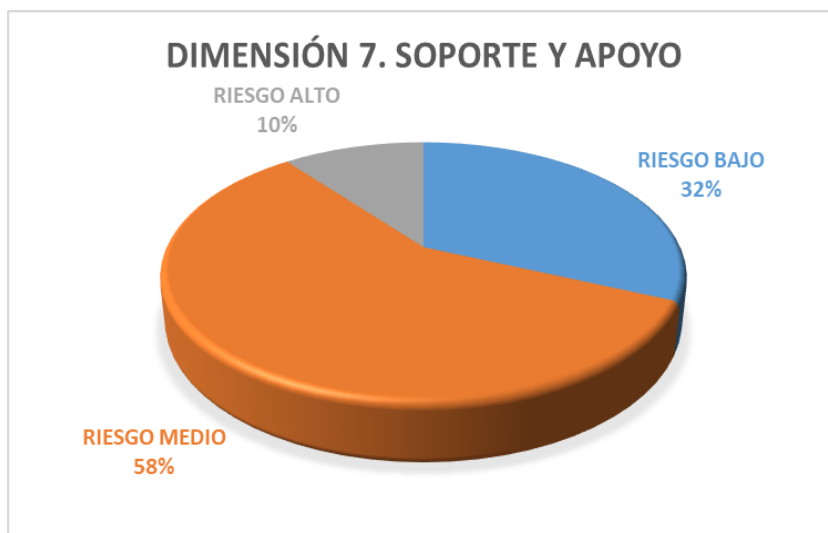
Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la

recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extra laborales.



4.7. SOPORTE Y APOYO

Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extra laborales.

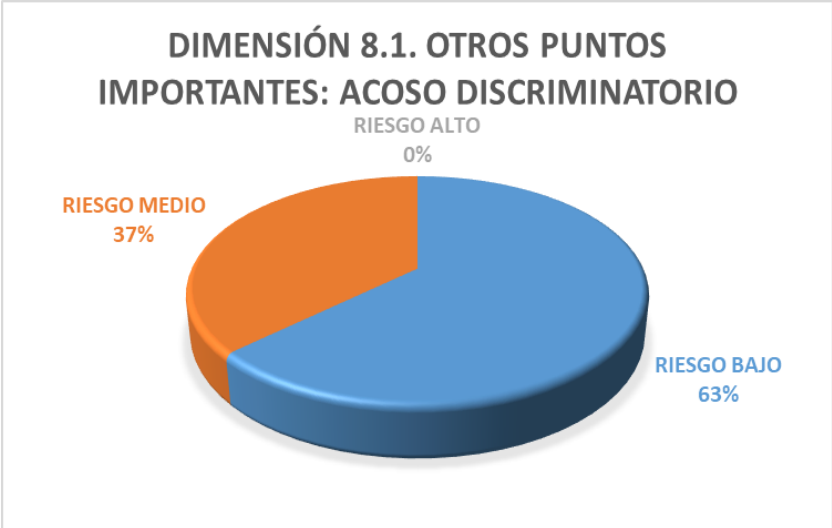


4.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES

4.8.1. ACOSO DISCRIMINATORIO

Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión,

nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.



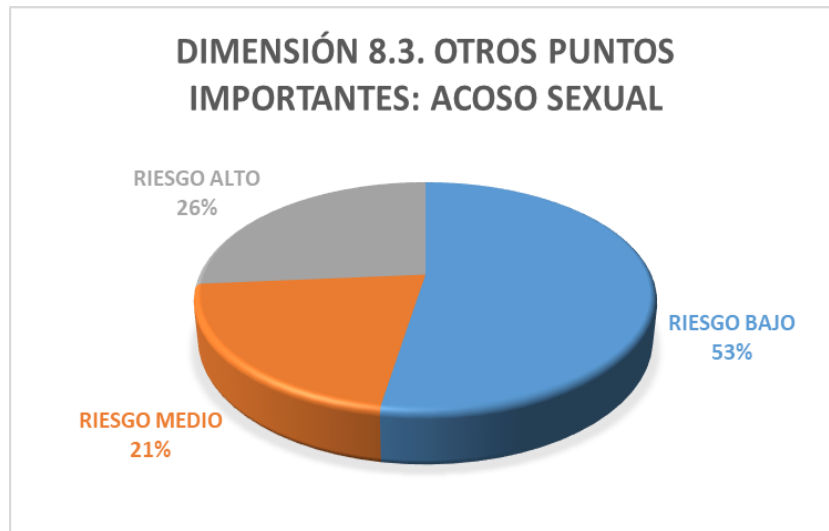
4.8.2. ACOSO LABORAL

Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.



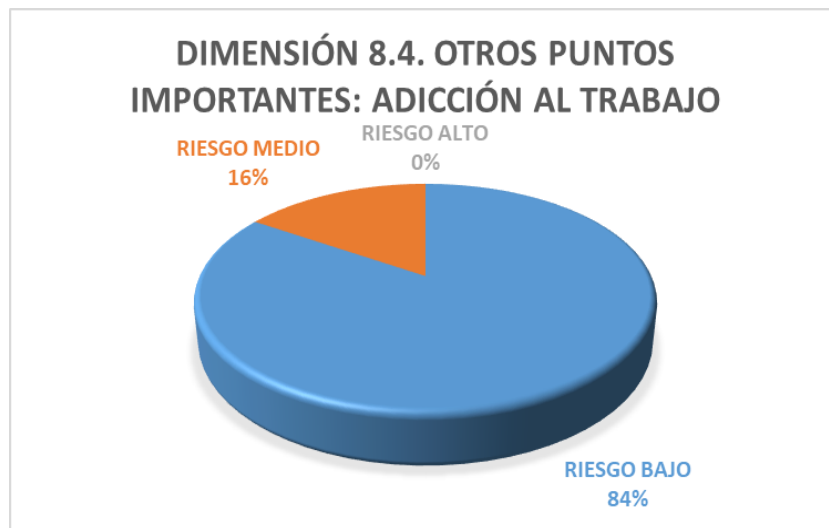
4.8.3. ACOSO SEXUAL

Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.



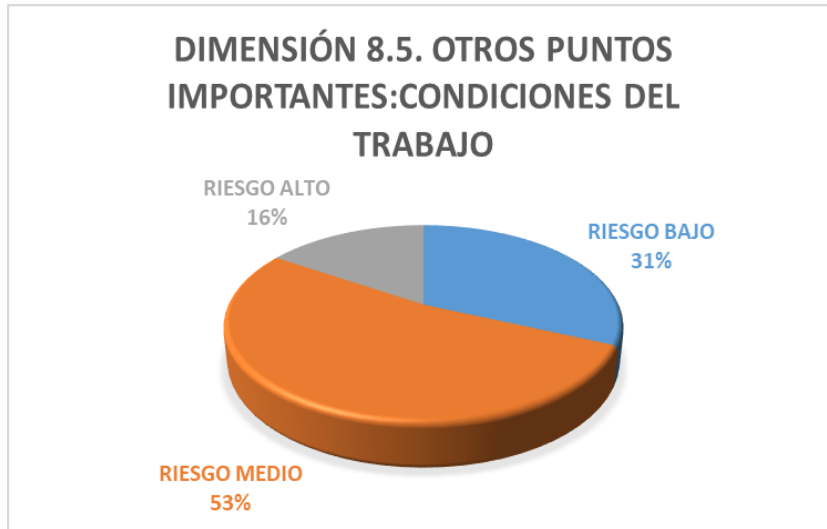
4.8.4. ADICCIÓN AL TRABAJO

Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.



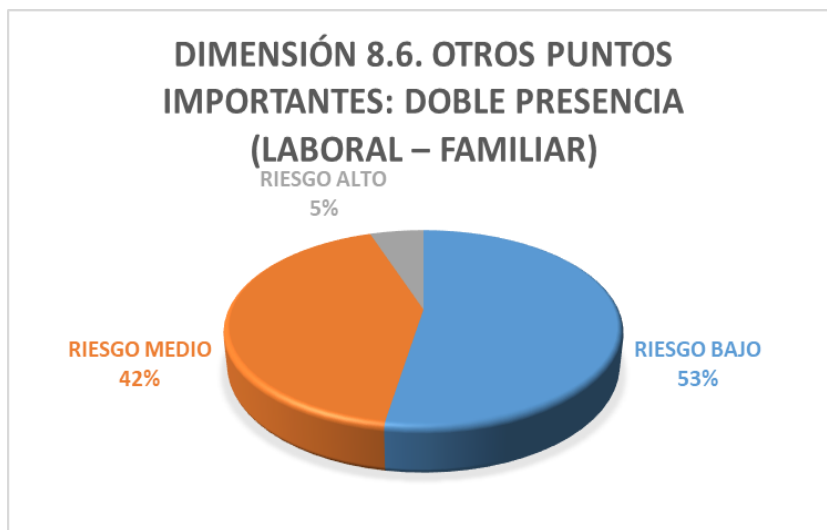
4.8.5. CONDICIONES DE TRABAJO

Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.



4.8.6. DOBLE PRESENCIA (LABORAL/FAMILIAR)

Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar



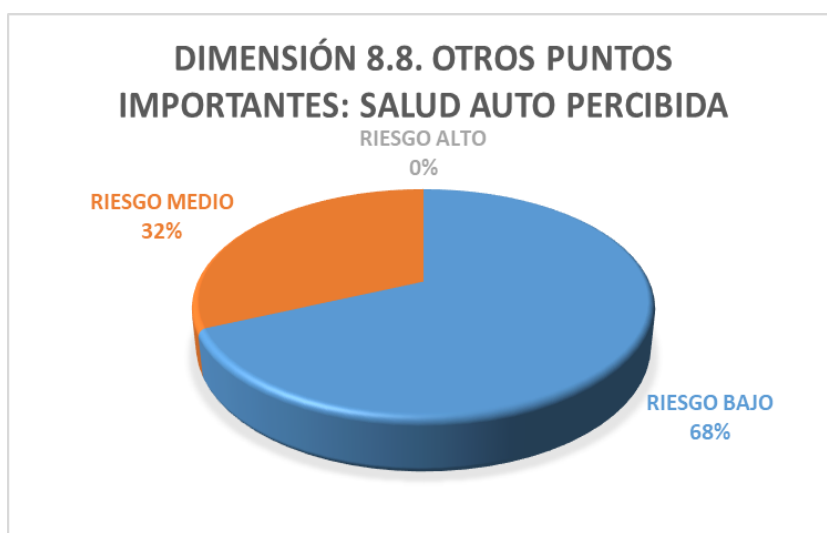
4.8.7. ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL

Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.



4.8.8. SALUD AUTO PERCIBIDA

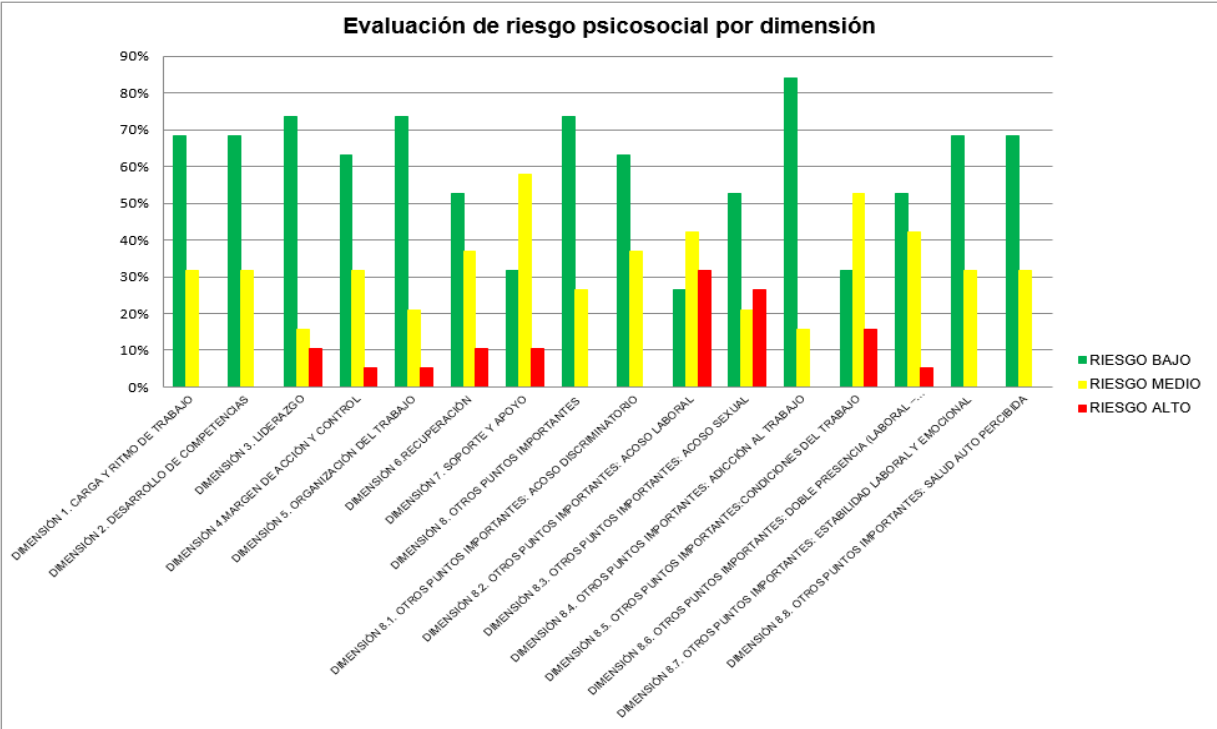
Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.



