



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA DEL ECUADOR
SEDE GUAYAQUIL
CARRERA DE INGENIERIA INDUSTRIAL

Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Ingeniero Industrial

Título: Implementación de requisitos legales del Sistema Único del Ministerio de Trabajo para el Hotel Puerto Pacífico en la ciudad de Guayaquil

Title: Implementation of legal requirements of the Single System of the Ministry of Labor for the Hotel Puerto Pacífico in the city of Guayaquil

AUTOR:

Milton David Martínez Alarcón

TUTOR: Ing. Virgilio Ordoñez M.I.A.

Guayaquil - Ecuador

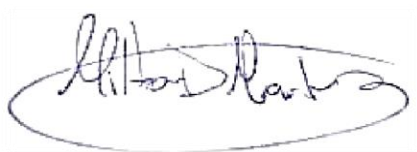
**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, Milton David Martínez Alarcón con documento de identificación N° 1711957793 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil 13 de Junio del 2022

Atentamente,



Milton David Martínez Alarcón

CI 1711957793

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Milton David Martínez Alarcón con documento de identificación No. 1711957793, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del proyecto técnico: “Implementación de requisitos legales del sistema único del Ministerio de Trabajo para el Hotel Puerto Pacífico en la ciudad de Guayaquil”, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Ingeniero Industrial, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 13 de Junio del año 2022

Atentamente,



Milton David Martínez Alarcón
CI 1711957793

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Ing. Virgilio Alonso Ordoñez Ramírez con documento de identificación N° 0909780850 docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: IMPLEMENTACIÓN DE REQUISITOS LEGALES DEL SISTEMA ÚNICO DEL MINISTERIO DE TRABAJO PARA EL HOTEL PUERTO PACÍFICO EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, realizado por Milton David Martínez Alarcón con documento de identificación N° 1711957793, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Proyecto técnico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 13 de Junio del año 2022

Atentamente,



Virgilio Alonso Ordoñez Ramírez
0909780850

DEDICATORIA

Este trabajo de titulación es dedicado a mi abuelo Leopoldo, el me enseñó lo que es el verdadero trabajo, que empieza en uno mismo para luego ponerlo de servicio al prójimo, a Dios Padre Todo Poderoso que me brindó todas las oportunidades en la vida y a mi familia que siempre se siente su apoyo.

MILTON DAVID MARTÍNEZ ALARCÓN

AGRADECIMIENTO

A Dios Padre Celestial por darme la vida y las oportunidades.

A mi amado abuelo Leopoldo que fue mi apoyo incondicional para emprender esta carrera, me enseñó que todo esfuerzo tiene su recompensa.

A mí amada esposa, mi compañera de la vida, gracias por ayudarme a mejorar día a día.

A mi hermana Cristina y familia que siempre creen en mí.

A mis queridos profesores, que siempre tuvieron paciencia para entregarme todos los conocimientos que necesité en esta carrera; un agradecimiento especial al Ing. Virgilio Ordoñez, que además de conocimientos me brindó su amistad.

A la empresa JARABA S.A. y a su Gerente General Sr. Steven Jaramillo, quien me abrió las puertas para realizar este proyecto y muchos trabajos más.

MILTON DAVID MARTÍNEZ ALARCÓN

RESUMEN

Este proyecto cuya denominación es “Implementación de requisitos legales del Sistema Único del Ministerio de Trabajo para el Hotel Puerto Pacífico en la ciudad de Guayaquil” tiene como objetivo principal Implementar actividades de gestión de seguridad y salud ocupacional que contribuyan con el cumplimiento de los requisitos legales establecidos en la plataforma SUT del Ministerio de Trabajo, en la empresa hotelera de JARABA S.A.

El sistema SUT es un mecanismo de gestión laboral establecido por el Estado ecuatoriano para proteger realizar los trámites requeridos que por obligación poseen las empresas y organizaciones en el marco de las disposiciones y normativas y legales al trabajador, aplicables a la Seguridad y Salud Ocupacional, Seguridad y Prevención de riesgos, así como todo lo vinculado a las relaciones laborales.

El mismo parte de un análisis de las disposiciones y normativas que implican el cumplimiento de los requisitos por las organizaciones en todo el territorio del país. Seguido de la verificación del cumplimiento de los requisitos legales estipulados en el Sistema Único de Trabajo por la empresa JARABA S.A., a través de una lista de verificación. Se trata de una pequeña empresa dedicada al servicio de hotelería alquiler de espacios para eventos y de alimentación en su restaurant, conformada por 11 trabajadores formales.

En función del diagnóstico encontrado, se desarrolló la propuesta de un plan de acción orientado hacia el desarrollo de medidas para el cumplimiento de los requisitos legales faltantes en la gestión de seguridad y salud ocupacional de la empresa hotelera de JARABA S.A.

Palabras clave: gestión, seguridad, requisitos legales, SUT.

ABSTRACT

This project whose name is "Implementation of legal requirements of the Single System of the Ministry of Labor for the Hotel Puerto Pacífico in the city of Guayaquil" has as its main objective to implement occupational health and safety management activities that contribute to compliance with legal requirements established in the SUT platform of the Ministry of Labor, in the JARABA S.A. hotel company.

The SUT system is a labor management mechanism established by the Ecuadorian State to protect carrying out the required procedures that companies and organizations have by obligation within the framework of the provisions and regulations and laws for the worker, applicable to Occupational Safety and Health, Security and Risk Prevention, as well as everything related to labor relations.

It is based on an analysis of the provisions and regulations that imply compliance with the requirements by organizations throughout the country. Followed by the verification of compliance with the legal requirements stipulated in the Single Work System by the company JARABA S.A., through a checklist. It is a small company dedicated to the hotel service, rental of spaces for events and food in its restaurant, made up of 11 formal workers.

Based on the diagnosis found, a proposal was developed for an action plan oriented towards the development of measures to comply with the missing legal requirements in the management of occupational health and safety of the JARABA S.A. hotel company.

Keywords: management, security, legal requirements, SUT.

INDICE GENERAL

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA	iii
CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
INDICE GENERAL	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS	14
ABREVIATURAS.....	15
INTRODUCCIÓN	15
CAPÍTULO I	5
1.1 Planteamiento del problema.....	5
1.2 Formulación del problema	6
1.3 Sistematización del problema.....	6
1.4 Objetivos de la investigación	7
1.4.1 Objetivo general	7
1.4.2 Objetivos específicos	7

1.5	Delimitación de la investigación	7
1.5.1	Importancia y alcance	7
1.5.2	Delimitación Geográfica.....	8
1.5.3	Delimitación Temporal.....	9
1.6	Justificación de la investigación.....	9
CAPÍTULO II.....		11
MARCO TEÓRICO.....		11
2.1	Fundamentos teóricos.....	11
2.1.1	Breves antecedentes de la Seguridad y Salud Ocupacional	11
2.1.2	Sistema de Prevención de riesgos Laborales	12
2.1.3	Funcionamiento de un sistema de gestión de seguridad en el trabajo	13
2.1.4	Seguridad y Salud en el Trabajo.....	14
2.2	Fundamentos Legales	14
2.2.1	El sistema hotelero en el Ecuador.....	17
2.2.2	Legislación en seguridad en el Ecuador	18
2.2.3	Jerarquización de la Constitución en el Ecuador.....	19
2.3	Definición de términos	20
CAPITULO III.....		22
MARCO METODOLÓGICO.....		22
3.1	Contexto de la investigación	22
3.1.1	Empresa	22
3.1.2	Sistema Único de Trabajo (SUT)	23
3.2	Diseño de la investigación.....	24
3.3	Enfoque de la investigación	25
3.4	Tipos de investigación.....	25
3.4.1	Investigación de campo	26
3.4.2	Investigación documental	26
3.5	Población y muestra	27
3.5.1	Población	27
3.5.2	Muestra	27
3.5.3	Entrevista.....	28
3.5.4	Observación.....	28
3.6	Herramientas de recolección	29
CAPITULO IV.....		30
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....		30

4.1	Presentación de los resultados	30
4.1.1	Entrevista	30
4.1.2	Lista de verificación	33
CAPITULO V		42
PROPUESTA.....		42
5.1	Título de la propuesta.....	42
5.2	Justificación de la propuesta	42
5.3	Alcance.....	42
5.4	Desarrollo de plan de acción	43
CONCLUSIONES		57
RECOMENDACIONES.....		59
BIBLIOGRAFIA		60
ANEXOS		¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Colaboradores de JARABA S.A.....	23
Tabla 2 Participantes de la entrevista.....	30
Tabla 3 Presentación de entrevista.....	31
Tabla 4 Descripción de requerimientos	34
Tabla 5 Lista de verificación.....	41
Tabla 6 Plan de acción	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Localización del Hotel Puerto Pacífico de JARABA S.A.....	9
Figura 2 Directrices de la OIT sobre el SG-SST	13
Figura 3 Jerarquía legislativa	19
Figura 4 Categorización de empresas	20
Figura 5 Requerimientos legales.....	24
Figura 6 SUT – Opciones de administración	33
Figura 7 SUT – Menú de requerimientos	34
Figura 8 SUT –Registro de los responsables SST	36
Figura 9 SUT –Registro de reglamento de SST.....	37
Figura 10 SUT –Registro de Organismo Paritario.....	37
Figura 11 SUT – Informe Anual de Actividades del Comité	38
Figura 12 SUT – Prevención de Riesgos Psicosociales.....	39
Figura 13 SUT – Prevención de Riesgos Psicosociales.....	40
Figura 14 SUT – Prevención de Riesgos Psicosociales.....	40

ÍNDICE DE ANEXOS

ABREVIATURAS

SUT: Sistema Único de Trabajo

OIT: Organización Internacional de Trabajo

OMS: Organización Mundial de la Salud

ISO: International Organization for Standardization

SGSSO: El sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

SST: Sistema de Seguridad del Trabajo

INTRODUCCIÓN

La Gestión de Salud y la Seguridad en el lugar de Trabajo (SST) tienen que ver con la gestión sensata de los riesgos para proteger a sus trabajadores y su empresa, una buena gestión de seguridad y salud se caracteriza por un fuerte liderazgo que involucre a sus gerentes, trabajadores, proveedores, contratistas y clientes. En un contexto global, la salud y la seguridad también son una parte esencial del movimiento hacia el desarrollo sostenible, su propósito se centra en proteger a sus trabajadores, subcontractistas, clientes y miembros del público cuando están involucrados en una organización.

Generalmente las normativas o medidas de regulación de la SST se enfocan principalmente en proteger a los empleados en el lugar de trabajo de accidentes, lesiones y exposición a sustancias nocivas. Si bien los accidentes pueden ocurrir en cualquier momento, sigue siendo responsabilidad del empleador asegurarse de tomar medidas para reducir el riesgo de incidentes y mantener un entorno de trabajo seguro. Dar prioridad a la SST en una empresa tiene varios beneficios clave, que incluyen:

- Reducción del riesgo de accidentes o lesiones al identificar y mitigar los peligros
- Mayor eficiencia y productividad debido a que menos empleados faltan al trabajo por enfermedad o lesión
- Mejora de las relaciones y la moral de los empleados (un entorno de trabajo más seguro es un entorno de trabajo menos estresante)
- Costos reducidos asociados con accidentes o lesiones (costos de atención médica y rehabilitación, pérdidas de productividad, impacto en el bienestar de los empleados)
- Primas de seguro más bajas como resultado de menos incidentes en el lugar de

trabajo y reclamos de compensación para trabajadores

De forma general para las empresas es importante considerar esfuerzos direccionados con la SST, dado que todas las industrias tienen algún tipo de peligro para la seguridad. El aspecto más importante de una buena política de SST es identificar estos peligros y garantizar que los empleados tengan la capacitación, el equipo de seguridad y otros recursos necesarios para trabajar de manera segura, la ausencia de estos puede provocar lesiones, reducción de la productividad, reclamos de compensación para trabajadores y posibles sanciones de los entes regulatorios.

