



**INSTITUTO TECNOLÓGICO**  
**“CORDILLERA”**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS-PERSONAL

DISEÑO Y SOCIALIZACIÓN DE UN REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD  
LABORAL PARA PRECAUTELAR EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES DE  
LA EMPRESA “CONDIMENTOS Y ESPECIES DOÑA JANA”, DISTRITO  
METROPOLITANO DE QUITO 2014-2015.

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Tecnólogo en Administración  
de Recursos Humanos-Personal.

**Autora:** Mariana Arias.

**Tutor:** Dr. Roberto López .

Quito, Abril 2015.

## DECLARATORIA

Declaro que la investigación es absolutamente original, autentica, personal, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes. Las ideas, doctrinas resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.

---

## **CESIÓN DE DERECHOS.**

Yo, Mariana de Jesús Arias Ortega alumna de la Escuela de Administración Recursos Humanos-Personal, libre y voluntariamente cedo los derechos de autor de mi investigación en favor Instituto Tecnológico Superior "Cordillera".

---

## **CONTRATO DE CESIÓN SOBRE DERECHOS PROPIEDAD INTELECTUAL.**

Comparecen a la celebración del presente contrato de cesión y transferencia de derechos de propiedad intelectual, por una parte, el estudiante Arias Ortega Mariana de Jesús por sus propios y personales derechos, a quien en lo posterior se le denominará el “CEDENTE”; y, por otra parte, el INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CORDILLERA, representado por su Rector el Ingeniero Ernesto Flores Córdova, a quien en lo posterior se lo denominará el “CESIONARIO”. Los comparecientes son mayores de edad, domiciliados en esta ciudad de Quito Distrito Metropolitano, hábiles y capaces para contraer derechos y obligaciones, quienes acuerdan al tenor de las siguientes cláusulas:

**PRIMERA: ANTECEDENTE.-** a) El Cedente dentro del pensum de estudio en la carrera de Administración de Recursos Humanos –Personal que imparte el Instituto Superior Tecnológico Cordillera, y con el objeto de obtener el título de Tecnólogo en administración de Recursos Humanos – Personal el estudiante participa en el proyecto de grado denominado “DISEÑO Y SOCIALIZACION DE UN REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD LABORAL PARA PRESERVAR EL BIENESTAR DE LOS COLABODORES DE LA EMPRESA DOÑA JANA, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO el cual incluye el diseño y socialización de un reglamento para lo cual ha implementado los conocimientos adquiridos en su calidad de alumno. b) Por iniciativa y responsabilidad del instituto Superior Tecnológico Cordillera se desarrolla la creación del Reglamento interno de Seguridad Laboral, motivo por el cual se regula de forma clara cesión de los derechos de autor que genera la obra literaria y es producto del proyecto de grado, el mismo que culminado es plena aplicación técnica, administrativa y de producción.

**SEGUNDA: CESIÓN Y TRANSFERENCIA.-** Con el antecedente indicado, el Cedente libre y voluntariamente cede y transfiere de manera perpetúa y gratuita todos los derechos patrimoniales del Reglamento Interno de seguridad labora escrito en la cláusula anterior a favor del Cesionario, sin reserva para sí ningún privilegio especia el documento elaborado. El Cesionario podrá hacer uso de El reglamento Interno de Seguridad Laboral por cualquier medio o procedimiento tal cual lo establece el Artículo 20 de la Ley de Propiedad Intelectual, esto es, realizar, autorizar o prohibir, entre otros: a) La distribución pública de ejemplares o copias, b

Los demás derechos establecidos en la Ley de Propiedad Intelectual y otros cuerpos legales que normen sobre la cesión de derechos de autor y derechos patrimoniales.

**TERCERA: OBLIGACIÓN DEL CEDENTE.-** El cedente no podrá transferir a ningún tercero los derechos que conforman la estructura, secuencia y organización del Reglamento Interno de seguridad laboral que es objeto del presente contrato, como tampoco emplearlo o utilizarlo a título personal, ya que siempre se deberá guardar la exclusividad del reglamento Interno de Seguridad laboral a favor del Cesionario.

**CUARTA: CUANTIA.-** La cesión objeto del presente contrato, se realiza a título gratuito y por ende el Cesionario ni sus administradores deben cancelar valor alguno o regalías por este contrato y por los derechos que se derivan del mismo.