5. RESULTADO GLOBAL DEL RIEGO PSICOSOCIAL



5.1. EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL POR DIMENSIÓN



6. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

6.1. RIESGO BAJO

- El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.
- Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

6.2. RIESGO MEDIO

- El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales.
- En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

6.3. RIESGO ALTO

- El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata.
- Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

7. RECOMENDACIONES

- La implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales es obligatoria.
- La planificación del programa de prevención de riesgos psicosociales se reportará a partir del mes de noviembre del 2022 en la en la plataforma informática del Ministerio del Trabajo.
- Los indicadores de gestión del programa de prevención de riesgos psicosociales se reportarán en el mes de diciembre de cada año.
- Los documentos generados en la plataforma informática del Ministerio del trabajo (Registro de la planificación) deberán estar firmados por los responsables del programa.
- Los medios de verificación indicados en el programa serán solicitados por la autoridad laboral en inspecciones y visitas realizadas a la empresa.

- Los talleres de sensibilización en temas relacionados a derechos laborales de grupos prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad social, inclusión social, igualdad, lenguaje positivo y no discriminación en el ámbito laboral deberían ser realizados o gestionados para el personal.

8. PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES 2022

- Sensibilizar sobre la prevención de riesgos psicosociales establecido por personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas.
- Socializar sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales establecido por personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instancias públicas.
- Aplicar a todo el personal de la empresa o institución un instrumento de evaluación de riesgo psicosocial que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional.
- Socializar a todos los colaboradores los resultados finales e identificar posibles medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados.
- Estructurar y desarrollar un plan de acción con las medidas preventivas y/o intervención conforme a los riesgos psicosociales identificados en la evaluación.
- Realizar el seguimiento a las medidas preventivas y/o intervenciones implementadas a fin de evidenciar la eficacia de las mismas.
- Realizar talleres de sensibilización a todo el personal en temas relacionados a derechos laborales de grupos prioritarios y en condiciones de vulnerabilidad social, inclusión social, igualdad, lenguaje positivo y no discriminación en el ámbito laboral.
- Estructurar y desarrollar un programa de prevención de VIH-SIDA, el programa deberá contener como mínimo las siguientes actividades:
 - Sensibilización, definición, fisiopatología, signos y síntomas, medios de transmisión, tratamiento, prevención-promoción, consecuencias.

9.- FIRMAS DE RESPONSABILIDADES

ELABORADO POR: ANDRES CARRASCO RESPONSABLE SSO	REVISADO POR: ANDREA ALBARRACIN GERENTE ADMINISTRATIVA	APROBADO POR: FABRICIO REYES GERENTE GENERAL
FIRMA:	FIRMA:	FIRMA:

Anexo 7

Programa para la prevención y control del VIH/SIDA

PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN Y CONTROL DEL VIH/SIDA

ELABORADO POR: ANDRES CARRASCO RESPONSABLE SSO	REVISADO POR: ANDREA ALBARRACÍN GERENTE ADMINISTRATIVA	APROBADO POR: FABRICIO REYES GERENTE GENERAL
FIRMA:	FIRMA:	FIRMA:

AGOSTO 2022

1. INTRODUCCION

La primera identificación de caso de síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) fue desarrollada en 1982 por los centros para el control de enfermedades (CDC, por sus siglas en idioma inglés) de Atlanta, Estados Unidos y aceptada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1985.

La epidemia de VIH/Sida no es un problema exclusivo del sector de salud, tiene connotaciones sociales, económicas y de derechos humanos, por lo que requiere una respuesta multisectorial.

Para el sector privado, las implicaciones del SIDA se notan tanto a nivel micro como macro. El impacto sobre la mano de obra se traduce en un aumento del ausentismo, una alta rotación de personal y un descenso de la productividad.

De ahí proviene la importancia de implantar un espacio de reflexión mediante el diseño de estrategias comunes orientadas a cumplir con las metas comprometidas que ayuden a mitigar y prevenir la difusión de la epidemia de VIH-SIDA y reducir el impacto en el trabajador, sus familias, así como la eliminación de los determinantes asociados a la epidemia como son la discriminación en el empleo, inequidad de género, screening y confidencialidad de información de prueba.

2. OBJETIVO GENERAL

Promocionar la salud sexual, disminuir la prevalencia y la incidencia de las ITS y VIH/SIDA en los colaboradores de la Empresa M&B SUPERMARKET.

3. OBJETIVO ESPECIFICOS

- Mejorar el nivel de conocimientos sobre I.T.S. y VIH/SIDA, y sus formas de prevención.
- Fomentar el uso del preservativo (masculino y femenino) en todas las relaciones sexuales, así como su correcta utilización.
- Conocer la prevalencia del VIH, virus de la hepatitis B, hepatitis C y sífilis en los colaboradores de la empresa.
- Facilitar la información y el acceso a los diferentes recursos sanitarios y sociales existentes.

4. ALCANCE

El programa de prevención y control de VIH/SIDA, aplica a todo el personal de M&B SUPERMARKET.

5. DEFINICIONES

VIH: Virus de inmunodeficiencia humana, este es un tipo de virus que al ingresar al cuerpo humano daña el sistema de defensas que tiene el organismo para combatir las infecciones. Mientras el virus avanza, silenciosamente, la persona puede vivir sin síntomas por muchos años y sin saberlo puede infectar a otras personas.

Hablar de VIH es hablar de una infección que puede ser tratada y prevenida y que no implica ningún riesgo en las relaciones cotidianas como trabajar, estudiar, compartir un espacio físico, abrazar, informarse , ser solidario/a. ¹

SIDA: Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida, cuando el VIH llega a causar serios daños al sistema de defensa, la persona viviendo con él es más vulnerable a cualquier tipo de infecciones y enfermedades, ya que estas deterioran el cuerpo y se manifiestan como un Síndrome.¹

Síndrome: Conjunto de síntomas que se presentan juntos y son característicos de una enfermedad o de un cuadro patológico determinado provocado, en ocasiones, por la concurrencia de más de una enfermedad.

Discriminación: Es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.²

6. MARCO LEGAL:

- Acuerdo Ministerial 398, Registro Oficial 322, 27 de julio de 2006.
- Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por el Ecuador el 10 de julio de 1962.
- Declaración S-26/2 de compromiso en la lucha contra el VIH-SIDA de 27 de junio del 2001. OIT/OMS sobre los Servicios de Salud y el VIH-SIDA, adoptadas en el año 2005.

7. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE VIH-SIDA

FABCAD S.A. a través del Departamento de Salud Ocupacional garantiza la ejecución del programa de promoción y prevención de VIH-SIDA con el consecuente manejo de impacto en materia de detección de casos durante la etapa laboral, asegurando su compromiso de brindar orientación, facilidades para la confirmación diagnóstica previa aprobación de consentimiento informado y a su vez la privacidad y confidencialidad del caso. Además de garantizar su estabilidad laboral inherente a su estado patológico y en caso de no poder desarrollar con normalidad sus actividades laborales por consecuencia de la enfermedad se dará inicio de proceso respectivo de jubilación por invalidez absoluta y permanente.

Es parte de la política el tema de prevención y promoción de VIH-SIDA, el eliminar estigmas por discriminación a personas afectadas por el virus de VIH mediante la aplicación de régimen disciplinario en función del marco legal vigente. Además de erradicar prácticas de violencia o acoso laboral.

No se exigirá pruebas de detección del VIH ni otras formas de detección del VIH a los trabajadores, ni a las personas que buscan o solicitan un empleo.

Se garantiza el cumplimiento de normas de bioseguridad relativas al VIH/SIDA, sobre todo en personal vulnerable o en riesgo, mediante capacitación y abastecimiento de material e insumos suficientes para el efecto.

8. ENCARGADOS DEL PROGRAMA Y SUS FUNCIONES

- **Gerente o Director de la Empresa o Institución:** Generar los recursos y apoyos necesarios para el cumplimiento del programa, coordinar la gestión del equipo responsable, realizar la evaluación periódica de los resultados alcanzados y emitir las directrices necesarias para el cumplimiento de objetivos.
- **Médico ocupacional:** Levantar la información necesaria para el diagnóstico inicial, apoyar en el desarrollo de material didáctico para las capacitaciones, charlas y talleres, atender a los empleados y trabajadores y coordinar la referencia para atención especializada según se requiera, cuidar la confidencialidad del paciente, informar sobre las opciones de tratamiento y sus beneficios. Informar periódicamente de los resultados alcanzados a sus directivos.
- **Responsable de Talento Humano:** Brindar la información necesaria sobre el personal de la empresa o institución que facilite la elaboración del diagnóstico por parte del personal de salud, coordinar la asistencia del personal de la empresa o institución para

la realización de diagnóstico y exámenes ocupacionales, canalizar las acciones necesarias que faciliten el cumplimiento del programa por parte del personal responsable de la empresa y comités paritarios. Informar periódicamente a sus autoridades del desarrollo y resultados alcanzados con la implementación del programa.

- **Integrantes del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo:** Participar activamente en las actividades incluidas en el programa, promover estilos de vida saludable, capacitarse y conocer sobre la prevención de enfermedades de transmisión sexual y VIH/SIDA, verificar el cumplimiento de las acciones programadas, informar periódicamente los resultados alcanzados con la implementación del programa.

9. FASES DE DESARROLLO E IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA

9.1. Lanzamiento del programa

De forma inicial y con refuerzo anual se deben realizar sesiones de divulgación y sensibilización del programa de prevención de VIH/SIDA, esto incluyen:

- a. La socialización de la política, así como de los diferentes elementos del programa.
- b. Difusión de información mediante charlas, asesoría personal, conversatorios con trabajadores dentro de jornada laboral.
- c. Esclarecimiento de dudas sobre transmisión para creación ambiente saludable y concienciación de auto cuidado en el trabajador.
- d. Jornada de prevención mediante mails, carteleras, etc. sobre el día mundial de Lucha contra el VIH – SIDA, 1 de diciembre.
- e. Charlas Salud reproductiva y uso adecuado de condón masculino – femenino
- f. Espacio de participación de trabajadores para contribuir con ideas sobre prevención de VIH-SIDA, mediante medios información visual (carteleras)
- g. Retroalimentación de normas de bioseguridad en materia de prevención de VIH – SIDA e inspecciones de cumplimiento.

Se debe dejar registro del conocimiento y aceptación de la política por parte de los asistentes.

Durante esta actividad se presentará de forma específica la opción de orientación individual psicológica, ofreciendo el ingreso al plan de ayuda en caso de necesidad.

9.2. Fase de diagnóstico inicial:

- a. Respetando las normas internacionales de confidencialidad y consentimiento, se promoverá la realización de pruebas de detección del VIH, las mismas que serán voluntarias y se realizarán sin coacción alguna.

- b. Después de hacer concientización y divulgación del plan de VIH/SIDA, La Encargada del departamento médico deberá estar preparada para recibir a los pacientes que voluntariamente se acerquen a pedir ayuda sobre esta enfermedad.
- c. La encargada del departamento médico direccionará al voluntario a hacerse la prueba de para VIH/SIDA a una institución de confiabilidad (cruz roja ecuatoriana), o lo realizara la misma encargada previo al consentimiento informado del trabajador.
- d. Si el resultado es positivo para VIH-SIDA, previo al consentimiento informado del trabajador, se procederá a reconfirmar la prueba por segunda ocasión, prueba que deberá realizarse en una institución de confiabilidad (cruz roja ecuatoriana).
- e. Los resultados de las pruebas de detección del VIH serán confidenciales y no comprometerán el acceso al empleo, la permanencia en el mismo, la seguridad en el empleo o las oportunidades de promoción y ascenso.
- f. Se dará controles periódicos de personas afectas al virus y transferencia en caso de requerir nivel de atención de mayor complejidad.
- g. Se mantendrá registros de consentimiento informado en documento propio de aprobado por empresa o de organización prestadora de servicio de salud, con previa consejería pre y post prueba en los casos de investigación.

9.3. Personal responsable del levantamiento del diagnóstico:

Será responsabilidad del profesional de salud coordinar la derivación de los trabajadores que requieren de tratamiento a los servicios de atención públicos o privados.

9.4. Medios de Verificación:

La empresa deberá contar con toda la documentación, registros y fotografías que respalden la implementación del programa las cuales serán puestas a consideración del personal del Ministerio de Trabajo, durante las visitas e inspecciones que fueran realizadas.

9.5. Fase de intervención - operativa:

- Se promoverá el mantenimiento en el empleo y la contratación de personas que viven con el VIH.
- Se garantizará ajustes razonables en el lugar de trabajo destinado a las personas que viven con el VIH, teniendo en cuenta el carácter episódico del VIH y del SIDA, así como los posibles efectos secundarios del tratamiento.
- Se garantizará un apoyo psicológico permanente y el seguimiento del caso.