Cabe recalcar que, a nivel nacional, el ente encargado de velar por la igualdad y seguridad de los trabajadores es el Ministerio de Trabajo, a través del Sistema Único de Trabajo (SUT), plataforma multipropósito que es empleado hasta la actualidad. Dicho software permite a las empresas realizar los trámites respectivos, como aprobación de reglamentos internos, inscripción de los trabajadores, aprobación de protocolos o reglamentos de higiene y seguridad laboral, entre otros.

Bajo el campo relacionado con la Salud y la Seguridad en el lugar de Trabajo, es importante considerar que el SUT del Ministerio de Trabajo es un referente para el control de esta área, mediante la cual se impone una serie de requerimientos legales que deberán cumplir las empresas sin importar que se traten de entidades públicas y privadas, estos requisitos son de cumplimiento obligatorio y dependerán del tamaño de la organización, buscando así abarcar el cumplimiento de los estándares y las normas aplicables del país.

JARABA S.A es un referente hotelero considerada como pequeña empresa, se encuentra ubicado en la ciudad de Guayaquil, presente en el mercado por ya varios años, sin embargo, a pesar de encontrarse categorizada como empresa pequeña no es la excepción de cumplimiento de los requisitos que plantea el Ministerio de Trabajo a través del SUT, dado que dispone de un total de más de 10 colaboradores en su nómina laboral. Cabe recalcar que

la organización inicio esfuerzos de implementación de los requisitos legales vigentes desde finales del año 2020, teniendo como responsables e implementadores a los consultores externos y al área administrativa, mismos que hacen la representación de delegado y técnico de seguridad y salud en la empresa.

Dicho proyecto de implementación no se dio por culminado por factores ligados con los responsables, sin embargo, la empresa JARABA S.A requiere que dichos requerimientos legales sean terminados para de esta manera poder evitar sanciones económicas. Por lo tanto, con la finalidad de dar cumplimiento a los requisitos planteados por el Ministerio de Trabajo, se desarrolla el presente trabajo investigativo cuya objetividad abarca la revisión y análisis de cada uno de los ítems considerados por el SUT, buscando identificar cuales ya se encuentran implementados y los que estarían pendientes para su posterior desarrollo, de tal manera que al término de la investigación se dé por culminado la implementación de los requisitos legales regidos por esta entidad.

Por esta razón, el desarrollo de este trabajo de titulación será presentado por capítulos esquematizados de la siguiente manera:

En el capítulo I.- Se describe el problema, el por qué se desarrolla este tema en el sentido práctico, en este capítulo se formulan los objetivos.

En el capítulo II: se desarrolla el marco contextual, los fundamentos teóricos y conceptuales, entre ellos el contenido legal que corresponde a la seguridad y salud en nuestro país.

El capítulo III: se dedica a explicar la metodología en la recopilación de información e implementación de requisitos requeridos según los hallazgos.

El capítulo IV: se detalla la evaluación o diagnóstico obtenido en el capítulo anterior para implementar de acuerdo al estándar establecido por el Ministerio de Trabajo del Ecuador.

CAPÍTULO I

1.1 Planteamiento del problema

La organización JARABA S.A. es una pequeña empresa dedicada a la industria hotelera desde hace más de una década, ofertando el servicio en la ciudad de Guayaquil, la misma cuenta con una estructura organizacional que contempla una nómina con 11 colaboradores, por lo que tiene la responsabilidad de tener una de gestión de seguridad y salud ocupacional adecuada, procurando salvaguardar la integridad de sus empleados.

Por otro lado, es importante tener en cuenta que el ente regulatorio encargado de verificar de que la empresa cuente con una correcta gestión de SST es el Ministerio de Trabajo, esto lo realiza a través de su plataforma digital el Sistema Único de Trabajo empleada desde el año 2017, donde se especifica los requisitos legales que las empresas deben subir de acuerdo a su tamaño organizacional.

Es primordial que las compañías lleven a cabo el cumplimiento de los requisitos legales estipulados por el Ministerio de Trabajo para lograr reducir y prevenir los peligros que se puedan presentar en las organizaciones, además de evitar probables sanciones al incumplir con las reglas primordiales que instituye el precepto legal ecuatoriano. Siendo así el Ministerio con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) los estándares para el cumplimiento de los reglamentos establecidos en la normativa regulatoria, en temas de salud y seguridad laboral.

JARABA S.A. no se encuentra exento de cumplir con dichos requisitos dado que cuenta con un grupo de colaboradores que superan los 10 elementos, razón por la cual desde finales del 2020 la empresa ejecuto actividades de desarrollo e implementación de los requisitos legales previstos por el SUT, a través de los servicios profesionales de la consultora Ecuador Consulting Group S.A., considerando adicionalmente como responsables internos como el delegado técnico en temas de higiene y seguridad al personal administrativo.

La finalidad de este equipo era definir la documentación necesaria como también el alcance de los elementos componentes de cada enfoque de gestión que solicita el Ministerio de Trabajo. Todos los requisitos completados hasta la fecha, han sido cargados y respaldados por los certificados emitidos en la página del Sistema Único de Trabajo, sin embargo, por factores económicos la empresa tuvo que prescindir de los servicios profesionales de la consultora, ocasionando que las actividades de implementación fueron cesadas y desplazadas a un segundo plano dejando así incompletos los respectivos requerimientos.

El cumplimiento de todos estos requisitos legales aplicables según el tamaño de la organización, es monitoreado directamente por el Ministerio de Relaciones Laborales mediante el Sistema Único de Trabajo SUT por lo tanto es imprescindible que la empresa JARABA S.A. al igual que toda empresa ecuatoriana, tenga su gestión de seguridad y salud actualizada en dicha página.

1.2 Formulación del problema

¿De qué manera incidiría la implementación de actividades de gestión de seguridad y salud ocupacional con el cumplimiento de los requisitos legales esquematizados por la plataforma SUT del Ministerio de Trabajo en la empresa hotelera de JARABA S.A.?

1.3 Sistematización del problema

- ¿Cuáles son los principales requisitos legales del sistema único del Ministerio de Trabajo establecidos por el Estado ecuatoriano?
- ¿Como se puede realizar comprobar el cumplimiento de los requisitos legales estipulados en el Sistema Único de Trabajo?
- ¿De qué manera se puede dar cumplimiento a los requisitos legales faltantes en la gestión de seguridad y salud ocupacional de la empresa hotelera de JARABA S.A.?

- ¿De qué forma se conoce la totalidad a invertir por la implementación que permita el cumplimiento de los requisitos legales del sistema único de trabajo?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Implementar actividades de gestión de seguridad y salud ocupacional que permitan el cumplimiento de los requisitos legales esquematizados por la plataforma SUT del Ministerio de Trabajo en la empresa hotelera de JARABA S.A.

1.4.2 Objetivos específicos

- Analizar los principales requisitos legales del sistema único del Ministerio de Trabajo establecidos por el Estado ecuatoriano a través de la revisión documental.
- Verificar el cumplimiento de los requisitos legales estipulados en el Sistema Único de Trabajo a través de una lista de verificación.
- Desarrollar el plan de acción que permita el cumplimiento de los requisitos legales faltantes en el SUT para la gestión de seguridad y salud ocupacional de la empresa hotelera de JARABA S.A.
- Determinar los costos a incurrirse con el desarrollo del plan de acción en la empresa hotelera de JARABA S.A.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Importancia y alcance

La relevancia del presente trabajo investigativo recae sobre la importancia que representa la gestión en materia de seguridad y salud ocupacional en la empresa, teniendo

también en cuenta que el ente regulatorio, es decir, el Ministerio de Trabajo puede generar una multa económica en caso de que en una revisión técnica no se cumpla a cabalidad con los requisitos presentes en la plataforma Sistema Único de Trabajo SUT. Por lo tanto, en el presente estudio se pretende completar la información en dicha plataforma informática obteniendo los certificados de cumplimiento.

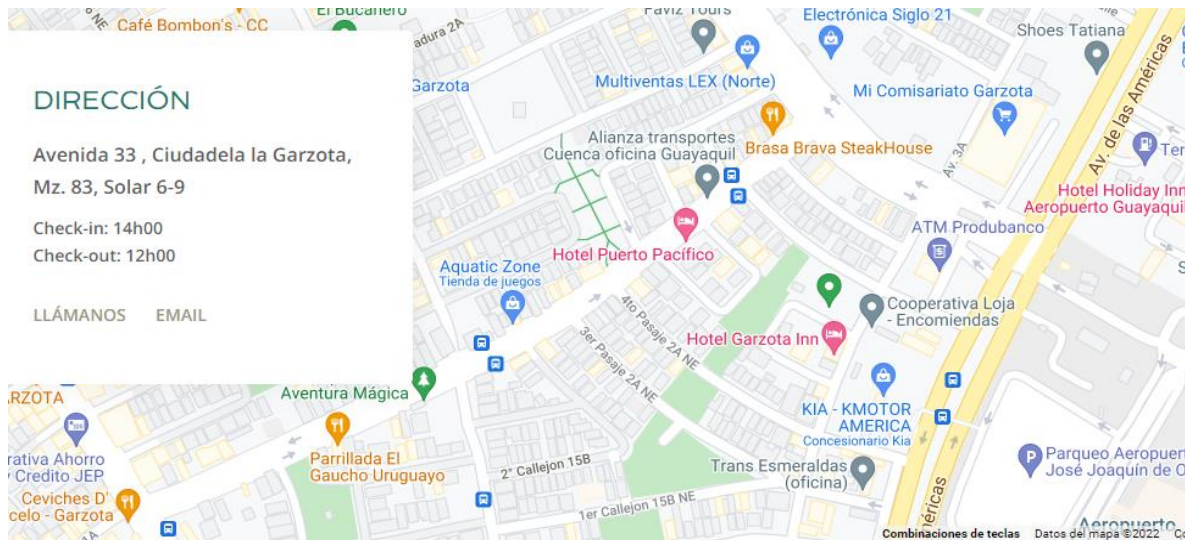
El principal beneficiario del desarrollo del presente trabajo investigativo se encuentra la empresa hotelera JARABA S.A, ya que, mediante la misma se desarrollarán actividades que permitan dar cumplimiento de los requisitos legales implementados en el Sistema SUT, de tal manera que, en el contexto organizacional se garantice las condiciones laborales óptimas y creando una cultura de seguridad preventiva en la empresa.

1.5.2 Delimitación Geográfica

El proyecto propone la implementación de requisitos legales del sistema único del Ministerio de Trabajo para el Hotel Puerto Pacífico en la ciudad de Guayaquil ubicada en la provincia del Guayas, parroquia Tarqui, ciudadela Garzota segunda etapa, calle Dr. Miguel Ángel Jijón Terán Solar 1, intersección 1ra herradura 15 C NE

Figura 1

Localización del Hotel Puerto Pacífico de JARABA S.A



Nota: Es una representación gráfica de la ubicación GPS del objeto de estudio. Tomada de Google

1.5.3 Delimitación Temporal

La implementación de los requisitos legales en el Sistema Único de Trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales está prevista a ser desarrollado en el periodo de desarrollo del presente trabajo investigativo un aproximado de 4 meses.

1.6 Justificación de la investigación

Bajo el contexto de la presente investigación cabe recalcar que para la empresa hotelera JARABA S.A, es importante que se desarrolle la implementación de actividades que contribuyan con la gestión de la seguridad y salud del trabajo, intentando encontrar maneras de conformar una cultura de prevención de riesgos, buscando así producir un nivel de conciencia en lo beneficiosos que será para la gestión de la SST del hotel, y de esta manera conseguir que el trabajo que ahí se lleva a cabo se realice con la las condiciones necesarias para el cumplimiento de tareas cotidianas.

El resultado que se espera obtener es que la compañía hotelera JARABA S.A cumpla con los requerimientos legales vigente y preexistentes en el SUT, sin embargo, adicionalmente también se apunta a mejorar el contexto organizacional en relación con la gestión de SST y de esta forma poder regir a partir de un sistema que disminuye y optimización los peligros para poder hacer ser más competitivo y confiable, manejando la optimización en las condiciones de trabajo y la reducción de pérdidas generadas por accidentes y enfermedad laboral.

La prevalencia del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en este sector socio económico, es relevante desde el punto de vista organizacional, debido al impacto de sanciones legales en pequeñas empresas pueden tener, ya que sus colaboradores están en constante riesgo de sufrir incidentes, accidentes y o enfermedades laborales graves.

Por lo tanto, el presente proyecto investigativo busca analizar el nivel de cumplimiento y complementar los requisitos establecidos en el SUT del Ministerio del trabajo, relacionados con la seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la normativa vigente a nivel nacional, considerando que el cumplimiento de dichos requisitos contribuya con la gestión de la SST de la empresa JARABA S.A, lo que aportaría favorablemente en la detección, valoración y mitigación de los riesgos bajo los que se puedan exponer los colaboradores y demás partes interesadas de la empresa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Fundamentos teóricos

En este apartado se presentan la fundamentación teórica que sustenta la presente investigación, la cual es de mucha importancia para entender con precisión teórica a que se refiere la gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo desde diversas perspectivas científicas, así como desde la documentación oficial existente nacional como internacional. Además de valorar los alcances científicos, tecnológicos, políticos y legales que ha tenido el funcionamiento de estos sistemas en el mundo, como parte de las garantías y el valor que se le atribuye al capital de trabajo en el mundo y en el Ecuador.

2.1.1 Breves antecedentes de la Seguridad y Salud Ocupacional

Sobre el tema de Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo (SGSST) y Prevención de riesgos laborales, existen convenios internacionales que buscan brindar mejores oportunidades de apoyo técnico para mejorar las condiciones y el medio ambiente en el cual los trabajadores desarrollan sus labores, que se sostienen en los derechos fundamentales consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, especialmente en el artículo 25 donde se le reconoce el derecho de las personas a un nivel de vida adecuado, a todos los servicios básicos y sociales, incluyendo el empleo (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 2022).

En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado un conjunto de directrices relacionadas con los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001. Las mismas buscan servir de apoyo técnico para las empresas,

instituciones y organizaciones de trabajo, para que mejoren sus procesos de seguridad y salud en sus espacios. Estos reconocimientos se han hecho a partir de situaciones inseguras e insalubres en las que, en años pasados desarrollaban labores los trabajadores. Es por ello que, las organizaciones públicas y privadas poseen la obligación de garantizar las medidas de seguridad y salud a los colaboradores. Hoy por hoy son consideradas avances y mejoras en el desarrollo de las condiciones de estos y de sus posibilidades de bienestar al mismo tiempo que aportar en sus espacios de trabajo (OIT, 2022).

En el Ecuador el Sistema de Seguridad en el Trabajo y Gestión de Riesgos se desarrolla a través de una dirección adscrita al Ministerio de Trabajo, y se ampara en la leyes y disposiciones del Estado y los Convenios Internacionales. Para su gestión se disponen de un conjunto de recursos en línea de los que puede disponer las organizaciones como guías, programas, cuestionarios y otros recursos, además del funcionamiento de una plataforma digital en la que opera un Sistema Único de Trabajo – SUT, para brindar asistencia a las entidades públicas y privadas y ciudadanía en general.

2.1.2 Sistema de Prevención de riesgos Laborales

A este tipo de sistema se le llama a la estructura que reúne todos los recursos y herramientas para darle gestión a la prevención eficiente de riesgos en los entornos laborales y organizaciones (ISO, 2022). La gestión de seguridad y salud ocupacional en una organización responde a la evaluación de los posibles riesgos o peligros a los que pueda estar expuesto el trabajador en las condiciones donde ejerce su función, el sistema contribuye a minimizar a controlar estos riesgos para que no le afecten.

Los sistemas de gestión son espacios destinados a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, sus acciones buscan la mejora continua de la organización y del entorno de trabajo de los colaboradores. Toda empresa debe contar con estos sistemas por obligación de cumplir con las normativas y legislación del país en el cual operan, ya que estas pueden ser

supervisadas e inspeccionadas por los órganos competentes.

2.1.3 Funcionamiento de un sistema de gestión de seguridad en el trabajo

La gestión de seguridad y salud debe ser un proceso dentro de la gestión de una organización, que contempla la medición de riesgos laborales para adoptar las medidas necesarias y pertinentes que permitan contrarrestarlos, evitarlos y controlarlos (OIT, 2022). En este sentido, la OIT ha desarrollado un conjunto de directrices que funcionan como instrumentos prácticos para que sean aplicados por las organizaciones en los países.

De acuerdo con la OIT estas son las directrices relacionadas con SG-SST, o Los Sistemas de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo, representan una metodología de trabajo que responde a una organización y evaluación de la mejora del proceso de rendimiento y prevención de riesgos. Los componentes de este sistema de Gestión son:

Figura 2

Directrices de la OIT sobre el SG-SST



Fuente: (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014).

Este sistema por la conformación y formación de un conjunto de políticas de seguridad, en la cual participan los trabajadores, seguido de la organización, donde se dan los puntos de responsabilidad y la rendición de cuentas. En esta misma fase se exponen las competencias, formación y documentación sobre los sistemas de comunicación. En cuanto a la tercera fase de planificación se contempla un examen inicial para luego pasar a la elaboración del sistema basado en los objetivos de prevención de riesgos. En la fase de evaluación se hace la supervisión de los resultados del diagnóstico y la auditoría, la cual se realiza por el equipo directivo. En última instancia en el sistema se encuentran las medidas para la mejora continua y de prevención para corregir las posibles fallas.

2.1.4 Seguridad y Salud en el Trabajo

Esta estructura integral responde a un conjunto de políticas, leyes, medidas y disposiciones que se destinan a la seguridad y la salud ocupacional de las empresas, a fin de establecer las garantías a los trabajadores del resguardo a su integridad mientras se encuentren en sus labores regulares.

2.1.4.1 Inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo

De conformidad con el Art. 9 del Convenio de Seguridad y Salud de los trabajadores de la OIT, se debe aplicar el control de los sistemas de seguridad e higiene en los ambientes de trabajo, a fin de garantizar que estos sean apropiados para el desarrollo del trabajo (OIT, 2022).

2.2 Fundamentos Legales

Sobre la normalización e instrumentación jurídica y de políticas que existe sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo desde los años 1919 se han ido implementando un conjunto de normas internacionales para que estos puedan tener mejores oportunidades y una justa

participación en la distribución de las riquezas. En este sentido, se crearon convenios internacionales o protocolos, donde se suscriben algunas normas entre los gobiernos para que pudieran ser materializadas en sus territorios. Es por ello que se crean las NIT Normas Internacionales de Trabajo, en un ámbito internacional, que busca establecer la garantía de aplicación por parte de los países miembros de los convenios (OIT, 2019).

En principio se menciona la Constitución de la OIT, es una estructura jurídica sobre la regulación de las condiciones de trabajo bajo los parámetros de los derechos y garantías de las personas. Bajo este marco, se han dado diversas declaraciones como la Declaración de Filadelfia (1944) donde se logra el consenso de rechazo al trabajo como una mercancía, y entender que forma parte de la vida y de la dignidad de las personas, bienestar y de progreso y desarrollo de la humanidad. De allí que, desde el año 1948 se han ido llevando a cabo algunos convenios por los derechos de las personas, de su trabajo y reivindicaciones.

En esta línea, también se circunscriben los convenios sobre la inspección del trabajo, desde el año 1947; 1969; 1976; 1994 este último sobre la política del empleo.

En el Ecuador para garantizar que este derecho tan importante se cumpla, se tiene la carta Magna en cuyo artículo 326 numeral 5 (Constitución de la República del Ecuador, 2008), se establece que: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

El Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo establece todo un marco jurídico para la prevención, minimización y control de riesgos de trabajo y la mejora de condiciones del ambiente de trabajo. En artículo 3, inciso 6 establece “Informar e instruir a las empresas y trabajadores sobre métodos y sistemas a adoptar para evitar siniestros y daños profesionales” (Ministerio de Trabajo, 2022, pág. 3) En esta normativa, se establecen de forma explícita los mecanismos para la

prevención de riesgos en los espacios laborales. Así este expreso en el artículo 55. Indicando, además, que toda empresa debe prever estos riesgos a través de la toma de medidas pertinentes y según sea el caso y las condiciones de trabajo.

Bajo este contexto, se menciona la Ley de Seguridad Social del Estado ecuatoriano, cuando refiere en su artículo 51 se contempla la prevención de riesgos del trabajo, en cuyo caso se brinda la protección a través de programas de prevención de los riesgos laborales (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social , 2022).

El Sistema Único de Trabajo SUT del MRL está enlazado con el IESS de tal manera que cada empresa, teniendo su propio usuario y contraseña, puede acceder a sus requisitos legales exigidos según el tamaño de la organización, este sistema y los requisitos están basados en el SGP, tiene que cumplir los estándares y las normas aplicables del país.

Sin embargo, sería el gestor técnico de cada empresa o institución el que defina documentación necesaria como también el alcance de los elementos componentes de cada enfoque de gestión. Todos estos requisitos deberán luego ser cargados y respaldados por los certificados emitidos en la página del Sistema Único de Trabajo SUT.

Además, los técnicos de Riesgos del Trabajo, intervendrán en la empresa, en el momento que se haya que investigar un accidente o enfermedad ocupacional, y de ocurrir esto, analizarán el puesto de trabajo involucrado, buscando las causas básicas para lo cual, la Resolución C.D. 513 hace necesario evidenciar:

- Detección de riesgos y su debido control y evaluación
- Permanente vigilancia y resguardo de la salud de los colaboradores
- Inspecciones y experticias sobre los probables accidentes y las enfermedades generadas en el ambiente de trabajo.
- Gestión debida de uniformes y ropa adecuada para el trabajo que desempeña

- Capacitación, y formación de forma permanente
- Supervisión operativa integral del proceso

Estos mandatos y orientaciones son de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas, los cuales deben ser actualizados de forma permanente, siempre tratando de garantizar el resguardo y la protección integral de los trabajadores. En esta misma línea, estas orientaciones están orientadas a sembrar una cultura de prevención de riesgos laborales en todos los entornos ocupacionales.

En este orden de ideas, el numeral f) del artículo 584 establece la supervisión e inspección oportuna del cumplimiento de las normas y disposiciones en cada empresa.