9.6. Fase de evaluación:

- a. Se asegurará un entorno de trabajo seguro y saludable a fin de prevenir la transmisión del VIH en el lugar de trabajo.
- b. Las medidas de seguridad y salud destinadas a prevenir la exposición de los trabajadores al VIH en el trabajo incluirán precauciones universales, medidas de prevención de accidentes y de riesgos tales como disposiciones de organización, controles de ingeniería y métodos de trabajo, equipos de protección personal, cuando proceda,

medidas de control medioambientales, profilaxis posterior a la exposición y otras medidas de seguridad a fin de minimizar los riesgos de contraer el VIH, en particular en las ocupaciones más expuestas a riesgos, incluido el sector de atención de salud.

- c. Cuando exista posibilidad de exposición al VIH en el trabajo, los trabajadores recibirán educación y formación sobre los modos de transmisión y las medidas para evitar la exposición y la infección.
- d. Las medidas de sensibilización deberán recalcar que el VIH no se transmite por simple contacto físico y que la presencia de una persona que vive con el VIH no debería considerarse un peligro en el lugar de trabajo.
- e. Los servicios de salud en el trabajo y los dispositivos existentes en el lugar de trabajo relacionados con la seguridad y salud en el trabajo abordarán las cuestiones referentes al VIH y el SIDA.

9.7. Fase de Seguimiento:

- a. Se establecerá un mecanismo apropiado para seguir la evolución de las cuestiones relacionadas con la política relativa al VIH y el SIDA, y para formular observaciones sobre su adopción y aplicación.
- b. Se adoptará, en la medida de lo posible, información detallada y datos estadísticos, investigaciones, sobre la evolución de las cuestiones relacionadas con el programa para el VIH y el SIDA en el trabajo, teniendo presentes la distribución entre mujeres y hombres y otros aspectos pertinentes.
- c. Se realizará, control y seguimiento de la persona afectada revisando sus exámenes previamente realizados en una institución de confiabilidad (cruz roja ecuatoriana) ya sea de laboratorio o si ameritara exámenes especiales para mantener así un buen estado de salud y si el caso amerita se realizará la reubicación o cambio de puesto de trabajo, además se elaborará un informe donde se detallará las recomendaciones médicas emitidas por el médico ocupacional, informe dirigido a la autoridad competente.

10. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA:

1. MSP: Guía de Producción para responder al VIH –SIDA desde la Comunicación Social, Ecuador 2009, <http://www.salud.gob.ec/programa-nacional-de-prevencion-y-controlde-vihsida-e-its>.
2. Constitución Política del Ecuador 2008, artículo 11 literal 2 y artículo 33.
- 3.

11. ANEXO:

HOJA DE CONSENTIMIENTO PARA LA PRUEBA

FABCAD S.A.

PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN Y CONTROL DEL VIH/SIDA

CONSENTIMIENTO PARA LA PRUEBA

Tras haber recibido información sobre el VIH/SIDA, sus formas de transmisión y de prevención, su posible evolución y sus consecuencias, y en compromiso de recibir la orientación y asistencia posterior, **autorizo** a que se me realice la prueba de tamizaje y la prueba confirmatoria del VIH **garantizándome** que los resultados obtenidos, así como la información vertida durante estas conversaciones será manejada con total **confidencialidad**.

De conformidad con el Acuerdo Ministerial N°398, 13 Septiembre /2022.

Nombres y Apellidos

Firma: usuario/usuario

Fecha: dd/mm/aa

Anexo 8

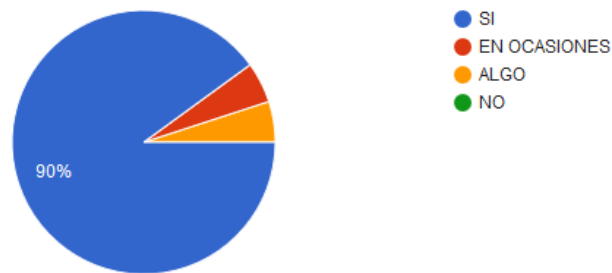
Encuesta clima laboral

Encuesta de Clima Laboral

Resultados en porcentajes por pregunta:

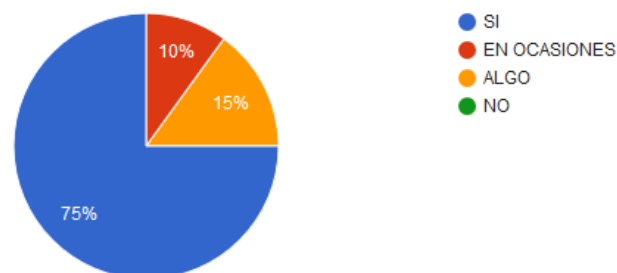
1) ¿Se lleva Usted bien con sus compañeros?

20 respuestas



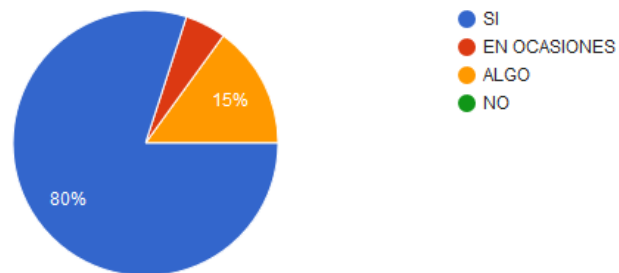
2) ¿Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando usted entró en la empresa?

20 respuestas



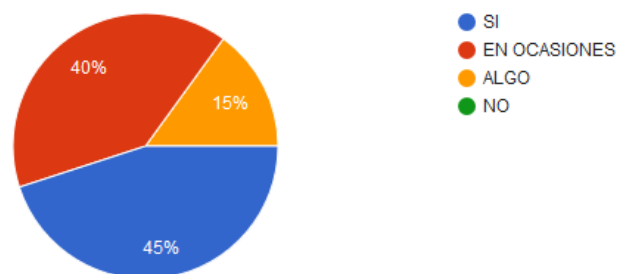
3) ¿Si dejase la empresa, lo sentiría?

20 respuestas



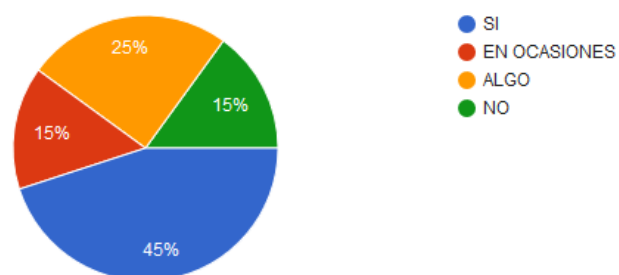
4) ¿Cree que Usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien?

20 respuestas



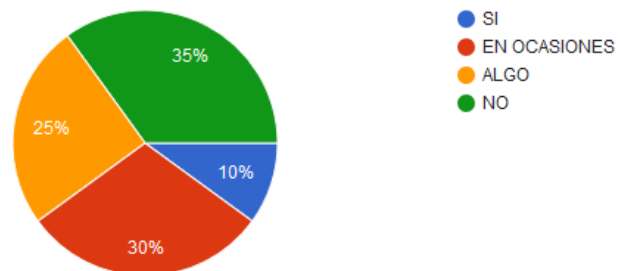
5) ¿Considera que sus compañeros son además sus amigos?

20 respuestas



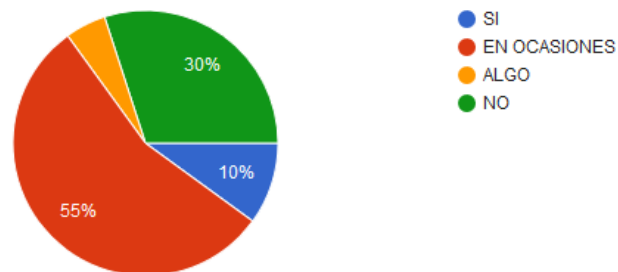
6) ¿Existe mucha movilidad y cambio de puestos de trabajo entre sus compañeros en la empresa?

20 respuestas



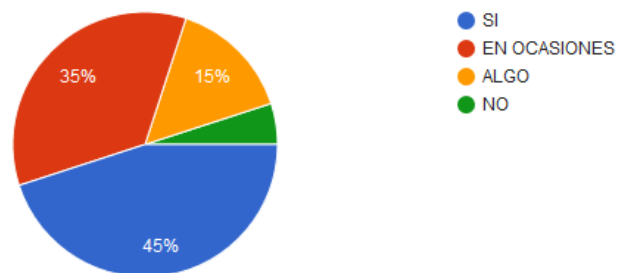
7) ¿Considera que existe tensión entre compañeros de trabajo?

20 respuestas



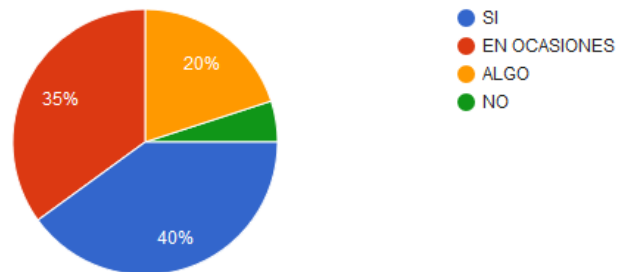
8) ¿Considera usted que en su empresa existe buena comunicación de arriba a abajo entre jefes y subordinados?

20 respuestas



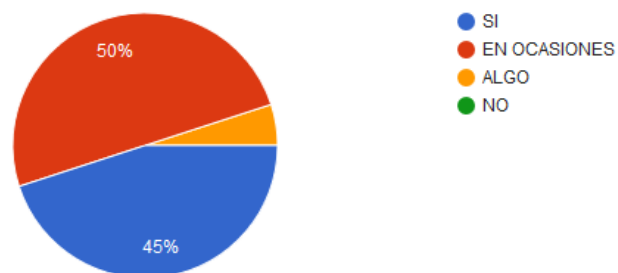
9) ¿Considera usted que en su empresa existe buena comunicación de abajo a arriba entre subordinados y jefes?

20 respuestas



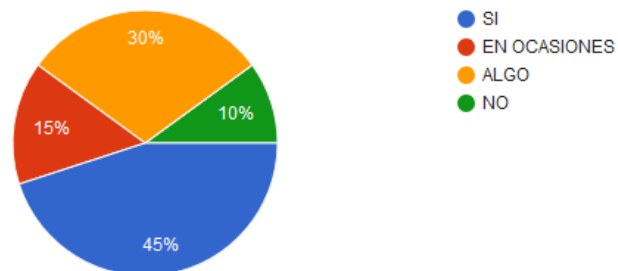
10) ¿Considera usted que su jefe o jefes escuchan las opiniones y sugerencias de los empleados?

20 respuestas



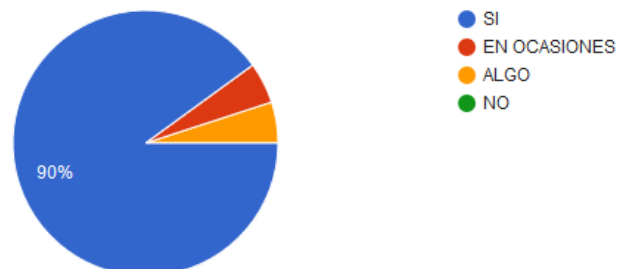
11) ¿Considera usted que existen los canales necesarios para emitir sus opiniones?

20 respuestas



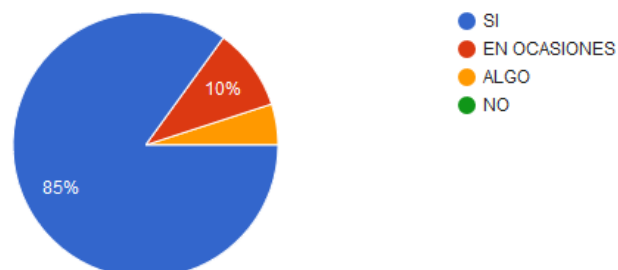
12) ¿Le gusta su empresa?

20 respuestas



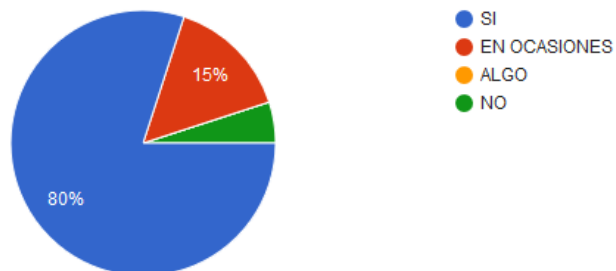
13) ¿Se siente orgulloso de pertenecer a su empresa?

20 respuestas



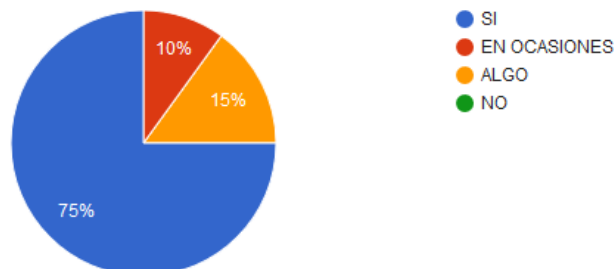
14) ¿De haber sabido cómo iban a ser las cosas en su empresa, hubiera entrado en ella?