El trabajo se sustenta debido a la importancia del crecimiento del sector hotelero, su aporte al producto interno bruto y su alta tasa de empleos directos e indirectos siendo así que es muy aplicable la gestión de riesgos y seguridad industrial, tenemos entonces como objeto de estudio al Hotel Puerto Pacífico ya que empezó sus actividades recientemente y requiere verificar que toda la legislación ecuatoriana mencionada esté implementada.

2.2.1 El sistema hotelero en el Ecuador

La Industria hotelera es fundamental en el sector turístico de un país. En el Ecuador representa el 5,51% del PIB, que equivale a 890 millones de dólares por año.

La industria hotelera consiste en una amplia categoría de servicios que incluye alojamiento, restaurantes, planificación de eventos, parques temáticos, entre otros. Según la consultora STR que presta servicios de indicadores de competitividad, análisis e información de los mercados a sectores internacionales de la industria de la hostelería, el número de habitaciones ha incrementado al medio millón cada dos años, contando de las 14.419.917 habitaciones distribuidas en 170.047 hoteles que existía en el 2008. Lo cual demuestra el crecimiento que representa esta industria en el sector turístico.

Por ese motivo, el Estado ecuatoriano por medio del Banco Nacional de Fomento creó una oficina de asesoría de turismo con el objetivo de apoyar a este sector en su rápido crecimiento en actividades de alojamiento, agencias de viajes, alimentos y bebidas.

En conclusión, el sector turístico en el Ecuador es de gran importancia para generar ingresos económicos a la vez que se presenta como una gran fuente de empleos directos e indirectos ya que, por la variedad de actividades que desarrolla, entre alojamiento, eventos, restaurant, se requiere dicha mano de obra, es un importante pilar del desarrollo socioeconómico del país. Por otra parte, en los últimos años, la industria hotelera del país ha incrementado especialmente como consecuencia del avance de la actividad turística, y también por el aumento de la capacidad de gasto de los usuarios; lo que ha facilitado la creación de diferentes hoteles a nivel nacional entre ellos el Hotel Puerto Pacífico en la ciudad de Guayaquil.

2.2.2 Legislación en seguridad en el Ecuador

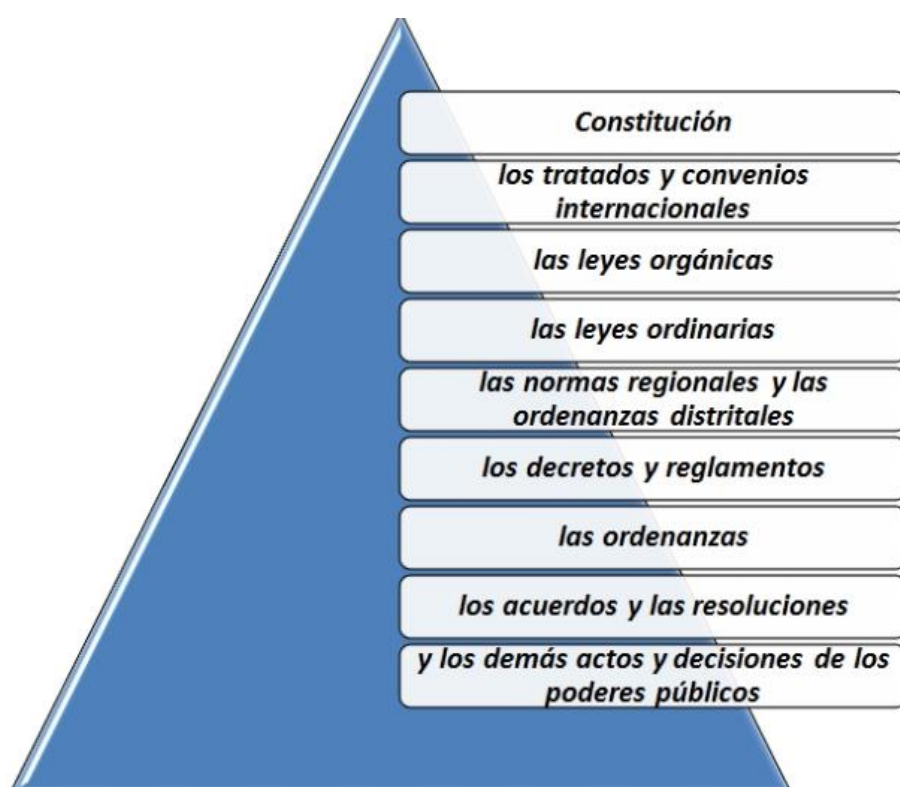
En el Ecuador se ha tomado en cuenta la seguridad y salud de los trabajadores aplicando la legislación para regular tanto al empleador como al empleado, se han creado una serie de normas y reglamentos para minimizar los riesgos laborales además de recurrir a convenios internacionales, y para velar su cumplimiento según el tamaño de la empresa se ha velado su cumplimiento mediante sistemas informáticos como es el caso de Sistema Único de Trabajo SUT.

En el país al igual que en otros estados donde la legislación se aplica mediante el principio de Supremacía Constitucional, se ordenan las leyes mediante la jerarquización de la Constitución en la cúspide del ordenamiento jurídico denominándola “Carta Magna” bajo la Constitución se van colocando las demás leyes de acuerdo a su importancia de aplicación es así que tenemos una pirámide de leyes según su jerarquía.

2.2.3 Jerarquización de la Constitución en el Ecuador

Figura 3

Jerarquía legislativa



Fuente: (<http://ips.com.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/piramide-de-kelsen/>, 2022)

Con respecto a la seguridad y salud se considera relevante el tamaño de la organización, puesto que debido al número de colaboradores se aplican determinadas medidas de seguridad. Estas previsiones pueden ser constatadas en la siguiente tabla:

Figura 4*Categorización de empresas*

No. Trabajadores	CLASIFICACION	ORGANIZACION	EJECUCION
1 a 9	Microempresa	Botiquín de primeros auxilios 1 Delegado de Seguridad y Salud Responsable de prevención de riesgos	Diagnóstico de Riesgos Política empresarial Plan mínimo de prevención de riesgos Certificados de salud
10 a 49	Pequeña empresa	2 Comité paritario de Seguridad e Higiene 3 Servicio de enfermería Responsable de Prevención de Riesgos	Política empresarial Diagnóstico de Riesgos Reglamento Interno de SST Programa de Prevención Programa de capacitación Exámenes médicos preventivos Registro de accidentes e incidentes Planes de emergencia
50 a 99	Mediana empresa	Comité paritario de Seguridad e Higiene Responsable de Prevención de Riesgos Servicio de enfermería o servicio médico	Política empresarial Diagnóstico de Riesgos Reglamento Interno de SST Programa de Prevención Programa de capacitación Registro de accidentes e incidentes Vigilancia de la salud Planes de emergencia
100 o más	Gran empresa	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud : - Comité paritario de Seguridad e Higiene - Unidad de Seguridad e Higiene - 5 Servicio Médico de Empresa - Liderazgo gerencial	Política empresarial Diagnóstico de Riesgos Reglamento Interno de SST Programa de Prevención Programa de capacitación Registro de accidentes e incidentes Vigilancia de la salud Registro de Morbilidad laboral Planes de emergencia

Fuente: (Ministerio de Trabajo, 2022)

2.3 Definición de términos

Condiciones de trabajo: Se definen como condiciones de trabajo a todos aquellos factores asociados a los espacios, características, medio, equipos, circunstancias, recursos, insumos contenido y tiempo que funcionan dentro de la organización (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014).

Riesgo laboral: Se le conoce riesgo laboral como a la relación existente entre una

probabilidad que un colaborador padezca o sufra un episodio de daño ocurrido en el ambiente de trabajo o mientras se realice este.

Riesgos psicosociales: Son aquellos peligros o amenazas que afectan directamente la psiquis, aspectos sociales, emocionales e intelectuales de los trabajadores. Estos peligros se asocian a factores como el tiempo, la sobrecarga o volumen de trabajo, ritmo de jornadas, horarios, lugares y espacios donde se desempeñan, etc. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014).

SUT- Sistema Único de Trabajo. Se define Sistema Único de Trabajo a la estructura o plataforma digital dispuesta por el Estado ecuatoriano para la gestión y atención de los requerimientos de las organizaciones públicas y privadas en la gestión y prevención de riesgos laborales (Ministerio de Trabajo, 2022).

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Contexto de la investigación

3.1.1 Empresa

La empresa JARABA S.A es un referente hotelero que entró a operar en el año 2010, siendo fundado por la familia Jaramillo Barreno, a la cabeza del Ingeniero Leonardo Jaramillo y su esposa Maya de Jaramillo, esto se dio con el apoyo de sus hijos, Luis, Lenny, Kenya, Steven, Karen y Leonardo, contribuyendo a la consolidación del proyecto Hotel Puerto Pacífico.

En su creación se planteó dentro de la filosofía organizacional, tener la misión de cautivar con amabilidad, excelencia en el trato y servicio al ejecutivo local y extranjero, crear ambientes en perfecta armonía, que transmitan seguridad, tranquilidad y confianza. Apostando a que esto sea suficiente para alcanzar las metas propuestas y de esta manera, dar cumplimiento a la visión, la misma que denota las ganas de consolidarse como una empresa hotelera líder que sea reconocida a nivel local, nacional e internacional, comprometidos con un buen servicio de hospitalidad y entretenimiento.

La empresa JARABA S.A. administradora del Hotel Puerto Pacífico en sus inicios contaba con una estructura organizacional aproximada de 20 colaboradores, sin embargo, por razones económicas, a raíz de la pandemia, en la actualidad cuenta con 11 empleados distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1*Colaboradores de JARABA S.A*

Área	Cantidad de personal
Cocina	4
Mantenimiento	4
Administración	2
Gerencia	1
TOTAL	11

Nota: se especifica la cantidad de colaboradores existentes en la empresa y el área al que pertenecen. JARABA (2022).

3.1.2 Sistema Único de Trabajo (SUT)

El Sistema Único de Trabajo (SUT) es la plataforma habilitada por el Ministerio de Trabajo para que las empresas, tanto públicas, como privadas realicen el respectivo registro de la gestión de SST, esto de acuerdo a su tamaño organizacional, tal como establece el Acuerdo Ministerial MDT-2017-135 y MDT-2020-001. Entre los requerimientos legales que plantea dicha plataforma se encuentran:

Figura 5*Requerimientos legales*

Empresas, personas naturales e instituciones públicas y privadas que cuentan de 1 a 10 trabajadores:	Empresas, personas naturales e instituciones públicas y privadas que cuentan con más de 10 trabajadores:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Responsable de seguridad y salud en el trabajo (podrá ser el empleador, un trabajador designado por el empleador siempre y cuando tenga aptitud para realizar gestión de seguridad y salud en el trabajo o un profesional de seguridad y salud) 2. Delegado de higiene y seguridad, si el centro de trabajo cuenta con más de 3 trabajadores (Deberá ser elegido de entre los trabajadores) 3. Plan integral de prevención de riesgos laborales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Registro de responsables de seguridad y salud en el trabajo (Responsable/Técnico y Médico Ocupacional) 2. Registro de organismos paritarios (Las empresas con más de 15 trabajadores conformarán un Comité de higiene y seguridad y las empresas que cuenten entre 1-15 trabajadores elegirán un Delegado) 3. Informe Anual de Actividades del Comité de Higiene y Seguridad 4. Registro de reglamento de higiene y seguridad 5. Registro de declaración de riesgos laborales 6. Registro de programa de prevención de riesgo psicosocial 7. Registro de programa de prevención de uso y consumo de drogas 8. Registro de capacitaciones 9. Registro de promoción y prevención de salud 10. Registro de salas de apoyo a la lactancia materna. 11. Registro de prevención de amenazas naturales y riesgos antrópicos

Nota: presenta los requerimientos legales según el tamaño de la empresa en el SUT. Tomado del Ministerio de Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2022).

3.2 Diseño de la investigación

El presente trabajo se realizó bajo un diseño no experimental, debido a que no plantea hacer dominio de ninguna variable, ni de las condiciones del estudio. Este diseño es definido por Hernández y Mendoza (2018) como: “empleado en las investigaciones que contemplan un contexto de desarrollo donde no se manipula directamente las variables involucradas, al

contrario, se enfocan en el análisis u observación de los fenómenos que se desarrollen en las mismas” (pág. 56).

Con relación a lo expresado por los autores, se refuerza la adopción de un esquema no experimental, dado que el contexto de desarrollo del estudio abarca el análisis de un determinado evento, en este caso la verificación del estado de cumplimiento de los requerimientos legales, para posteriormente determina una posible solución.

3.3 Enfoque de la investigación

De acuerdo al contexto abarcado en el estudio, se especifica la consideración del enfoque cualitativo debido a la descendencia de los datos procesados en la misma. El enfoque cualitativo se selecciona debido a que la forma como se obtuvieron los datos fue a través de instrumentos cualitativos, y su procesamiento también se le aplica la interpretación y descripción de características vinculadas con el objeto de estudio.

De acuerdo con lo expresado por Sandoval (2016):

El enfoque cualitativo abarca el proceso de recopilar, analizar e interpretar datos no numéricos, esta se puede utilizar para comprender cómo un individuo percibe subjetivamente y le da significado a su situación actual. Los datos cualitativos se definen como datos no numéricos, tales como texto, video, fotografías o grabaciones de audio, este tipo de datos se pueden recopilar mediante relatos diario, entrevistas u observación directa. (p22)

Basado en lo expuesto anteriormente, se determina que el enfoque cualitativo se ajusta a la presente investigación, en vista de que, abarca la recolección y análisis de información no numérica.

3.4 Tipos de investigación

3.4.1 *Investigación de campo*

En el marco del Enfoque y el Diseño seleccionado en el presente estudio, se tiene que este aplicó un estudio de campo, debido a que se basó en información de primera mano o de fuentes principales, que se localizaron en el contexto directo del estudio.

De acuerdo con lo mencionado por Rojas (2015):

La tipología investigativa de campo funciona como base primordial en la recolección de información, teniendo como relacionado una fuente directa, o sea, la recolección se realiza de manera directa en el sitio u objeto de análisis, en esta clase de indagación es fundamental que el investigador dirija cada una de las actividades para que logre sustraer conclusiones importantes de dicho problema. (p.38)

Con relación a lo dictado por el autor en relación a la investigación de campo, se determina su relevancia debido a que factibiliza el análisis del entorno sobre el que se desarrolla la problemática, en este caso da apertura a la recopilación de información desde la fuente primaria, considerando a los responsables de la gestión de SST.

3.4.2 *Investigación documental*

Para el análisis requerido en la complementación del estudio, la indagación documental es esencial, por la necesidad de analizar la normativa y fundamentación de la gestión de seguridad y salud ocupacional, como parte de los objetivos del estudio.

Según lo estipulado por Vásquez, (2020) determina:

Es fundamental tomar en consideración que la indagación o investigación documental principalmente es usada como como un complemento bibliográfico, de forma que se posibilite enriquecer la averiguación con teorías importantes al asunto tratado en el análisis, ya que engloba la revisión de

documentos, publicaciones, registros, entre otros. (p. 16)

Con respecto a lo descrito por el autor mencionado, se refuerza la pertinencia de considerar la tipología documental en la presente investigación, recayendo en la necesidad de analizar documentos, revistas y publicaciones investigativas que den tratamiento al tema de la gestión de seguridad y prevención de riesgos laborales.

3.5 Población y muestra

3.5.1 Población

La conceptualización del término población, lo define como la cantidad total de los integrantes que conforman de manera directa a un grupo de interés para un fin o un estudio, en esta situación, estos recursos acostumbran compartir propiedades semejantes de trascendencia la indagación o investigador (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

En este sentido, se determina que la población a considerarse para la recolección de información, contempla la totalidad de los colaboradores de la empresa JARABA S.A., teniendo un total de 11 elementos, como se muestra en la tabla 1.

3.5.2 Muestra

La muestra se define que esta hace referencia a una cantidad o subconjunto de elementos, tomados de manera directa de la población original, aquel subconjunto debería tener las mismas propiedades importantes para el análisis, en consecuencia, que este subconjunto logre considerarse una representación poblacional primordial (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). La determinación de la muestra se hizo a través del método de muestreo no probabilístico, el cual según Arias (2012) al poseer una cantidad de elementos accesibles, los elementos a considerarse en la muestra son escogidos a criterio de conveniencia de los investigadores e investigación.

La muestra seleccionada para el estudio está conformada por dos colaboradores pertenecientes al área administrativa, es decir, dos elementos, siendo estos elegidos por tener vínculo con la gestión de la SST previo al proyecto, a los cuales se aplicó una entrevista. En este caso se seleccionaron esos dos porque son los únicos técnicos que manejan el sistema sst. Siendo este el criterio de peso para dicha selección.

3.5.3 Entrevista

La técnica de las entrevistas brinda al investigador la oportunidad de mantener una comunicación interpersonal con las partes involucradas en el estudio, con la finalidad de obtener información a través de la obtención de respuestas a las preguntas planteadas de acuerdo al contexto, este método se considera efectivo en muestras pequeñas porque permite obtener información más completa (Arias, 2016).

Por lo tanto, se selecciona la entrevista como una de las técnicas a emplearse, con la finalidad de obtener información proveniente de los colaboradores pertenecientes al área administrativa, teniendo como contexto a conocer la situación actual sobre el cumplimiento de los requerimientos legales que se estipulan en el Sistema Único de Trabajo (SUT).

3.5.4 Observación

Por otro lado, otra de las técnicas a emplearse es la observación directa. La observación es “un método empírico esencial en la investigación científica que permite conocer la realidad mediante la percepción directa de los objetos y fenómenos en sus condiciones naturales, a partir de objetivos previamente establecidos y utilizando medios científicos” (Hernández, y otros, 2018, pág. 97).

De acuerdo con la teoría revisada, se concuerda con la consideración de la observación directa como una de las técnicas consideradas en la presente investigación, dado que se alinea con la posibilidad de revisar de manera directa la plataforma del Sistema Único

de Trabajo y corroborar la situación actual de los requerimientos.

Asimismo, por parte de la técnica de observación directa, se define que la herramienta aplicarse comprende a la lista de verificación o lista de chequeo, este instrumento consiste de un formulario que se utiliza para registrar datos de forma rápida y sencilla o identificar acciones o requisitos, es particularmente eficaz para registrar la ocurrencia de incidentes, eventos, tareas o problemas (Calduch, 2016). Por lo tanto, se estipula la utilización de una lista de verificación para identificar de manera clara los requerimientos legales cumplido y los que faltarían de cargarse en la plataforma SUT.

3.6 Herramientas de recolección

Bajo el contexto de aplicación de la técnica de entrevista, se determina la utilización de la herramienta de recolección del cuestionario. De acuerdo con Arias (2016) el cuestionario es una herramienta que acoge un formato con base en una secuencia de preguntas, las mismas que tienen la posibilidad de ser esquematizada abiertas y cerradas dependiendo del entorno examinado y el tipo de información solicitada. Por lo tanto, para la entrevista se estipula la presentación de un banco de 5 preguntas dirigidas a los dos colaboradores del área administrativa de la empresa JARABA S.A.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de los resultados

4.1.1 Entrevista

La entrevista se realizó con la participación de los dos colaboradores pertenecientes a la administración de la empresa JARABA S.A.

Tabla 2

Participantes de la entrevista

Nombre	Profesión	Años de servicio	Cargo
Jaramillo Kenya	Ingeniera en administración de empresas	8	Administradora
Tóala Jorge	CPA	7	Asistente administrativo

Nota: Presenta información de cada uno de los participantes en la entrevista.

Tabla 3*Presentación de entrevista*

Pregunta	Jaramillo Kenya	Tóala Jorge
¿Considera importante la gestión de SST en una empresa?	Por su puesto que es importante, considero que, si un empleado realiza sus actividades bajo las condiciones laboral adecuadas, este puede mantener un buen desempeño	Claro que sí, la administración de la salud y seguridad de los empleados debería ser uno de los aspectos primordiales que se debe considerar en una empresa.
¿Cree usted que la empresa mantiene una correcta gestión de SST?	Si, en la organización se dispone de actividades y protocolos que contribuyen con la mantención de la seguridad y salud de nuestros colaboradores.	Bajo mi opinión considero que sí, la empresa mantiene una correcta gestión de la seguridad y salud de los colaboradores, preocupándose por salvaguardar la integridad de estos, por lo tanto, disponemos de un reglamento interno para esto.
¿Qué responsabilidad ocupa en la gestión de SST en una empresa?	En este caso, soy la representante técnica en la gestión de SST.	Consto como delegado del comite gestión de SST
¿Considera importante el cumplimiento de los requerimientos del SUT?	Por supuesto que sí, esto es una obligación planteada por parte del Ministerio de Trabajo, y en el caso de que exista alguna visita o	Si, aparte de que la organización puede ser multada, estos requerimientos colaboran con la estipulación de una correcta gestión de las

¿Fue postergado el proyecto de cumplimiento de requisitos legales del SUT en la empresa y por cual motivo?	<p>auditoria de control por parte de esta entidad, y no tengamos completa la información en el SUT, podríamos ser penalizados económicamente.</p> <p>Si fue parado el proyecto de implementación y cumplimiento de requerimientos legales del SUT llego a su fin por cuestiones económicas con la consultora contratada.</p>	<p>actividades de salud y seguridad en el lugar de trabajo.</p> <p>Este proyecto si se interrumpió, fue por problemas con la consultora que no estaba asesorando, quedando inconcluso.</p>
---	--	--

Nota: Presenta la respuesta de los participantes en la entrevista.