20 respuestas



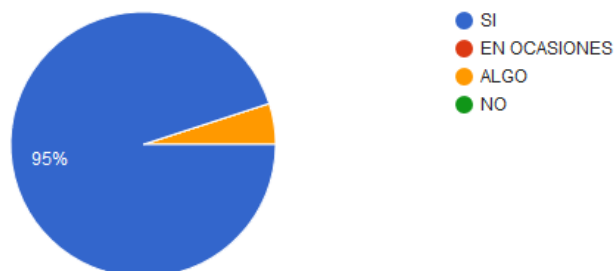
15) ¿Se siente integrado en su empresa?

20 respuestas



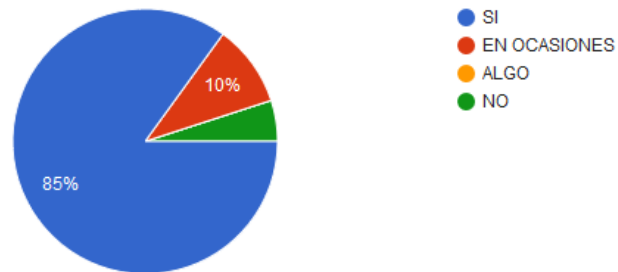
16) ¿Conoce bien qué aporta usted con su trabajo al conjunto de la empresa?

20 respuestas



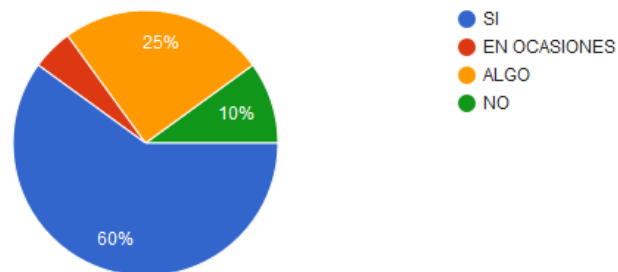
17) ¿Si se presentara la oportunidad de obtener otro empleo, donde el sueldo y las condiciones sean similares, permanecería en su empresa actual?

20 respuestas



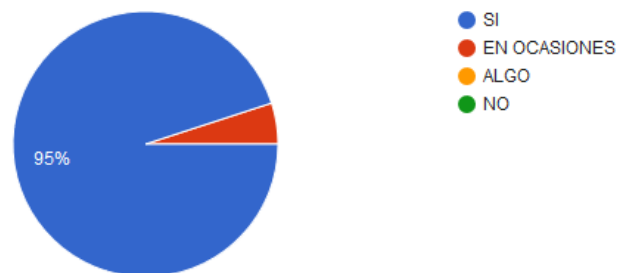
18) ¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?

20 respuestas



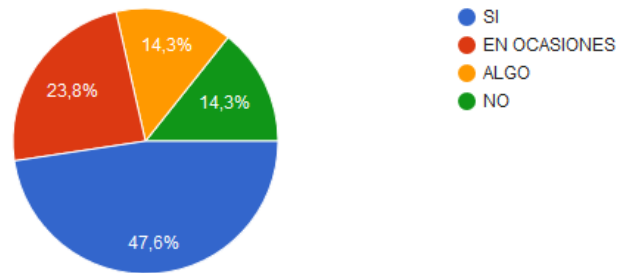
19) ¿Tiene suficiente luz en su lugar de trabajo?

20 respuestas



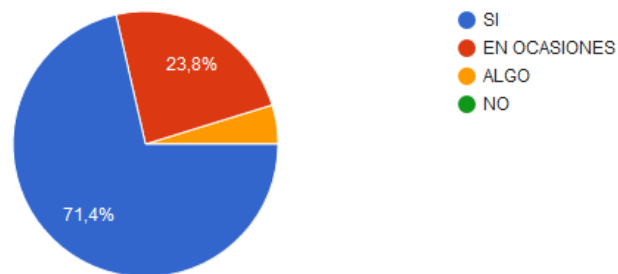
20) ¿La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo?

21 respuestas



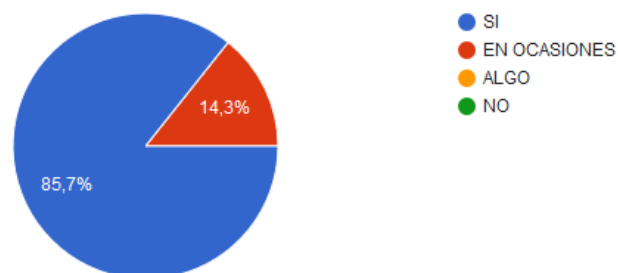
21) ¿El nivel de ruido es soportable?

21 respuestas



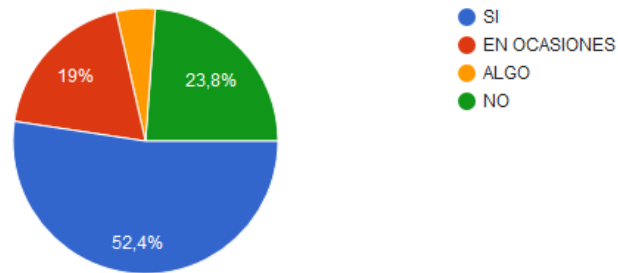
22) ¿Los baños están limpios?

21 respuestas



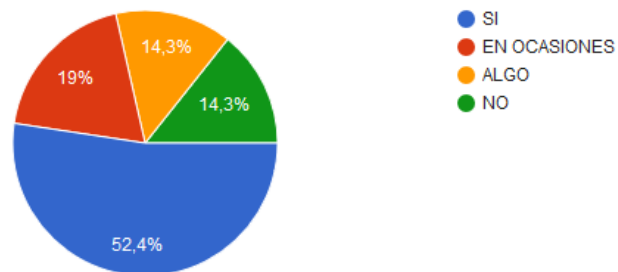
23) ¿Su computador funciona a una velocidad adecuada?

21 respuestas



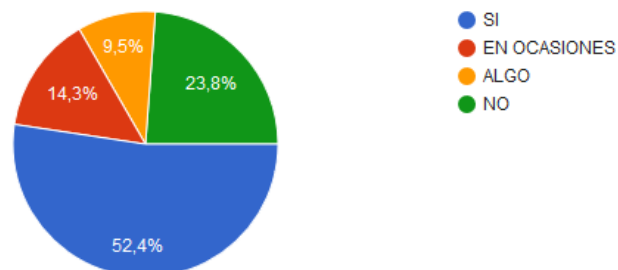
24) ¿Considera que su puesto de trabajo tiene la suficiente ventilación para evitar olores desagradables?

21 respuestas



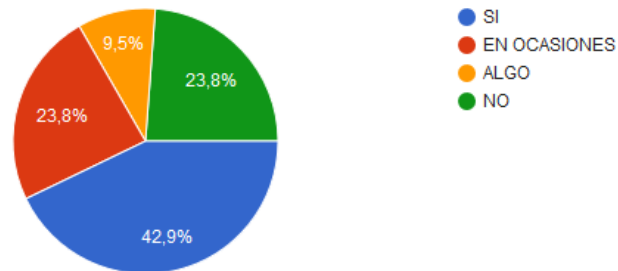
25) ¿Tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo?

21 respuestas



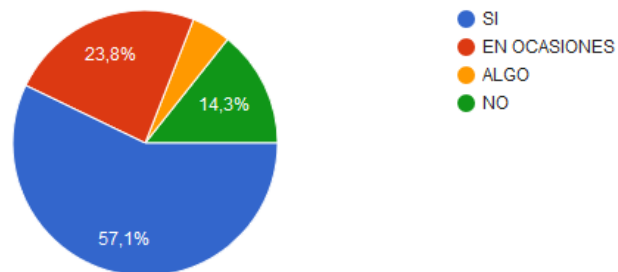
26) ¿Su puesto de trabajo es lo suficientemente cómodo?

21 respuestas



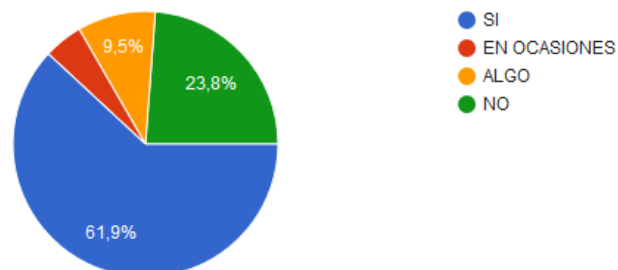
27) En caso de poseer computador, ¿Su monitor es el adecuado para su tipo de trabajo?

21 respuestas



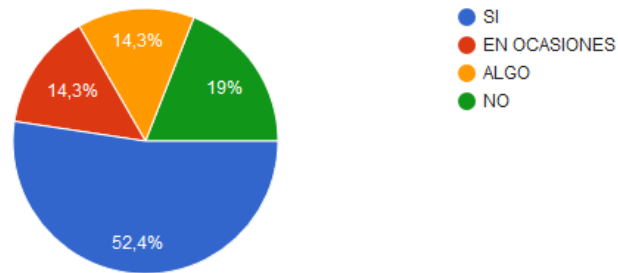
28) ¿Cree usted que su silla es adecuada?

21 respuestas



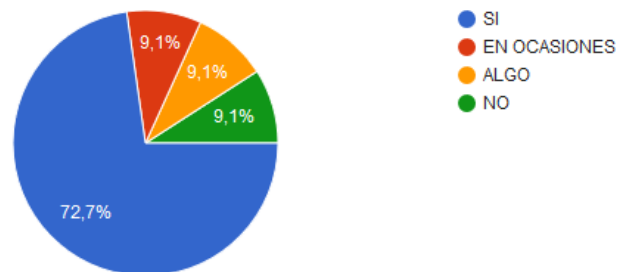
29) ¿Su pantalla está a la altura adecuada para usted?

21 respuestas



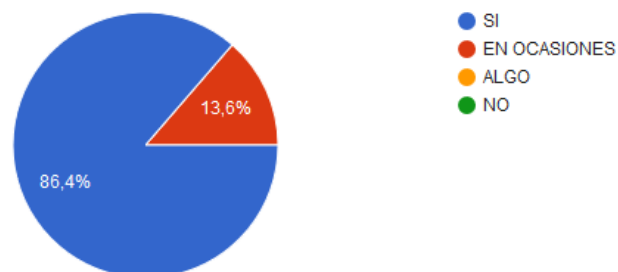
30) ¿Considera que el teclado se encuentra en buenas condiciones?

22 respuestas



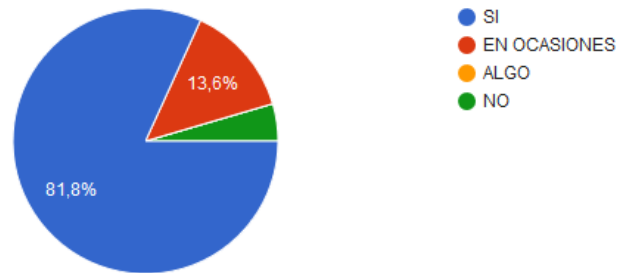
31) ¿Su jefe o superiores le tratan bien, con amabilidad?

22 respuestas



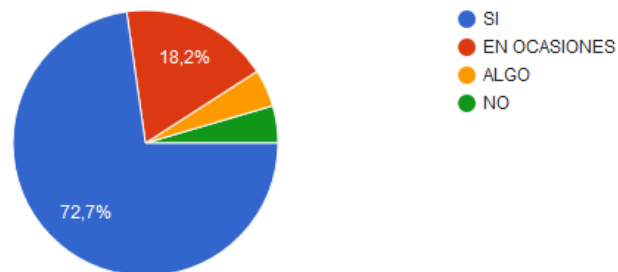
32) ¿Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe?

22 respuestas



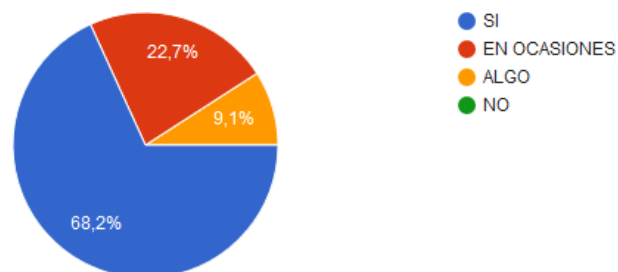
33) ¿Considera que su jefe es participativo?

22 respuestas



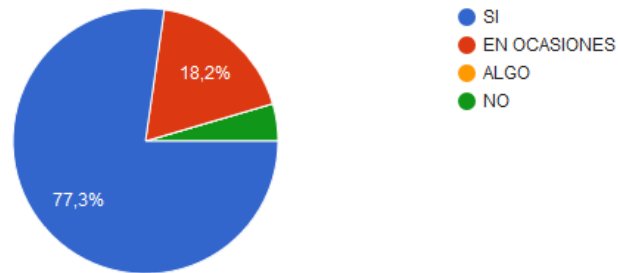
34) ¿Considera usted que trabaja en equipo con su jefe y compañeros?

22 respuestas



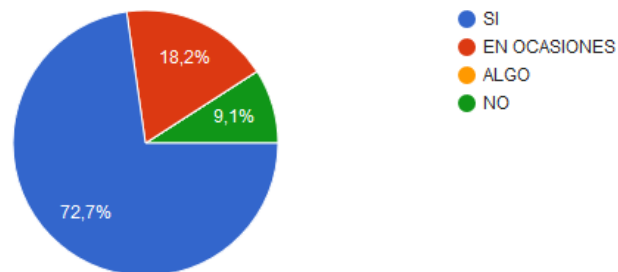
35) ¿Tiene usted comunicación con su jefe?

22 respuestas



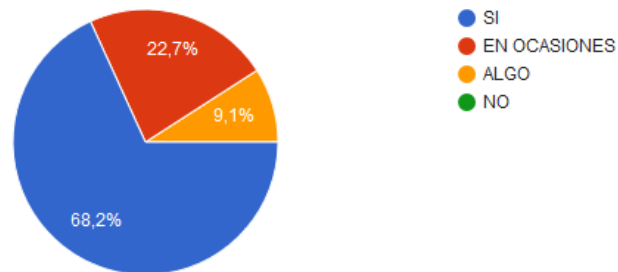
36) ¿Considera Usted que tiene un jefe justo?

22 respuestas



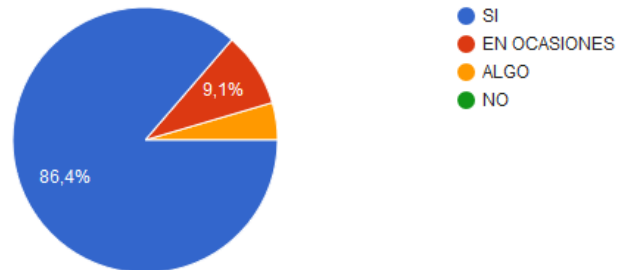
37) ¿Considera usted que tiene la suficiente autonomía en su trabajo?

22 respuestas



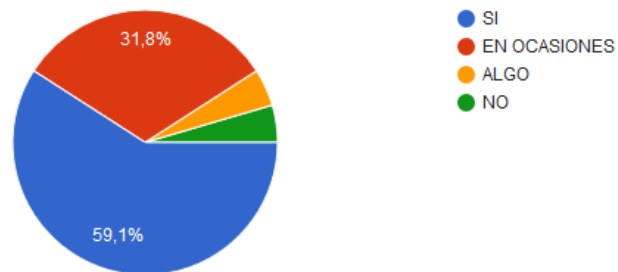
38) ¿Considera usted que tiene la suficiente capacidad de iniciativa en su trabajo?

22 respuestas



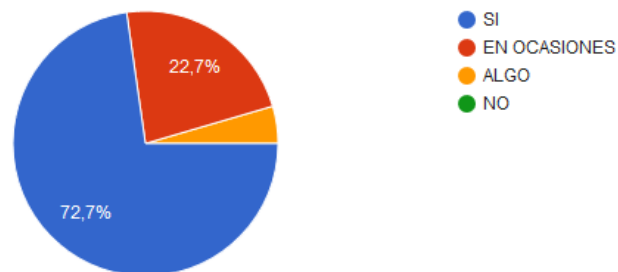
39) ¿Considera usted que sus ideas son escuchadas por su jefe o superiores?

22 respuestas



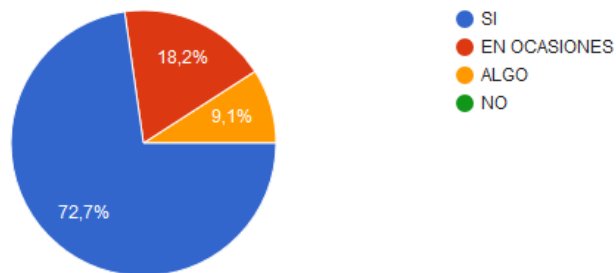
40) ¿Considera usted que su trabajo es lo suficientemente variado?

22 respuestas



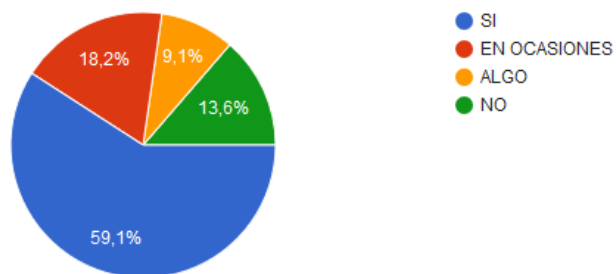
41) ¿Se siente realizado en su trabajo?

22 respuestas



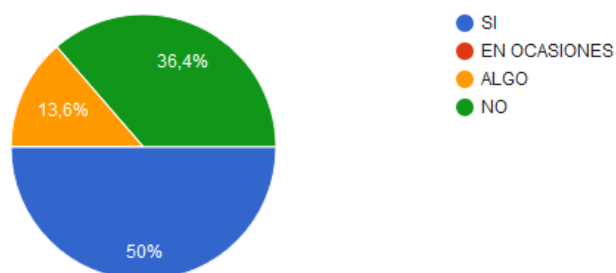
42) ¿El puesto que ocupa en la empresa está en relación con la experiencia que usted posee?

22 respuestas



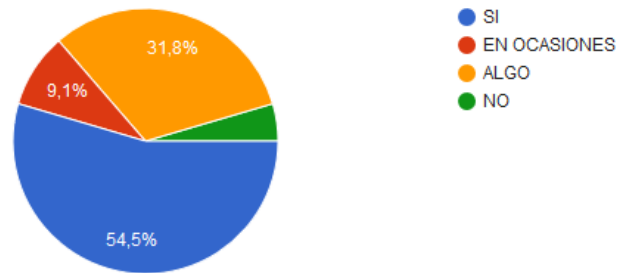
43) ¿Su puesto está en relación con su titulación académica?

22 respuestas



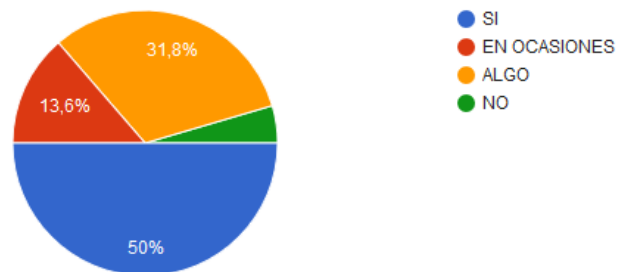
44) ¿Se considera usted valorado por el puesto de trabajo que ocupa?

22 respuestas



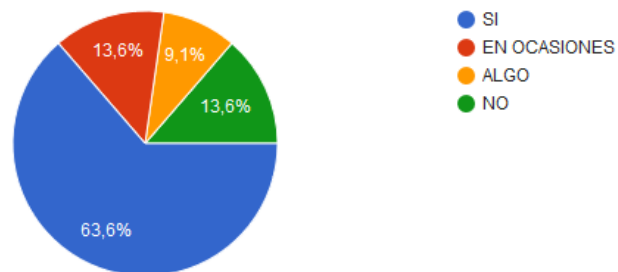
45) ¿Considera que su trabajo está suficientemente reconocido y considerado por su jefe o superiores?

22 respuestas



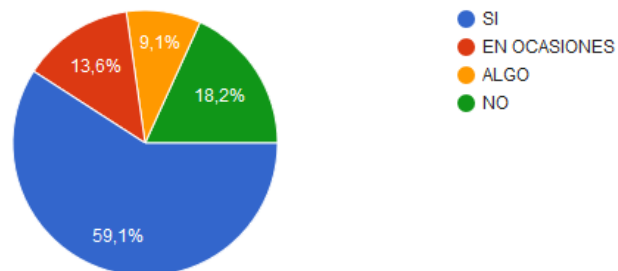
46) ¿Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo dentro de su empresa?

22 respuestas



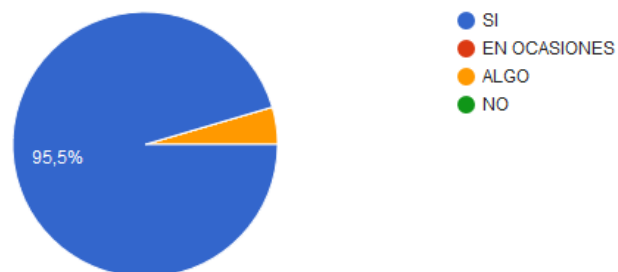
47) ¿Existen posibilidades reales de desarrollo profesional en su empresa?

22 respuestas



48) ¿Considera usted que en su empresa existe igualdad entre hombres y mujeres, a la hora de ocupar puestos de trabajo?

22 respuestas



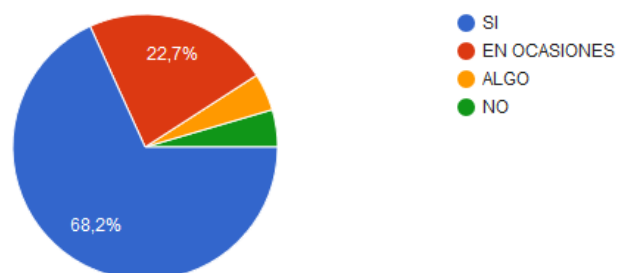
49) ¿Considera usted que en su empresa realiza un trabajo útil?

22 respuestas



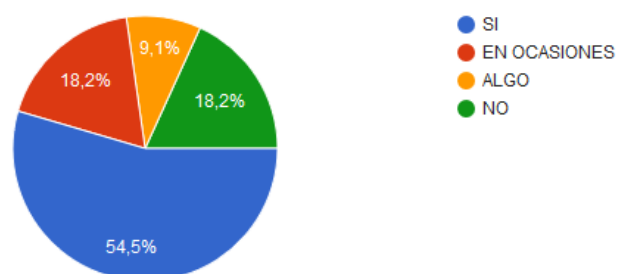
50) ¿Considera usted que en su empresa tiene un cierto nivel de seguridad en su puesto de trabajo, de cara al futuro?

22 respuestas



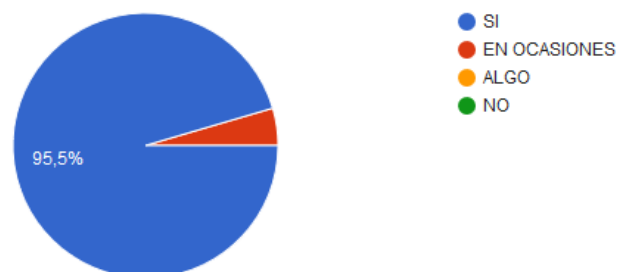
51) ¿Considera usted que en su empresa es posible la promoción laboral por un buen rendimiento laboral?

22 respuestas



52) ¿Considera usted que en su empresa Realiza un trabajo útil?

22 respuestas



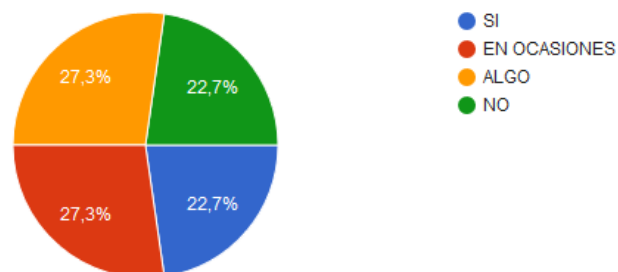
53) ¿Considera que las actividades que realiza en su puesto de trabajo, son beneficiosos para el crecimiento de la empresa?

22 respuestas



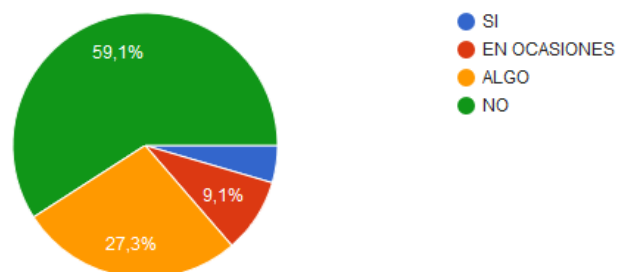
54) ¿Considera que su trabajo está bien remunerado?

22 respuestas



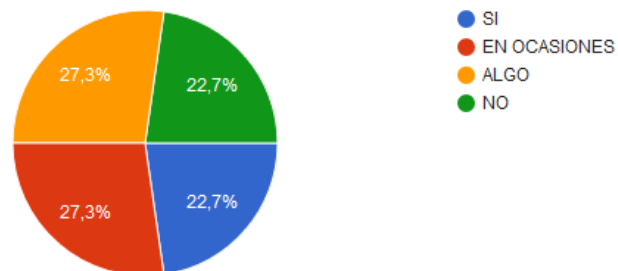
56) ¿Considera que su remuneración está por encima de la media en su entorno social, fuera de la empresa?

22 respuestas



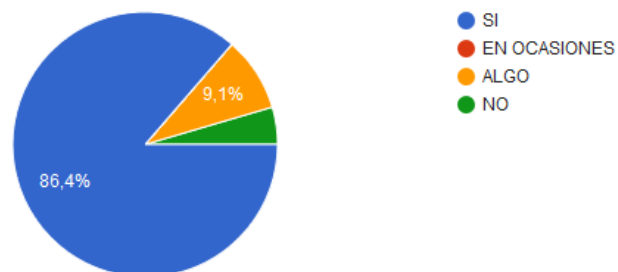
57) ¿Cree que su sueldo y el de sus compañeros están acorde con la situación y marcha económica de la empresa?

22 respuestas



58) ¿Considera que existe igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a la remuneración percibida dentro de su empresa?

22 respuestas



Anexo 9

Programa integral de prevención del uso y consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral.