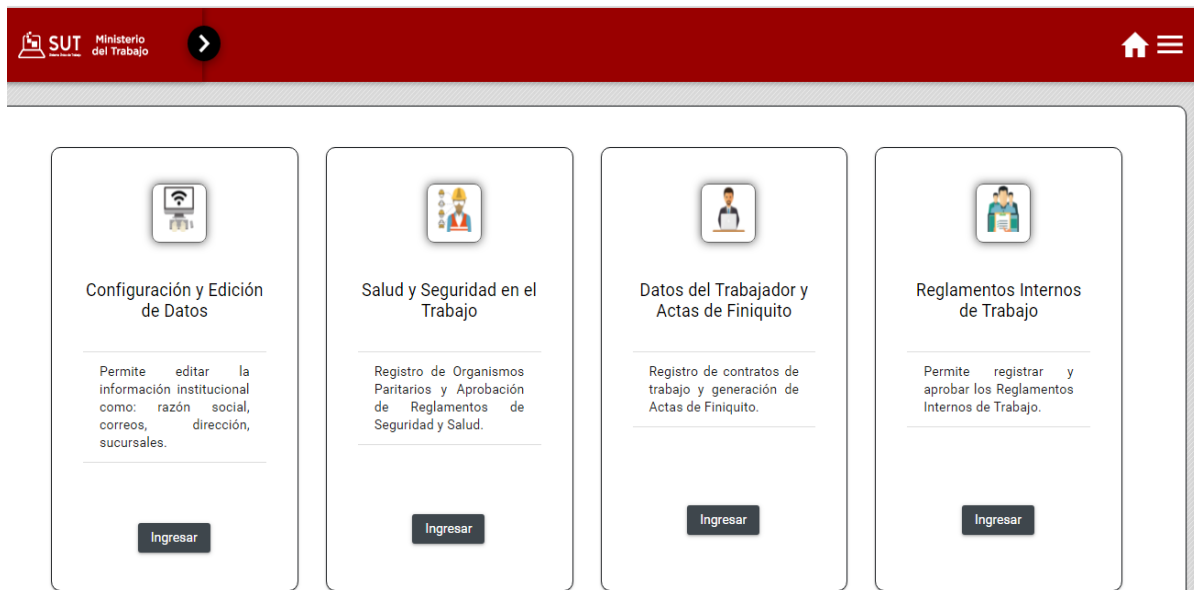
4.1.2 Lista de verificación

Para ejecutar la recopilación a través de la lista de verificación, se considerará la revisión de la información oficial comprobada directamente desde la plataforma digital del Sistema Único de Trabajo, para ello se deberá cumplir con el siguiente proceso:

- Ingresar en la página del Ministerio de Trabajo <https://www.trabajo.gob.ec/>
- Buscar en el interfaz del menú el acceso al SUT
- Posteriormente se selecciona que indica “sistema para personas naturales y jurídicas”
- Se deberá ingresar el usuario y contraseña correspondiente de la empresa, accediendo a la siguiente interfaz:

Figura 6

SUT – Opciones de administración



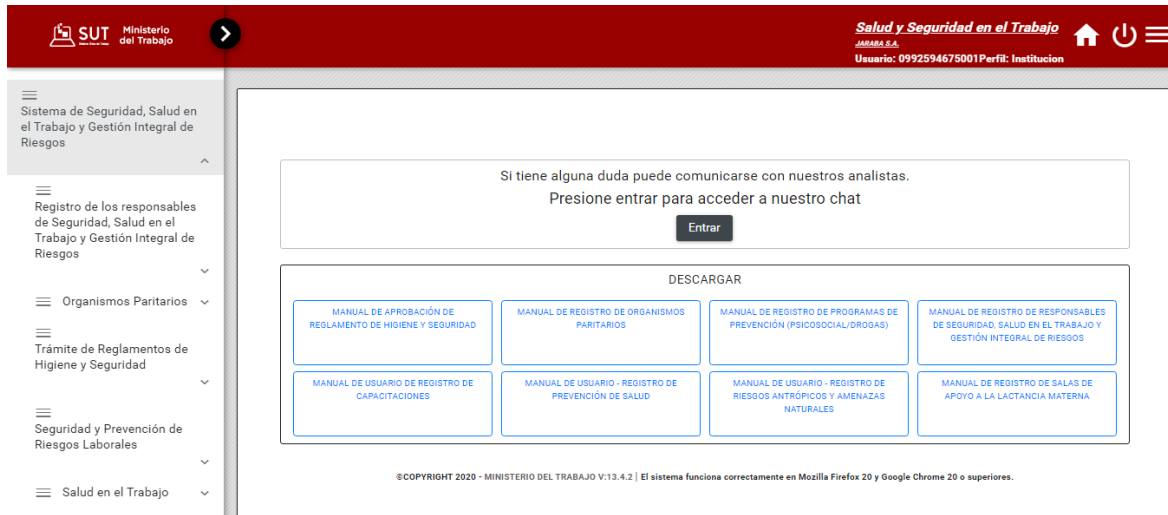
Nota: representación gráfica de la plataforma del SUT

- Posteriormente se deberá seleccionar la opción de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Al ingresar a esta sección se encontrar dos opciones, a la izquierda se ingresan y revisan datos sobre la gestión de riesgos de la empresa, en la parte central están las guías y formatos para ingresar los datos requeridos, de esta manera se

da cumplimiento a la legislación verificando la gestión de la seguridad en las empresas del Ecuador.

Figura 7

SUT – Menú de requerimientos



Nota: representación gráfica de la plataforma del SUT.

En esta sección se los requerimientos con que la organización deberá cumplir, entre estos:

Tabla 4

Descripción de requerimientos

Requerimiento	Descripción
Registro de los responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo	Aplica para toda empresa sin importar el número de trabajadores
Reglamento de Higiene y Seguridad	Aplica para toda empresa con más de 10 trabajadores, se renueva cada dos años.
Declaración de Riesgos Laborales y Plan de Acción	Es obligatorio para todas las empresas independientemente del número de trabajadores.
Organismos Paritarios	Se registra un comité paritario de seguridad y salud cuando se superan los 15 trabajadores en una empresa, para empresas por debajo de los 15 deberán solo determinar un delegado.

Informe Anual de Actividades del Comité de Higiene y Seguridad	Aplica cuando se conforma un comité paritario y se vence al año de funciones por lo cual deben subir al sistema sus cumplimientos
Programas de Prevención de Riesgos Psicosociales	Las empresas que cuenten con más de 10 trabajadores subirán al sistema SUT la planificación del Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial de acuerdo a las medidas implementadas.
Programa de Prevención al uso y consumo de Drogas	Las empresas que cuenten con 10 o más trabajadores, reportarán sus indicadores de cumplimiento una vez al año al finalizar el periodo cumplido
Registro del Plan de Capacitaciones	Toda empresa sin importar el número de trabajadores debe implementar y reportar el plan de capacitación
Prevención de amenazas naturales y riesgos antrópicos	Este requisito equivale al plan de emergencias aplicado a todas las empresas, se registran las características de las edificaciones, brigadas de emergencias, recursos disponibles para atender la emergencia, simulacros, etc.

Nota: especificación de los requerimientos esquematizados en el SUT.

Finalmente, luego de ingresar con el usuario y la contraseña de JARABA S.A. se procede a verificar cada opción presente según la información obtenida con los siguientes resultados:

4.1.2.1 Registro de los responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo

Toda empresa debe registrar un responsable o técnico de seguridad según sea el caso, esto tiene como propósito velar por el adecuado cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas en el mandato legal ecuatoriano, se requiere que una persona esté a cargo de esta área en las empresas.

Para registrar el responsable de seguridad el Sistema Único de Trabajo SUT tiene la opción de verificación donde una vez registrado dicho responsable, se emite el certificado,

como se muestra en la siguiente figura.

Figura 8

SUT –Registro de los responsables SST

The screenshot shows the SUT web application interface. The header includes the SUT logo and 'Ministerio del Trabajo' on the left, and 'Salud y Seguridad en el Trabajo' with user information 'Usuario: 0992594675001 Perfil: Institucion' on the right. The sidebar on the left lists navigation options: 'Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos', 'Registro de los responsables de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos', 'Empresa Privada', 'Empresas con 100 o más Trabajadores o Centros de Trabajo calificados de alto riesgo con más de 50 trabajadores', and 'Empresas con menos de 100 Trabajadores'. The main content area displays the 'Administración de Técnicos de Seguridad y Salud' section, which includes a 'Nuevo' button and a 'Lista de Técnicos de Seguridad' table. The table has the following data:

Tipo	Identificación	Empleado	Tercer Nivel	Cuarto Nivel	Fecha de Registro	Acción
Responsable	0914106570	JARAMILLO BARRENO KENYA ISABEL			09/11/2020	Imprimir

At the bottom of the page, there is a copyright notice: '©COPYRIGHT 2020 - MINISTERIO DEL TRABAJO V:13.5.0 | El sistema funciona correctamente en Mozilla Firefox 20 y Google Chrome 20 o superiores.'

Nota: representación gráfica de la plataforma del SUT.

4.1.2.2 Reglamento de Higiene y Seguridad

El reglamento interno de salud y seguridad en el trabajo es un archivo legal aplicable a organizaciones con más de 10 trabajadores el cual tiene reglas de seguridad obligatorias que tienen que ser cumplidas en los centros de trabajo con el objeto de minimizar la ocurrencia de accidentes y patologías ocupacionales

Estas reglas nacen en la matriz de peligros de cada organización por lo que no todos los reglamentos son equivalentes, cada reglamento debería tener las pautas que le corresponden según los riesgos establecidos, este requerimiento se encuentra aprobado por la empresa JARABA S.A, dado que contaba con más de 10 colaboradores.

Figura 9*SUT –Registro de reglamento de SST*

Trámites de Higiene y Seguridad									
Trámite	Razón Social/Nombre	Fecha de Aprobación	Fecha de Caducidad	Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público que atendió el trámite	Reglamento de Higiene y Seguridad	Descargar Resolución de Aprobación	Descargar Identificación de Riesgos Laborales	Descargar QR Reglamento de Higiene y Seguridad	Descargar QR Identificación de Riesgos Laborales
RHS2021156530	JARABA S.A.	18-06-2021	18-06-2023	Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil	Descargar	Descargar	Descargar	Descargar	Descargar

Nota: representación gráfica de la plataforma del SUT.

4.1.2.3 Registro Organismos Paritarios

Los integrantes del Organismo Paritario de Seguridad son representantes tanto por la parte empleadora como la parte trabajadora, están comprometidos en cumplir con la legislación vigente. En JARABA S.A. todavía consta el certificado de registro del comité cuando contaban con 21 trabajadores el cual podemos evidenciar en la siguiente figura.

Figura 10*SUT –Registro de Organismo Paritario*

Lista de Organizaciones Paritarias								
Centro de Trabajo	Provincia	Cantón	Dirección	Tipo de Organización Paritaria	Fecha Caducidad de Certificado	Código	Acciones	
JARABA S.A.	GUAYAS	GUAYAQUIL	GARZOTA SEGUNDA ETAPA DR MIGUEL ANGEL JIJON TERAN Y 1ERA HERRADURA 15C NE MZ 83	COMITÉ	31/01/2023	OP-2022-73879	Imprimir Registro Imprimir Acta de	

Nota: representación gráfica de la plataforma del SUT.

4.1.2.4 Informe Anual de Actividades del Comité de Higiene y Seguridad

El informe anual de actividades del comité paritario va dirigido a Empresas e Instituciones con más de 10 trabajadores que desean detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales demostrando con esto el compromiso con la seguridad industrial.

En el caso de JARABA S.A. se creó el comité de Seguridad y salud en el año 2021 por lo que se presentó el informe anual de actividades correspondiente, en el informe se registran las actividades realizadas colocando en cada casilla el cumplimiento o incumplimiento siendo este del 100% cabe indicar que cada actividad que se ingresa se debe tener el respaldo pertinente ya que es auditable por la autoridad competente.

Figura 11

SUT – Informe Anual de Actividades del Comité

Período	Fecha de Registro	Fecha de Última Modificación del Registro	Fecha de Caducidad	Estado	Acción
2020	08/01/2021	31/01/2022		Activo	Editar Imprimir

Nota: representación gráfica de la plataforma del SUT.

4.1.2.5 Programas de Prevención de Riesgos Psicosociales

El riesgo psicosocial afecta la salud de los trabajadores y por ende a las empresas por lo que se refleja directamente en los índices de ausentismo, accidentes de trabajo,

enfermedades profesionales. Este programa aplica para toda empresa con más de 10 trabajadores.