1. INTRODUCCIÓN

Las condiciones laborales han causado una amenaza a la salud, todos los años se reportan casos de accidente y enfermedades ocupacionales, lo que históricamente se han enfocado en los riesgos físicos y ambientales, sin embargo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que todos los agentes de riesgo son los que percibe el trabajador de manera negativa, es por eso que se han tomado en cuenta también abarcar en el ambiente social del trabajador y lo que se encuentra relacionado con el consumo de tabaco, alcohol, drogas y otras sustancias en el ámbito laboral.

Se conoce que toda la población tiene contacto en algún momento de sus vidas ya sea con alcohol, tabaco o algún tipo de drogas, de ese grupo de personas, un porcentaje se mantiene en uso de manera recreativa, y otro porcentaje en cambio tiende a la dependencia del mismo. Esto lleva a un abuso de sustancias, que se ha comprobado que genera un grave problema en la sociedad, ya que no solo afecta al individuo que las consume sino a todos aquellos que lo rodean, generando así un grave problema de salud pública. Adicionalmente las personas que consumen alcohol, tabaco y drogas tienen más probabilidades de morir prematuramente debido a varias circunstancias, cien por ciento prevenibles como; la intoxicación aguda, sobredosis, infecciones transmisibles como VIH/SIDA, virus hepatitis B, virus hepatitis C, o enfermedades producidas por el consumo de las mismas, otras causas secundarias como intentos suicidas, lesiones producidas por accidentes y violencia, todo este tipo de morbilidades y causas de mortalidad son 100% prevenibles. En el año 2012 la OMS indicó que la mortalidad en la población de 15-64 años de edad es de 40 muertes por millón, de este grupo se identificó que el abuso de sustancias psicoactivas se encontraba entre el 3.57%, estas estadísticas se encuentran en relación a lo obtenido en el Ecuador en el IV estudio nacional sobre el uso de drogas, tomando esto en cuenta el grupo etario identificado es el laboralmente activo, es por ello que la OIT establece la necesidad y la importancia de establecer un programa de prevención de abuso de sustancias.

Es por ello que a nivel mundial, los organismos reguladores de las normativas laborales y las empresas buscan generar y brindar un ambiente saludable para los trabajadores, por lo cual se han invertido grandes esfuerzos y recursos en la prevención de abuso de sustancias psicoactivas. En el Ecuador, la autoridad laboral del país considera un programa la importancia de que los trabajadores puedan cumplir sus actividades de manera segura y en un adecuado estado de salud, por lo que implementa un programa con acciones preventivas, educativas y participativas

para generar hábitos y un estilo de vida saludable a fin de reducir el consumo de tabaco, alcohol y otras drogas en espacios laborales.

2. OBJETIVOS

OBJETIVO PRINCIPAL

Prevenir y reducir el uso y consumo de tabaco, alcohol y otras drogas en los trabajadores de EDWIN ERMIN LLUMITAXI SISA, mediante la atención integral del espacio laboral, adoptando hábitos de vida saludable para mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores de la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover estilos de vida saludables en los trabajadores de EDWIN ERMIN LLUMITAXI SISA y reducir el uso y consumo de tabaco, alcohol y otras drogas.
- Desarrollar e impulsar la atención integral de consumo problemático de tabaco, alcohol y otras drogas en los trabajadores de EDWIN ERMIN LLUMITAXI SISA con tratamiento y acompañamiento terapéutico.
- Promover la integración laboral de personas que voluntariamente han participado y concluido satisfactoriamente un proceso de tratamiento por consumo problemático de tabaco, alcohol y drogas.
- Implementar un Programa de prevención y reducción del uso y consumo de tabaco, alcohol y otras drogas en los trabajadores de EDWIN ERMIN LLUMITAXI SISA y difundir la importancia del mismo.
- Determinar las acciones correctivas para reducir el uso y consumo de tabaco, alcohol y otras drogas en los trabajadores de EDWIN ERMIN LLUMITAXI SISA.
- Promover e implementar medidas de control orientadas a la prevención de riesgos y/o accidentes de trabajo consecuentes al uso y consumo de tabaco, alcohol y otras drogas en los espacios laborales.
- Realizar un seguimiento de la aplicación de las medidas correctivas y comprobar su eficacia.

3. ALCANCE

El programa de prevención y reducción del uso y consumo de tabaco, alcohol y otras drogas es aplicable para todo el personal que trabaja en EDWIN ERMIN LLUMITAXI SISA.

4. MARCO LEGAL

En la constitución política del Ecuador:

Artículo 3.- *"Son deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes"*.

Artículo 32.- *"La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional"*.

Artículo 359.- *"El sistema nacional de salud comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos, acciones y actores en salud; abarcará todas las dimensiones del derecho a la salud; garantizará la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación en todos los niveles; y propiciará la participación ciudadana y el control social"*.

Artículo 360.- *"La red pública integral de salud será parte del sistema nacional de salud y estará conformada por el conjunto articulado de establecimientos estatales, de la seguridad social y con otros proveedores que pertenecen al Estado, con vínculos jurídicos, operativos y de complementariedad"*.

En la Ley Orgánica de Prevención Integral del Fenómeno Socioeconómico de las Drogas y de Regulación y Control del Uso de Sustancias Catalogadas Sujetas a Fiscalización:

Artículo 7.- *"La Prevención Integral del fenómeno Socio económico de las drogas, es el conjunto de políticas y acciones prioritarias y permanentes a ser ejecutadas por el Estado, las instituciones y personas involucradas, encaminado a intervenir con participación intersectorial sobre las diferentes manifestaciones del fenómeno socioeconómico de las drogas, bajo un enfoque de derechos humanos, priorizando el desarrollo de las 7 capacidades y potencialidades del ser humano, su familia y su entorno, el mejoramiento de la calidad de vida, el tejido de lazos efectivos y soportes sociales, en el marco del buen vivir"*.

Artículo 11.- *“Las entidades públicas y empresas privadas, con la participación activa de las y los empleadores, empleados y trabajadores, desarrollarán programas de prevención integral al uso y consumo de drogas, a ser ejecutados obligatoriamente en los lugares de trabajo, por personal calificado, a fin de fomentar un ambiente saludable y de bienestar laboral. La Autoridad Nacional del Trabajo regulará y controlará el cumplimiento de estos programas”.*

En la Ley Orgánica de Salud:

Artículo 4.- *"La autoridad sanitaria nacional es el Ministerio de Salud Pública, entidad a la que corresponde el ejercicio de las funciones de rectoría en salud; así como la responsabilidad de la aplicación, control y vigilancia del cumplimiento de esta Ley; y, las normas que dicte para su plena vigencia serán obligatorias".*

Artículo 9.- *"Corresponde al Estado garantizar el derecho a la salud de las personas, para lo cual tiene, entre otras, las siguientes responsabilidades: (...) d) Adoptar las medidas necesarias para garantizar en caso de emergencia sanitaria, el acceso y disponibilidad de insumos y medicamentos necesarios para afrontarla, haciendo uso de los mecanismos previstos en los convenios y tratados internacionales y la legislación vigente.”*

El artículo 4 de Ley Orgánica para la Regulación y Control del Tabaco determina que El Estado, a través de los ministerios sectoriales de educación y salud pública, en coordinación con otras instituciones públicas y privadas, desarrollará actividades deportivas, de promoción de la salud, educativas y de prevención, 8 detección e intervención del consumo de productos de tabaco y sus efectos nocivos.

El artículo 554 del Código de Trabajo, establece que las funciones de los Departamentos de Seguridad e Higiene del Trabajo y son:

“La vigilancia de las fábricas, talleres y más locales de trabajo, para exigir el cumplimiento de las prescripciones sobre prevención de riesgos y medidas de seguridad e higiene”.

En el Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención Integral del Fenómeno Socioeconómico de las Drogas y de Regulación y Control del Uso de Sustancias Catalogadas Sujetas a Fiscalización:

Artículo 12.- *“Los programas de prevención al uso y consumo de drogas, que deben desarrollar las entidades públicas y empresas privadas, serán elaborados por*

personal calificado y serán parte o se incorporarán como anexo de su Reglamento de Seguridad y Salud, y contendrá el detalle de las actividades que desarrollarán los empleadores para la sensibilización, concientización y toma de decisiones sobre el uso y consumo de drogas. La omisión de estas obligaciones será sancionada de conformidad con el artículo 628 del Código de Trabajo.”

5. RESPONSABLES Y FUNCIONES

GERENCIA

- Establecer como política empresarial principios sobre prevención y reducción del uso y consumo de tabaco, alcohol y otras drogas con la condena de toda conducta que atente con lo antes propuesto.
- Instaurar dentro del plan de prevención y reducción del uso y consumo de tabaco, alcohol y otras drogas la evaluación del mismo y la planificación de medidas de prevención específicas de estos, presupuestos, evaluación y capacitación.

RECURSOS HUMANOS

- Implementar el mejor protocolo, ejecutando el programa de prevención y reducción del uso y consumo de tabaco, alcohol y otras drogas para buscar la mejor prevención de estos, presupuestos, evaluación y capacitación.
- Difundir y socializar al personal de la empresa el presente protocolo mediante medios gráficos escritos, charlas y exposiciones.
- Informar periódicamente a sus autoridades del desarrollo y resultados alcanzados con la implementación del programa.

TÉCNICO SEGURIDAD LABORAL

- Participar en la prevención y reducción del uso y consumo de tabaco, alcohol y otras drogas.
- Promover las prácticas de seguridad para evitar accidentes de trabajo secundario a el uso y consumo de tabaco, alcohol y otras drogas
- Participar en el diseño de las medidas de prevención, coordinar y verificar el cumplimiento en la implementación de señalética adecuada para informar de las restricciones de consumo en los espacios laborales.

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

- Participar activamente en las actividades incluidas en el programa, promover estilos de vida saludable.

- Capacitarse y conocer sobre la prevención y reducción del uso y consumo de tabaco, alcohol y otras drogas.
- Verificar el cumplimiento de las acciones programadas.
- Informar periódicamente de los resultados alcanzados con la implementación del programa.

MÉDICO OCUPACIONAL

- Levantar la información necesaria para el diagnóstico inicial.
- Apoyar en el desarrollo de material didáctico para las capacitaciones, charlas y talleres.
- Atender a los empleados y trabajadores y coordinar la referencia para atención especializada según se requiera.
- Cuidar la confidencialidad del paciente.
- Informar sobre las opciones de tratamiento y sus beneficios.
- Informar periódicamente de los resultados alcanzados a sus directivos.
- Realizar un informe sobre el estado actual del uso y consumo de tabaco, alcohol y otras drogas de los trabajadores.
- Trabajar en conjunto con el área de seguridad ocupacional e informar las conclusiones y recomendaciones al comité paritario de seguridad y salud ocupacional.
- Informar a los trabajadores sobre los resultados, conclusiones y recomendaciones del uso y consumo de tabaco, alcohol y otras drogas.

SUPERVISORES

- Conocer el presente protocolo, y velar por el cumplimiento del mismo.
- Difundir las medidas y buenas prácticas en el trabajo para aplicar para la prevención y reducción del uso y consumo de tabaco, alcohol y otras drogas

TRABAJADORES

- Cumplir con las recomendaciones para la prevención y reducción del uso y consumo de tabaco, alcohol y otras drogas.
- Colaborar con la aplicación de las encuestas y el programa de prevención y reducción del uso y consumo de tabaco, alcohol y otras drogas.

6. DESARROLLO

COMPROMISO GERENCIAL Y DE SUPERVISIÓN

Comprometidos con un ambiente de trabajo saludable desde todo punto de vista, los colaboradores de todos los mandos de la empresa en general deben estar comprometidos con la prevención y reducción del uso y consumo de tabaco, alcohol y otras drogas. Para esto se basará en la normativa y código interno de conducta de la empresa, en los artículos relacionados normativa para prevención.

PREVENCIÓN PROACTIVA

En esta fase se sustenta la necesidad de desarrollar un plan de prevención y reducción del uso y consumo de tabaco, alcohol y otras drogas, por medio de la identificación de riesgos a través del cuestionario de evaluación de alcohol y drogas del Ministerio del Trabajo (Anexo 1). Desarrollar la sociabilización sobre la importancia de prevención y reducción del uso y consumo de tabaco, alcohol y otras drogas a través de actividades individuales y grupales para facilitar la buena salud de los colaboradores, conozca claramente sus deberes y derechos.

RESULTADOS

En esta fase se recopilará todos los datos obtenidos de la encuesta de alcohol y drogas, y se realizará un informe con todos los resultados recopilados, posterior a ello se sociabilizará a todos los mandos de la empresa desde gerencia hasta los trabajadores sobre los resultados obtenidos.

SEGUIMIENTO Y CONTROL

En esta fase final se trabajará en conjunto con el comité paritario de seguridad y salud ocupacional para realizar un estrecho seguimiento en los trabajadores que se hayan identificado en el diagnóstico inicial con factores de riesgo, acompañado de las medidas correctivas de estos factores, además se implementarán tareas para reducir el riesgo.

ANEXOS

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN ALCOHOL Y DROGRAS

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.
5. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.

Muchas gracias por su colaboración

DATOS GENERALES

ID	Ítem			
A	Fecha:			
B	Provincia:			
C	Ciudad:			
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico
		Educación básica		Tercer nivel
		Educación media		Cuarto nivel
		Bachillerato		Otro
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años
		3-10 años		Igual o superior a 21 años
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años
		25-34 años		Igual o superior a 53 años
		35-43años		

H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	

1. A lo largo de su vida, ¿cual de las siguientes sustancias ha consumido alguna vez? (SOLO PARA USOS NO-MÉDICOS)

Para la valoración de cada ítem, se utiliza una escala de 0= NO Y 3=SI

NR	Ítem	Respuesta
1	a. Tabaco (cigarrillos, cigarros habanos, tabaco de mascar, pipa, etc.)	
2	b. Bebidas alcohólicas (cerveza, vino, licores destilados, etc.)	
3	c. Cannabis (marihuana, hierba, hashish, etc.)	
4	d. Cocaína (coca, basuco, crack, paco, etc.)	
5	e. Anfetaminas u otro tipo de estimulantes (speed, éxtasis, píldoras adelgazantes, etc.)	
6	f. Inhalantes (pegantes, colas, gasolina, solventes, etc.)	
7	g. Tranquilizantes o pastillas para dormir (Valium/Diazepam, Trankimazin/Alprazolam/Xanax, Orfidal/Lorazepam, Rohipnol, etc.)	
8	h. Alucinógenos (LSD, ácidos, hongos, mezcalina, ketamina, PCP, etc.)	
9	i. Opiáceos (heroína, metadona, codeína, morfina, dolantina/petidina, etc.)	
10	j. Otras - especifique:	

2. ¿Con qué frecuencia ha consumido las sustancias que ha mencionado en los últimos tres meses, (PRIMERA DROGA, SEGUNDA DROGA, ETC)?

Para la valoración de cada ítem, se utiliza una escala de 0= Nunca, 2=1 o 2 veces, 3=cada mes, 4= cada semana, 6= A diario o casi diario

NR	Ítem	Respuesta
1	a. Tabaco (cigarrillos, cigarros habanos, tabaco de mascar, pipa, etc.)	
2	b. Bebidas alcohólicas (cerveza, vino, licores destilados, etc.)	
3	c. Cannabis (marihuana, hierba, hashish, etc.)	
4	d. Cocaína (coca, basuco, crack, paco, etc.)	
5	e. Anfetaminas u otro tipo de estimulantes (speed, éxtasis, píldoras adelgazantes, etc.)	
6	f. Inhalantes (pegantes, colas, gasolina, solventes, etc.)	
7	g. Tranquilizantes o pastillas para dormir (Valium/Diazepam, Trankimazin/Alprazolam/Xanax, Orfidal/Lorazepam, Rohipnol, etc.)	
8	h. Alucinógenos (LSD, ácidos, hongos, mezcalina, ketamina, PCP, etc.)	
9	i. Opiáceos (heroína, metadona, codeína, morfina, dolantina/petidina, etc.)	
10	j. Otras - especifique:	

3. En los últimos tres meses, ¿con qué frecuencia ha tenido deseos fuertes o ansias de consumir (PRIMERA DROGA, SEGUNDA DROGA, ETC)?

Para la valoración de cada ítem, se utiliza una escala de 0= Nunca, 3=1 o 2 veces, 4=cada mes, 5= cada semana, 6= A diario o casi diario

NR	Ítem	Respuesta
1	a. Tabaco (cigarrillos, cigarros habanos, tabaco de mascar, pipa, etc.)	
2	b. Bebidas alcohólicas (cerveza, vino, licores destilados, etc.)	
3	c. Cannabis (marihuana, hierba, hashish, etc.)	
4	d. Cocaína (coca, basuco, crack, paco, etc.)	
5	e. Anfetaminas u otro tipo de estimulantes (speed, éxtasis, píldoras adelgazantes, etc.)	
6	f. Inhalantes (pegantes, colas, gasolina, solventes, etc.)	
7	g. Tranquilizantes o pastillas para dormir (Valium/Diazepam, Trankimazin/Alprazolam/Xanax, Orfidal/Lorazepam, Rohipnol, etc.)	
8	h. Alucinógenos (LSD, ácidos, hongos, mezcalina, ketamina, PCP, etc.)	
9	i. Opiáceos (heroína, metadona, codeína, morfina, dolantina/petidina, etc.)	
10	j. Otras - especifique:	

4. En los últimos tres meses, ¿con qué frecuencia le ha llevado su consumo de (PRIMERA DROGA, SEGUNDA DROGA, ETC) a problemas de salud, sociales, legales o económicos?

Para la valoración de cada ítem, se utiliza una escala de 0= Nunca, 4=1 o 2 veces, 5=cada mes, 6= cada semana, 7= A diario o casi diario

NR	Ítem	Respuesta
1	a. Tabaco (cigarrillos, cigarros habanos, tabaco de mascar, pipa, etc.)	
2	b. Bebidas alcohólicas (cerveza, vino, licores destilados, etc.)	
3	c. Cannabis (marihuana, hierba, hashish, etc.)	
4	d. Cocaína (coca, basuco, crack, paco, etc.)	
5	e. Anfetaminas u otro tipo de estimulantes (speed, éxtasis, píldoras adelgazantes, etc.)	
6	f. Inhalantes (pegantes, colas, gasolina, solventes, etc.)	
7	g. Tranquilizantes o pastillas para dormir (Valium/Diazepam, Trankimazin/Alprazolam/Xanax, Orfidal/Lorazepam, Rohipnol, etc.)	
8	h. Alucinógenos (LSD, ácidos, hongos, mezcalina, ketamina, PCP, etc.)	
9	i. Opiáceos (heroína, metadona, codeína, morfina, dolantina/petidina, etc.)	
10	j. Otras - especifique:	

5. En los últimos tres meses, ¿con qué frecuencia dejó de hacer lo que se esperaba de usted habitualmente por el consumo de (PRIMERA DROGA, SEGUNDA DROGA, ETC)?

Para la valoración de cada ítem, se utiliza una escala de 0= Nunca, 5=1 o 2 veces, 6=cada mes, 7= cada semana, 8= A diario o casi diario

NR	Ítem	Respuesta
1	a. Tabaco (cigarrillos, cigarros habanos, tabaco de mascar, pipa, etc.)	
2	b. Bebidas alcohólicas (cerveza, vino, licores destilados, etc.)	
3	c. Cannabis (marihuana, hierba, hashish, etc.)	

4	d. Cocaína (coca, basuco, crack, paco, etc.)	
5	e. Anfetaminas u otro tipo de estimulantes (speed, éxtasis, píldoras adelgazantes, etc.)	
6	f. Inhalantes (pegantes, colas, gasolina, solventes, etc.)	
7	g. Tranquilizantes o pastillas para dormir (Valium/Diazepam, Trankimazin/Alprazolam/Xanax, Orfidal/Lorazepam, Rohipnol, etc.)	
8	h. Alucinógenos (LSD, ácidos, hongos, mezcalina, ketamina, PCP, etc.)	
9	i. Opiáceos (heroína, metadona, codeína, morfina, dolantina/petidina, etc.)	
10	j. Otras - especifique:	

6. ¿Un amigo, un familiar o alguien más alguna vez ha mostrado preocupación por su consume de (PRIMERA DROGA, SEGUNDA DROGA, ETC)?

Para la valoración de cada ítem, se utiliza una escala de 0= Nunca, 6= Si en los ultimos tres, 3=Si, pero no en los últimos 3 meses

NR	Ítem	Respuesta
1	a. Tabaco (cigarrillos, cigarros habanos, tabaco de mascar, pipa, etc.)	
2	b. Bebidas alcohólicas (cerveza, vino, licores destilados, etc.)	
3	c. Cannabis (marihuana, hierba, hashish, etc.)	
4	d. Cocaína (coca, basuco, crack, paco, etc.)	
5	e. Anfetaminas u otro tipo de estimulantes (speed, éxtasis, píldoras adelgazantes, etc.)	
6	f. Inhalantes (pegantes, colas, gasolina, solventes, etc.)	
7	g. Tranquilizantes o pastillas para dormir (Valium/Diazepam, Trankimazin/Alprazolam/Xanax, Orfidal/Lorazepam, Rohipnol, etc.)	
8	h. Alucinógenos (LSD, ácidos, hongos, mezcalina, ketamina, PCP, etc.)	
9	i. Opiáceos (heroína, metadona, codeína, morfina, dolantina/petidina, etc.)	
10	j. Otras - especifique:	

7. ¿Ha intentado alguna vez controlar, reducir o dejar de consumir (PRIMERA DROGA, SEGUNDA DROGA, ETC) y no lo ha logrado?

Para la valoración de cada ítem, se utiliza una escala de 0= Nunca, 6= Si en los ultimos tres, 3=Si, pero no en los últimos 3 meses

NR	Ítem	Respuesta
1	a. Tabaco (cigarrillos, cigarros habanos, tabaco de mascar, pipa, etc.)	
2	b. Bebidas alcohólicas (cerveza, vino, licores destilados, etc.)	
3	c. Cannabis (marihuana, hierba, hashish, etc.)	
4	d. Cocaína (coca, basuco, crack, paco, etc.)	
5	e. Anfetaminas u otro tipo de estimulantes (speed, éxtasis, píldoras adelgazantes, etc.)	
6	f. Inhalantes (pegantes, colas, gasolina, solventes, etc.)	

7	g. Tranquilizantes o pastillas para dormir (Valium/Diazepam, Trankimazin/Alprazolam/Xanax, Orfidal/Lorazepam, Rohipnol, etc.)	
8	h. Alucinógenos (LSD, ácidos, hongos, mezcalina, ketamina, PCP, etc.)	
9	i. Opiáceos (heroína, metadona, codeína, morfina, dolantina/petidina, etc.)	

10	j. Otras - especifique:	
8. ¿Ha consumido alguna vez alguna droga por vía inyectada? (ÚNICAMENTE PARA USOS NO MÉDICOS)		Respuesta
Para la valoración de cada ítem, se utiliza una escala de 0= Nunca, 2= Si en los últimos tres, 1=Si, pero no en los últimos 3 meses		

8. BIBLIOGRAFÍA

- Ministerio del Trabajo. Secretaría Técnica de Drogas. Ministerio de Salud Pública. Programa Integral de Prevención y Reducción del uso y consumo de alcohol, tabaco, y otras drogas en el ámbito laboral.
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. Protocolo de atención integral del consumo nocivo de alcohol, tabaco y otras drogas. Quito: Ministerio de Salud Pública Dirección Nacional de Normatización-Comisión de Salud Mental - MSP; 2015.
- Ministerio del Trabajo y Salud Pública. RESOLUCION No, MDT-MSP-2019-038, PUBLICADA EN EL REGISTRO OFICIAL NO. 114 DE 06 DE ENERO DE 2020. Expídense las directrices para la formulación e implementación de programas de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco y otras drogas en los espacios laborales públicos y privados.
- Oficina internacional del trabajo Ginebra. Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. La lucha contra el consumo abusivo de drogas y alcohol en el lugar de trabajo.
- Secretaría Técnica de Prevención Integral de Drogas. Plan Nacional de Prevención Integral y Control del Fenómeno Socio Económico de las Drogas 2017-2021.
- Cámara de Comercio de Quito. Boletín. Jurídico. Del programa de prevención integral al uso y consumo de drogas en los espacios laborales públicos y privados. (2017).

ELABORADO POR: Andrés Carrasco Responsable SSO	REVISADO POR: Andrea Albarracín Gerente Administrativa	APROBADO POR: Fabricio Reyes Gerente General
FIRMA:	FIRMA:	FIRMA:

Anexo 10

Folletos y videos para prevención de drogas. Fundación por un mundo libre de drogas