La empresa JARABA S.A. contó con 21 trabajadores hasta el año pasado por lo que contrató el desarrollo del programa de riesgo Psicosocial a la consultora Ecuador Consulting S.A. el cual se encuentra registrado en la plataforma del Sistema Único de Trabajo SUT que caduca el 30 de julio de 2022.

Figura 12

SUT – Prevención de Riesgos Psicosociales

Salud y Seguridad en el Trabajo
JARABA S.A.
Usuario: 0992594675001 Perfil: Institucion

Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales

NOTA: Estimado usuario, el Art. 14 del Acuerdo Ministerial 135 indica "De la actualización y renovación. El empleador 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, sin perjuicio de lo establecido en normativa superior", por lo tanto, al Aceptar la presente declaración, la empresa tiene 30 días para Editar la información. Posterior al tiempo de edición, el sistema se bloqueará por 12 meses. Recuerde que la información registrada corresponde a la gestión de seguridad y salud realizada en el periodo anterior.

Nueva

Periodo	Fecha de Registro	Fecha de Última Modificación del Registro	Fecha de Caducidad	Fecha Límite Edición	Estado	Acción
2021	30/06/2021		30/06/2022	30/07/2021	Activo	Editar Imprimir

Nota: representación gráfica de la plataforma del SUT.

4.1.2.6 Programa de Prevención al uso y consumo de Drogas

El consumo de alcohol y otras drogas afecta directamente a la productividad, ocasionando importantes perjuicios a las empresas y población en general cuyos efectos son evidentes mediante el ausentismo, incapacidades laborales, rotación del personal, reducción del rendimiento laboral y mala calidad del trabajo además de las conductas atípicas como robos o pérdidas materiales.

La empresa JARABA S.A. contaba con 21 trabajadores por lo cual se ejecutó el programa de reducción al uso y consumo de alcohol y drogas realizando charlas, talleres,

encuestas de evaluación y tomando control mediante su programa por lo que se ingresan oportunamente los indicadores en el Sistema único de trabajo SUT.

Figura 13

SUT – Prevención de Riesgos Psicosociales

	Período	Fecha de Registro	Fecha de Última Modificación del Registro	Fecha de Caducidad	Fecha límite Edición	Estado	Acción
▶	2020	30/06/2021		30/06/2022	30/07/2021	Activo	Editar Imprimir

Nota: representación gráfica de la plataforma del SUT.

4.1.2.7 Prevención de amenazas naturales y riesgos antrópicos

En la sección de prevención de amenazas naturales y riesgos antrópicos se ingresa toda la información pertinente a la manera como la empresa se encuentra preparada para enfrentarse a posibles emergencias ya sea por origen de la naturaleza o humano, aquí se anotan los simulacros con su tiempo de respuesta y novedades, brigadas de actuación (primeros auxilios, incendios, evacuación, rescate) además de ingresar información con la que cuentan las instalaciones como medidas, materiales de construcción, si cuenta con detectores de humo, sistema contra incendios, extintores, escaleras de emergencias, rutas de evacuación, señalética, etc.

Figura 14

SUT – Prevención de Riesgos Psicosociales

Administración de Prevención de Amenazas Naturales y Riesgos Antrópicos						
◀ < 1 > ▶						
	Establecimiento	Centro de Trabajo	Provincia	Ciudad	Dirección	Acciones
⊕	0992594675001	JARABA S.A.	GUAYAS	GUAYAQUIL	GARZOTA SEGUNDA ETAPA DR MIGUEL ANGEL JIJON TERAN Y 1ERA HERRADURA 15C NE MZ 83	Editar

Nota: representación gráfica de la plataforma del SUT.

Finalmente se esquematiza la lista de verificación, donde se recopila y evidencia cuales de los requerimientos ya se encuentran cumplidos y los que faltaría, según muestra la siguiente tabla:

Tabla 5

Lista de verificación

Requisito legal	Cumplimiento
Registro de responsable de seguridad	SI
Registro de comité paritario	SI
Registro de informe de actividades del comité paritario	SI
Reglamento de higiene y seguridad	SI
Programa de prevención de riesgo psicosocial	SI
Programa de reducción al uso y consumo de alcohol y drogas	SI
Plan anual de capacitación	NO
Prevención de amenazas naturales y riesgos antrópicos	SI

Nota: Esquematiza los requerimientos legales y se verifica su cumplimiento

Luego de revisar objetivamente cada requisito legal existente en la página del Ministerio de Relaciones Laborales dentro del Sistema Único de Trabajo SUT, se pudo evidenciar que la empresa JARABA S.A. administradora del Hotel Puerto Pacífico

actualmente cumple con varios requisitos para medianas empresas ya que en su momento contó con más de 21 colaboradores, actualmente tiene 11 trabajadores, sin embargo, los requerimientos son los mismos.

En conclusión, una vez revisada cada uno de los elementos especificados en la lista de verificación, se determina que a la empresa JARABA S.A. le falta únicamente el cumplimiento del plan de capacitación en materia de seguridad.

CAPITULO V

PROPUESTA

5.1 Título de la propuesta

Desarrollo de plan de acción que permita el cumplimiento de los requisitos legales faltantes en el SUT para la gestión de SST de la empresa hotelera de JARABA S.A.

5.2 Justificación de la propuesta

Bajo el contexto de la presente investigación y la problemática presentada, se considera pertinente el desarrollo una propuesta que funcione como posible solución ante la existencia de faltantes en el cumplimiento de los requerimientos legales que solicita el Ministerio de trabajo a través del Sistema Único de Trabajo (SUT) en materia de gestión de salud y seguridad en el trabajo. Afirmación que fue corroborada a través de los resultados que arrojaron las técnicas de procesamiento de datos, donde se identificó que la empresa no cuenta con la esquematización de un plan de capacitaciones orientado a la SST.

Por lo tanto, como propuesta de solución se determina el desarrollo de un plan de acción que esquematice la acción y sus respectivas actividades para dar cumplimiento al ítem que la empresa hotelera de JARABA S.A. tiene pendiente de cargar en la plataforma del Sistema Único de Trabajo (SUT).

5.3 Alcance

El plan de acción esta direccionado a dar cumplimiento a los requerimientos legales

que faltan por completar en el Sistema Único de Trabajo (SUT).


5.4 Desarrollo de plan de acción

Una vez identificado el estado situacional a través de la evaluación realizada, se continua con el desarrollo del siguiente plan de acción:

Tabla 6*Plan de acción*

Acción	Nº	Actividades	Resultado esperado	Departamento	Responsables	Recurso
Desarrollo de plan de capacitación de SST	1	Desarrollar alcance y objetivo del plan de capacitación	Se busca especificar los límites del plan de capacitación	Dpto. Administrativo	Técnico de SST y director del comité SST - Investigador	Equipos de oficina
	2	Definir módulos de capacitación	Se busca establecer los temas a tratarse en las capacitaciones, los mismos que estarán divididos por módulos	Dpto. Administrativo	Técnico de SST y director del comité SST - Investigador	Equipos de oficina
	3	Definir metodología de capacitación	Se busca escribir el proceso bajo el que se ejecutaran las capacitaciones	Dpto. Administrativo	Técnico de SST y director del comité SST - Investigador	Equipos de oficina
	4	Determinar cronograma de capacitación	Se busca esquematizar el cronograma a cumplirse para la ejecución del plan	Dpto. Administrativo	Técnico de SST y director del comité SST - Investigador	Equipos de oficina
	5	Diseñar el esquema de control y asistencia de las capacitaciones	Se busca esquematizar el formato para el registro de control para la asistencia de los colaboradores	Dpto. Administrativo	Técnico de SST y director del comité SST - Investigador	Equipos de oficina
	6	Fijar los costos de implementación del plan de capacitación	Se busca definir los valores que son necesarios para la ejecución del plan de capacitación	Dpto. Administrativo	Técnico de SST y director del comité SST - Investigador	Equipos de oficina

Nota: Esquematiza el plan de acción a desarrollarse como propuesta.


	HOTEL PUERTO PACÍFICO JARABA S.A.	Código: PC-SST-01
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Fecha de Creación: 2022 – 05 -24
		Fecha de Revisión: 2022 – 06 – 01
		Versión 01 - Revisión: 00

**PLAN DE CAPACITACIÓN
PARA LA GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO**

**HOTEL PUERTO PACÍFICO
JARABA S.A.**

2021

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
----- Sr. Milton Martínez	----- CPA. Tóala Jorge	----- Ing. Jaramillo Kenya

	HOTEL PUERTO PACÍFICO JARABA S.A.	Código: PC-SST-01
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Fecha de Creación: 2022 – 05 -24
		Fecha de Revisión: 2022 – 06 – 01
		Versión 01 - Revisión: 00

INTRODUCCIÓN

El plan anual de capacitación es un medio de entrenamiento continuo para todo el personal de la empresa en el cual se pueden incluir el desarrollo de varias temáticas relacionadas con la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo. Para desarrollar un plan de capacitación en materia de seguridad industrial para la empresa JARABA S.A. se evalúan los riesgos presentes en la matriz de riesgos definiendo así los temas de acuerdo a las necesidades de esta organización.

Por lo tanto, partiendo desde la identificación de las necesidades de instrucción, se definen los objetivos del plan y la población a quien va dirigido. Cabe recalcar que plan de capacitación es aplicable únicamente a los riesgos de trabajo, adoptando un criterio técnico del responsable de seguridad ocupacional de la empresa, procurando dar cobertura a los riesgos presentes además de los programas de prevención aplicables.

Objetivo

Generar conciencia y conocimiento acerca de la gestión de seguridad y salud en el trabajo que mantiene la empresa.

Alcance

Este plan de capacitación esta direccionado a su aplicación con el personal, y la asesoría de una consultora, tratando únicamente temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Responsable

Ing. Jaramillo Kenya – Técnico de SST

CPA. Tóala Jorge – Director de comité SST

Metodología

En este punto se determina la guía para ejecutar y medir el impacto del plan de capacitación destinada para la empresa, definiendo así temas a tratarse, objetivos, responsables, tiempo a emplearse y el respectivo costo. Dentro de esta guía, el proceso de formación se divide en varias etapas, entre las que se encuentra:

- Evaluacion inicial
- Diseño (Esquema grande y presupuesto)
- Implementación (cronograma)
- Evaluación (asistencia y evaluacion)

Evaluacion inicial

Evaluar las necesidades de capacitación y los recursos disponibles para satisfacer esas necesidades constituye el primer paso para desarrollar y brindar una capacitación efectiva. Las estrategias y los métodos de esta sección abordan los factores relacionados con los colaboradores la organización, y el entorno que pueden afectar los esfuerzos de capacitación.

Si hay un desajuste entre las habilidades y el conocimiento requerido, significa que hay una brecha de aprendizaje. Para evaluar esta brecha de aprendizaje, se examinan de cerca los tres elementos siguientes:

- **Análisis de la organización:** Se toma a consideración los objetivos planteados en la política de SST, teniendo en cuenta el resultado final que la empresa quiere lograr, adicionalmente se examina el contexto y cómo utilizar los recursos para lograrlo. También se considera el entorno interno y de la organización.
- **Análisis de persona:** este aspecto se enfoca en los colaboradores, donde se analiza si dispone de los conocimientos para cumplir con una correcta gestión de SST.