- <https://www.vidasindrogas.org/drugfacts-booklets.html>

FOLLETOS DE LA VERDAD SOBRE LAS DROGAS

 <p>LA VERDAD SOBRE LAS DROGAS</p> <p>Los drogadictos sufren una gran dependencia de las drogas. ¿Qué deberías hacer si tienes un amigo con este problema?</p> <p>Exceso de Drogas Cocaína Heroina Alcohol</p> <p>vidasindrogas.org</p>	 <p>LA VERDAD SOBRE LA MARIHUANA</p> <p>¿Qué es la marihuana? ¿Cómo se consume? ¿Qué efectos tiene? ¿Qué riesgos conlleva? ¿Qué alternativas hay?</p> <p>Cannabis MARIHUANA Heroina Cocaína Alcohol</p> <p>vidasindrogas.org</p>	 <p>LA VERDAD SOBRE LAS DROGAS SINTÉTICAS</p> <p>¿Qué son las drogas sintéticas? ¿Cómo se consumen? ¿Qué efectos tienen? ¿Qué riesgos conllevan? ¿Qué alternativas hay?</p> <p>Alcohol Cocaína Heroina MARIHUANA LSD</p> <p>vidasindrogas.org</p>	 <p>LA VERDAD SOBRE EL ALCOHOL</p> <p>¿Qué es el alcohol? ¿Cómo se consume? ¿Qué efectos tiene? ¿Qué riesgos conlleva? ¿Qué alternativas hay?</p> <p>Alcohol Cocaína Heroina MARIHUANA LSD</p> <p>vidasindrogas.org</p>
 <p>LA VERDAD SOBRE EL ÉXTASIS</p> <p>¿Qué es el éxtasis? ¿Cómo se consume? ¿Qué efectos tiene? ¿Qué riesgos conlleva? ¿Qué alternativas hay?</p> <p>Éxtasis Cocaína Heroina Alcohol MARIHUANA</p> <p>vidasindrogas.org</p>	 <p>LA VERDAD SOBRE LA COCAÍNA</p> <p>¿Qué es la cocaína? ¿Cómo se consume? ¿Qué efectos tiene? ¿Qué riesgos conlleva? ¿Qué alternativas hay?</p> <p>Cocaína Heroina Alcohol MARIHUANA LSD</p> <p>vidasindrogas.org</p>	 <p>LA VERDAD SOBRE LA COCAÍNA CRACK</p> <p>¿Qué es el crack? ¿Cómo se consume? ¿Qué efectos tiene? ¿Qué riesgos conlleva? ¿Qué alternativas hay?</p> <p>Crack Cocaína Heroina Alcohol MARIHUANA</p> <p>vidasindrogas.org</p>	 <p>LA VERDAD SOBRE LA METANFETAMINA DE CRISTAL</p> <p>¿Qué es la metanfetamina de cristal? ¿Cómo se consume? ¿Qué efectos tiene? ¿Qué riesgos conlleva? ¿Qué alternativas hay?</p> <p>Metanfetamina Cocaína Heroina Alcohol MARIHUANA</p> <p>vidasindrogas.org</p>
 <p>LA VERDAD SOBRE LOS INHALANTES</p> <p>¿Qué son los inhalantes? ¿Cómo se consumen? ¿Qué efectos tienen? ¿Qué riesgos conllevan? ¿Qué alternativas hay?</p> <p>Inhalantes Cocaína Heroina Alcohol MARIHUANA</p> <p>vidasindrogas.org</p>	 <p>LA VERDAD SOBRE LA HEROÍNA</p> <p>¿Qué es la heroína? ¿Cómo se consume? ¿Qué efectos tiene? ¿Qué riesgos conlleva? ¿Qué alternativas hay?</p> <p>Heroína Cocaína Alcohol MARIHUANA LSD</p> <p>vidasindrogas.org</p>	 <p>LA VERDAD SOBRE EL LSD</p> <p>¿Qué es el LSD? ¿Cómo se consume? ¿Qué efectos tiene? ¿Qué riesgos conlleva? ¿Qué alternativas hay?</p> <p>LSD Cocaína Heroina Alcohol MARIHUANA</p> <p>vidasindrogas.org</p>	 <p>LA VERDAD SOBRE EL ABUSO DEL RITALIN</p> <p>¿Qué es el Ritalin? ¿Cómo se consume? ¿Qué efectos tiene? ¿Qué riesgos conlleva? ¿Qué alternativas hay?</p> <p>Ritalin Cocaína Heroina Alcohol MARIHUANA</p> <p>vidasindrogas.org</p>
 <p>LA VERDAD SOBRE LOS ANALGÉSICOS</p> <p>¿Qué son los analgésicos? ¿Cómo se consumen? ¿Qué efectos tienen? ¿Qué riesgos conllevan? ¿Qué alternativas hay?</p> <p>Analgésicos Cocaína Heroina Alcohol MARIHUANA</p> <p>vidasindrogas.org</p>	 <p>LA VERDAD SOBRE EL ABUSO DE LOS FÁRMACOS RECETADOS</p> <p>¿Qué son los fármacos de prescripción? ¿Cómo se consumen? ¿Qué efectos tienen? ¿Qué riesgos conllevan? ¿Qué alternativas hay?</p> <p>Fármacos de prescripción Cocaína Heroina Alcohol MARIHUANA</p> <p>vidasindrogas.org</p>	 <p>Folleto La Verdad sobre las Drogas</p>	

Anexo 11

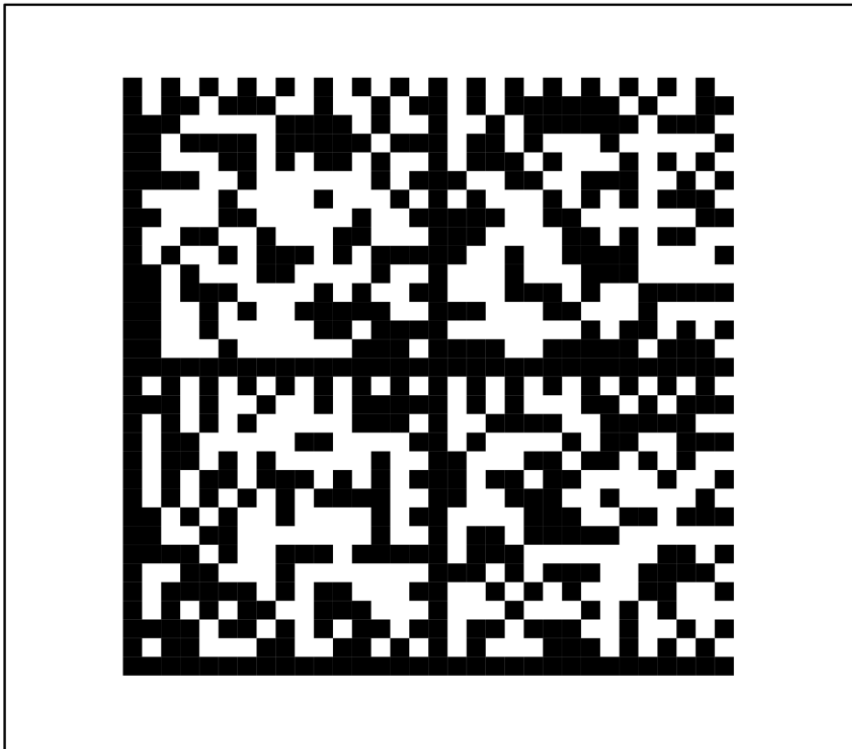
Código QR, Matriz NTP 330 aprobada MDT



Ministerio del Trabajo

Matriz de identificación de riesgos laborales

El Ministerio del Trabajo ha aprobado la matriz de identificación y evaluación de riesgos de FABCAD S.A., la cual se encuentra disponible para su descarga en el siguiente código QR.



Fecha: Viernes 13 de Mayo de 2022

Fecha Caducidad: Lunes 13 de Mayo de 2024

Código Trámite: RHS2022210361

Razón social: FABCAD S.A.

RUC: 1792742986001

Nombre archivo: Matriz de Riesgos Laborales - Metodo NTP330 - FABCAD S.A. 2022.pdf

Dirección: Av. República de El Salvador N34-183 y Suiza.
Código postal: 705057 / Quito Ecuador
Teléfono: 593-2 3814000 - www.trabajo.gob.ec



Anexo 12

Link estructura plan de emergencia DMQ y del cuerpo de bomberos de Santo Domingo de los Tsachilas respectivamente.

<https://www.bomberosquito.gob.ec/images/stories/emergenciaeducativas.pdf>

<https://bomberossantodomingo.gob.ec/images/docs/institucion/FPE.pdf>

Anexo 13

Certificado médico de aptitud.

A. DATOS DEL ESTABLECIMIENTO - EMPRESA Y USUARIO					
INSTITUCIÓN DEL SISTEMA O NOMBRE DE LA EMPRESA	RUC	CIU	ESTABLECIMIENTO DE SALUD	NÚMERO DE HISTORIA CLÍNICA	NÚMERO DE ARCHIVO
PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	PRIMER NOMBRE	SEGUNDO NOMBRE	SEXO	PUESTO DE TRABAJO (CIUO)

B. DATOS GENERALES					
FECHA DE EMISIÓN:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	aaaa	mm	dd		
EVALUACIÓN:	INGRESO <input type="checkbox"/>	PERIÓDICO <input type="checkbox"/>	REINTEGRO <input type="checkbox"/>	RETIRO <input type="checkbox"/>	

C. APTITUD MÉDICA LABORAL					
Después de la valoración médica ocupacional se certifica que la persona en mención, es calificada como:					
APTO	<input type="checkbox"/>	APTO EN OBSERVACIÓN	<input type="checkbox"/>	APTO CON LIMITACIONES	<input type="checkbox"/>
DETALLE DE OBSERVACIONES:					

--

D. EVALUACIÓN MÉDICA DE RETIRO

El usuario se realizó la evaluación médica de retiro	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
Condición del diagnóstico	Presuntiva <input type="checkbox"/>	Definitiva <input type="checkbox"/>	No aplica <input type="checkbox"/>
La condición de salud esta relacionada con el trabajo	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	No aplica <input type="checkbox"/>

E. RECOMENDACIONES

Descripción

Con este documento certifico que el trabajador se ha sometido a la evaluación médica requerida para (el ingreso /la ejecución/ el reintegro y retiro) al puesto laboral y se ha informado sobre los riesgos relacionados con el trabajo emitiendo recomendaciones relacionadas con su estado de salud.

La presente certificación se expide con base en la historia ocupacional del usuario (a), la cual tiene carácter de confidencial.

F. DATOS DEL PROFESIONAL DE SALUD

NOMBRE Y APELLIDO		CÓDIGO		FIRMA Y SELLO	
-------------------	--	--------	--	---------------	--

G. FIRMA DEL USUARIO

--

Anexo 14

Links formatos vigilancia en la salud

Ítem	Nombre	Formato
1	HCU - 80	Ficha ocupacional retiro
2	HCU - 81	Certificado de aptitud laboral
3	HCU - 83	Certificado de vacunas
4	HCO - 77	Ficha médica ocupacional de ingreso

5	HCO - 78	Ficha médica ocupacional periódica
6	HCO - 79	Ficha médica ocupacional de retiro

<https://www.salud.gob.ec/formularios-de-historia-clinica-ocupacional/>

Anexo 15

Formato reporte accidente de trabajo

INFORME AMPLIATORIO BÁSICO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO

FECHA DE LA INVESTIGACIÓN	
----------------------------------	--

1. DATOS GENERALES DEL CENTRO DE TRABAJO

Razón Social:			
Ruc:			
Actividad principal de la empresa:			
Representante legal:			
N° de trabajadores:	Administrativos:	Operativos:	
Provincia:	Cantón:	Ciudad:	Sector:
Dirección:			
Email:			
Teléfono fijo:			
Teléfono Celular:			

2. DATOS DEL ACCIDENTADO

Nombres y Apellidos:	
Dirección de Domicilio:	
Estado Civil:	
Nacionalidad:	

Género:		
Instrucción:		
Planilla:	SI ()	NO ()
Cargo:		
Experiencia laboral: (meses)		
Horario Laboral del día del accidente	Desde:	Hasta:
Rotativo SI () NO (x)		
Descripción de funciones:		

3. DATOS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

Sitio en la empresa o lugar del accidente:																						
Fecha del Accidente:																						
Hora del accidente (formato de 24 horas)																						
Actividad que se encontraba realizando al momento del accidente:																						
¿La actividad laboral realizada al momento del accidente era habitual?	SI ()	NO ()																				
Nombre del o los testigos presenciales/ referenciales:																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th>NOMBRES COMPLETOS</th> <th>CEDULA</th> <th>CARGO</th> <th>CELULAR</th> <th>CORREO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			NOMBRES COMPLETOS	CEDULA	CARGO	CELULAR	CORREO															
NOMBRES COMPLETOS	CEDULA	CARGO	CELULAR	CORREO																		

4. DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE

1. ANTECEDENTES

El díael Sr....., inicia su relación laboral con su empleador....., con el cargo de....., con un contrato de trabajo, bajo el código de trabajo y afiliación en el IESS.

2. DESCRIPCIÓN DEL EVENTO

-

Firma:

Andrés Carrasco
Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo

Cargo en la empresa:

C.C.

Email:

Teléfono:

Anexo 16

Formato de control y manejo de botiquín.

CONTENIDO BOTIQUIN DE PRIMEROS AUXILIOS				
Empresa:	Fabcad S.A.		Elaborado	Andrés Carrasco
Fecha:	10/8/2022		Responsable	Andrea Albarracín
Insumo	Cantidad	Unidad	Uso	Fecha de caducidad
yodo	1	Envase	Antisépticos que prevengan infecciones	
alcohol	1	Envase		
suero fisiológico	1	Envase		
agua oxigenada	1	Envase		
suero fisiológico	1	Envase		
Gasas	1	Empaque	Limpieza de heridas	
Vendas	3	Paquetes	Golpes	
Algodón	1	Empaque	Limpieza de heridas	
Curitas	1	Caja	Heridas cortopunzantes leves	
Guantes quirúrgicos	1	Caja	Manipulación de heridas	
Termómetro	1	Unidad	Control de temperatura	
Tijeras	1	Unidad	Material de curación	
Pinzas	1	Unidad		

Mascarillas	1	Caja	
Pañitos Húmedos sin alcohol	1	Paquete	
Suero oral	1	Envase	Limpieza de heridas
Paracetamol	30	Tabletas	Analgésico, el alivio y reducción del dolor, ya sea de cabeza, muscular o en general.
Ibuprofeno	30	Tabletas	Sirven para controlar la fiebre y también para tratar el dolor
Voltaren	1	Envase	Antiflamatorio

Nota: La persona encargada de revisar el botiquín debe asegurarse de dar seguimiento a las fechas de caducidad de los productos. Mantener cerca al botiquín de primeros auxilios los números de emergencia. *911* La información proporcionada es en base a las recomendaciones emitidas por el Ministerio de Salud Pública (2022).