Esto ayuda a identificar el mejor método de capacitación basado en el conocimiento, las habilidades y las capacidades del empleado, la relevancia para el rol y los objetivos organizacionales específicos para que se pueda establecer la capacitación adecuada, dicha evaluación será diseñada por parte de los capacitadores, con la esquematización de preguntas basadas en conocimiento general basado en la gestión de SST, los evaluadores serán los encargados de las capacitaciones sean personal interno o por contrato de servicios profesionales.

Diseño

Una vez que la organización determina la situación actual e identificado las habilidades y competencias esenciales que requieren refuerzo, en esta etapa los esfuerzos se centran en crear materiales y contenido de capacitación. Ya sea para determinar el entorno apropiado para la capacitación o para obtener las herramientas de capacitación adecuadas, la etapa de desarrollo es donde se llevan a cabo todas las actividades de planificación. Los factores que deben tenerse en cuenta al diseñar un programa de capacitación:

Quién será el formador: Según la habilidad y los conocimientos necesarios para una formación eficaz; debe decidirse quién llevará a cabo el programa de capacitación. Pudiendo ser personal interno o por contrato de servicios profesionales.

Quién necesita ser capacitado: Se debe decidir quién necesita ser capacitado para llenar el vacío de aprendizaje. Sin embargo, en el caso de las temáticas basadas en SST, todo el personal debe ser capacitado.

Métodos de formación: El formador debe tener información completa sobre los participantes y su perfil para que pueda elegir los métodos de aprendizaje que mejor se adapten a sus necesidades. El contenido de la capacitación se prepara en función de las áreas específicas que necesitan desarrollo, en este caso se contempla lo siguiente:

- Disposiciones legales vigentes en SST
- Identificación de riesgos en el lugar de trabajo
- Prevención de riesgos en el lugar de trabajo

- Importancia de controles sobre SST en la empresa
- Uso efectivo de equipos y herramientas en el trabajo
- Primeros auxilios
- Proceder en caso de siniestro y evacuación
- Prevención de riesgos psicosocial y consumo de drogas

Por lo tanto, en esta sección se determina el plan de acción integral que incluye la temática a tratarse, el objetivo por alcanzar, la duración, el capacitador o responsable y los costos a incurrirse en su ejecución (Ver anexo 1).

Implementación

Una vez que se completa el diseño del programa de capacitación, el siguiente paso es ponerlo en práctica, determinando dónde se llevará a cabo la capacitación. Una vez que se decide, se establece el tiempo para el entrenamiento junto con el entrenador que llevará a cabo la sesión de entrenamiento.

La implementación del programa debe planificar minuciosamente la programación de actividades de capacitación y cualquier recurso relacionado (instalaciones, equipos, proceso de creación de cuestionarios, etc.). Además, los aprendices son monitoreados continuamente a lo largo del programa de capacitación, dando seguimiento a un cronograma específico (Ver Anexo 2).

Evaluación final

El contexto de evaluación final toma a consideración dos factores, apuntando hacia una valoración integral, donde se considera tanto el análisis de

la correcta ejecución por parte de la empresa como la obtención de conocimiento por parte de los colaboradores.

- **Correcta ejecución.** - Después de que se realiza la capacitación, es importante que se les solicite a los empleados que den su opinión sobre la sesión de capacitación y si se sintieron útiles o no. A través de la retroalimentación, la organización puede determinar los puntos débiles, en caso de existir, y puede rectificarlos en la próxima sesión.
- **Obtención de conocimiento.** - Por otro lado, la evaluación del conocimiento que ha generado el programa de capacitación, determinando si se han alcanzado los objetivos deseados.

Dicha evaluación será diseñada por parte de los capacitadores, con la esquematización de preguntas basadas en el contenido y temática de cada módulo o unidad impartida, los evaluadores serán los encargados de las capacitaciones sean personal interno o por contrato de servicios profesionales.

Anexos

Anexo 1 - Programa de capacitación

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN				
Disposiciones legales vigentes en SST				
Tema	Objetivo	Duración	Capacitador responsable	Costo
Fundamentos y objetivo del plan de seguridad e higiene ocupacional	Dar a conocer la importancia de la implementación del plan de seguridad y salud ocupacional para dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes	4 horas	Dpto. administrativo	\$0.00
Aspectos legales vigentes				
Análisis de situación actual de la empresa				
Responsabilidades por áreas				
Identificación de riesgos en el lugar de trabajo				
Determinación de riesgos laborales	Identificar los factores de riesgo ocupacionales que puedan afectar la salud de los trabajadores, de los clientes y del público en general.	5 horas	Dpto. administrativo y Consultora	\$100.00
Prevención contra riesgos laborales				
Protección de máquinas y herramientas				

Trabajos con riesgos especiales				
Equipos y elementos de protección personal				
Prevención de riesgos en el lugar de trabajo				
Definición e implementación del plan de seguridad e higiene ocupacional en la empresa	Reconocer lo importante que es el involucramiento de todas las áreas en la prevención de riesgos para evitar accidentes y enfermedades profesionales	3 horas	Dpto. administrativo y Consultora	\$60.00
Función y participación de las distintas áreas en materia de prevención de riesgos				
Importancia de controles sobre SST en la empresa				
Socialización del control general de la seguridad e higiene ocupacional	Socializar los controles necesarios para una gestión de seguridad e higiene efectivo en la organización	2 horas	Dpto. administrativo	\$0.00
Socialización del control de cumplimiento de objetivos				
Uso efectivo de equipos y herramientas en el trabajo				
Riesgo específico en la tarea laboral	Mantener especificaciones técnicas de los elementos de	4 horas	Dpto. administrativo y Consultora	\$80.00

Principales riesgos de accidente en instalaciones, equipos, herramientas y fuentes de energía	protección personal adecuados para el riesgo que se empleen.			
Traslado almacenamiento y movimiento de materiales				
Utilización de equipo y elementos de protección personal				
Primeros auxilios				
Conveniencia de los exámenes de salud	Conocer las principales prácticas relativas a los primeros auxilios ante emergencias y accidentes	6 horas	Dpto. administrativo y Consultora	\$120.00
Primeros auxilios como método de acción boca a boca, masaje cardiaco externo, control de hemorragias				
Tratamiento de fracturas y quemaduras y traslado de heridos				
Proceder en caso de siniestro y evacuación				
Tipo de incendio y sistemas de extinción	Generar condiciones seguras de trabajo en la organización mediante la participación activa de los niveles	6 horas	Dpto. administrativo y Consultora	\$120.00
Prevención de incendios				

Factores desencadenantes y control de fuego	administrativos como operativos			
Rutas de evacuación en caso de desastres naturales				
Roles y actuación en caso de siniestro y evacuación				
Prevención de riesgos psicosocial y consumo de drogas				
Educación acerca del bullying y acoso en el lugar de trabajo	Educar a los colaboradores, con la finalidad de evitar casos de acoso y consumo de drogas en la empresa.	3 horas	Dpto. administrativo	\$0.00
Educación preventiva sobre el consumo de drogas y efectos				
TOTAL				\$480.00

CONCLUSIONES

Tras el desarrollo del trabajo de investigación y en concordancia con los objetivos que en este se establecieron, se pudo inferir que:

- En los principales requisitos legales del sistema único del Ministerio de Trabajo establecidos por el Estado ecuatoriano se ha considerado la seguridad y salud de los trabajadores con la aplicación de regularizaciones tanto al empleador como al empleado, así, se han desarrollado una serie de normas y reglamentos orientados a reducir los riesgos laborales además de recurrir a convenios internacionales, y para velar su cumplimiento según el tamaño de la empresa se ha velado su cumplimiento mediante sistemas informáticos como es el caso de Sistema Único de Trabajo SUT.
- Por otro lado, para verificar el cumplimiento de los requisitos legales estipulados en el Sistema Único de Trabajo se empleó una lista de verificación que consideró la revisión de la información oficial comprobada directamente desde la plataforma digital del Sistema Único de Trabajo. Mediante la revisión se determinó que la empresa JARABA S.A. administradora del Hotel Puerto Pacífico actualmente cumple con varios requisitos a excepción del cumplimiento del plan de capacitación en materia de seguridad.
- Seguidamente, se propuso un plan de acción para dar cumplimiento de los requisitos legales faltantes en el SUT para la gestión de seguridad y salud ocupacional de la empresa hotelera de JARABA S.A. En este, se detallaron actividades, responsables, recursos, departamento y los resultados esperados. Además, se plantea el desarrollo de actividades que van desde una evaluación inicial hasta la implementación de un programa de capacitación con el objetivo

de generar conciencia y conocimiento acerca de la gestión de seguridad y salud en el trabajo que mantiene la empresa.

- Por último, en relación a los costos que representa el desarrollo del plan de acción en la empresa hotelera de JARABA S.A se determinaron varios elementos que no tienen costo alguno principalmente porque son capacitaciones impartidas por el propio departamento administrativo de la organización, mientras que por otra parte las capacitaciones sobre los riesgos laborales, primeros auxilios y prevención de incendios si poseen un gasto, que en el total de todo el plan suma 480 \$ siendo un precio accesible para la empresa.

RECOMENDACIONES

- Para que la empresa hotelera de JARABA S.A asegure el cumplimiento de los requisitos legales del sistema único del Ministerio de Trabajo establecidos por el Estado ecuatoriano debe hacer un seguimiento efectivo de la aplicación de normas y requisitos vigentes en la materia, a fin de mantener sus sistemas actualizados y evitar el incumplimiento de la legislación.
- Los requerimientos legales deben ser implementados y acatados por todos los trabajadores y empleadores de la empresa, para mejorar la política, organización, aplicación, evaluación y auditoría en el lugar a fin de reconocer, evaluar y controlar los riesgos que se puedan presentar.
- Es recomendable que la empresa implemente un plan de mejora en todos sus procesos que integre las decisiones estratégicas sobre los cambios que deben realizarse en las diferentes etapas del proceso de la organización, para que, de esta forma, sean traducidos a una mejor prestación del servicio.

BIBLIOGRAFIA

- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme C. A.
- Calduch, R. (2016). *Metodos y tecnicas de investigacion internacional*. Universidad Complutense de Madrid.
- Constitución de la República del Ecuador. (Mayo de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Asamblea Nacional. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (30 de Mayo de 2022). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.un.org/chinese/center/chbus/events/hurights/spanish.htm>
- Fidias, A. (2012). *El proyecto de investigacion (Introducción a la metodología)*. Caracas: Editorial episteme.
- Hernández, E. A., Rodríguez, M. P., López, B. M., Ganchozo, B. I., Gómez, A. J., & Ponce, L. A. (2018). *Metodología de la Investigación científica*. Alicante: Ciencias y Letras. Editorial Área de innovación y desarrollo, S.L. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.17993/CcyLl.2018.15>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México : McGrawHill.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodologia de la Investigación. 6ta edición*. Mexico D.F.: Mac Graw Hill.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social . (Mayo de 2022). *Resolución No. C.D. 513* . Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.+513>
- ISO. (30 de Mayo de 2022). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo según OHSAS 18001*. Obtenido de <https://www.nueva-iso-45001.com/2015/11/sistema-gestion-seguridad-y-salud-trabajo-ohsas-18001/>
- Ministerio de Trabajo. (31 de Mayo de 2022). *Acuerdos y obligaciones empresariales*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/>
- Ministerio de Trabajo. (2022). *Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-de-los-Trabajadores-y-Mejoramiento-del-Medio-Ambiente-de->