**QUINTA: PLAZO.-** La vigencia del presente contrato es indefinida.

**SEXTA: DOMICILIO, JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.-** Las partes fijan como su domicilio la ciudad de Quito. Toda controversia o diferencia derivada de éste, será resuelta directamente entre las partes y, si esto no fuere factible, se solicitará la asistencia de un Mediador del Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Quito. En el evento que el conflicto no fuere resuelto mediante este procedimiento, en el plazo de diez días calendario desde su inicio, pudiendo prorrogarse por mutuo acuerdo este plazo, las partes someterán sus controversias a la resolución de un árbitro, que se sujetará a lo dispuesto en la Ley de Arbitraje y Mediación, al Reglamento del Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de comercio de Quito, y a las siguientes normas: a) El árbitro será seleccionado conforme a lo establecido en la Ley de Arbitraje y Mediación; b) Las partes renuncian a la jurisdicción ordinaria, se obligan a acatar el laudo arbitral y se comprometen a no interponer ningún tipo de recurso en contra del laudo arbitral; c) Para la ejecución de medidas cautelares, el árbitro está facultado para solicitar el auxilio de los funcionarios públicos, judiciales, policiales y administrativos, sin que sea necesario recurrir a juez ordinario alguno; d) El procedimiento será confidencial y en derecho; e) El lugar de arbitraje serán las instalaciones del centro de arbitraje y mediación de la Cámara de Comercio de Quito; f) El idioma del arbitraje será el español; y, g) La reconvencción, caso de haberla, seguirá los mismos procedimientos antes indicados para el juicio principal.

**SÉPTIMA: ACEPTACIÓN.-** Las partes contratantes aceptan el contenido del presente contrato, por ser hecho en seguridad de sus respectivos intereses.

En aceptación firman a los 19 días del mes de Abril del Dos mil quince

f) \_\_\_\_\_

C.C. N° **1710232669**

**CEDENTE**

f) \_\_\_\_\_

Instituto Superior Tecnológico Cordillera

**CESIONARIO**

## AGRADECIMIENTOS.

Consíéntame agradecer a todas las personas que de una u otra forma hicieron posible la realización de este trabajo, en manera específica al Instituto Tecnológico Cordillera por haberme permitido crecer intelectualmente y profesionalmente.

A la dueña de la empresa DOÑA JANA de la ciudad de Quito por su apertura, gentileza para con mi persona. A mis maestros por haberme guiado y orientado en el transcurso de mi vida estudiantil y acertadamente al Doctor Roberto López en mi proyecto de tesis.

A mis compañeros y amigos en especial a mi amiga Evelin Ortega por haber formado un equipo de trabajo y una gran amistad en mi vida estudiantil y personal.

## **DEDICATORIA.**

Séame permitido dedicar este modesto trabajo a quienes han sido fuente de inspiración para mi persona. A los seres que llenan mi vida de ilusiones y alegrías.

A Mi Madre,  
a mis Hijas,  
a mi Esposo.

## RESUMEN EJECUTIVO.

El presente proyecto está dirigido para la obtención de título profesional Tecnólogo en Administración de Recursos Humanos – Personal.

“Condimentos Doña Jana” es una empresa fue creada por dos damas emprendedoras que tiene como objetivo brindar a las cadenas alimenticias productos de calidad en el mercado en el área de condimentos y especias.

El reglamento fue creado con el objeto principal de dar disposiciones, derechos, normas en donde se basen tanto los colaboradores como la empresa, en el ámbito laboral.

“Doña Jana Condimentos y Especies” es una pequeña empresa creada de forma artesanal como empacadora de condimentos, en poco tiempo con la habilidad característica de fundadoras vieron esto como una empresa floreciente e incorporaron a la fábrica sistemas de envasado automático que ayudan a suplir las necesidades de la empresa para satisfacer los requerimientos del mercado ya que buscan ampliar su negocio a nivel nacional y con visión de expandirse a nivel internacional.

---

## ABSTRACT.

This project is aimed to obtain the Professional Technologist title in Personal Management in Human Resources.

"Doña Jana" is an enterprise created by two entrepreneur ladies. Its goal is to provide quality products to food chains in the area of condiments and spices.

The main purpose of the Human Resource employment policies and benefits is to give job security provisions, rights and rules where both employees and companies can base on, regarding workplace.

"Doña Jana Condimentos y Especies" is a small company created by a traditional way as a packing condiments factory. But due to the vision and ability of the entrepreneurs who saw this company as a thriving one, they have incorporated to the factory an automatic packaging system that helps meet the market needs in order to expand their business nationally, with a vision to grow internationally.

## INTRODUCCIÓN.

El presente reglamento interno de Seguridad Laboral tiene por objeto dar herramientas a la empresa y sus colaboradores reglas, normas derechos que la empresa y sus colaboradores tienen la obligación de seguir dentro de la empresa.

Encontramos en este Reglamento lo siguiente:

- Obligaciones del empleador.
- Prohibiciones al empleador.
- Obligaciones de los trabajadores.
- Derechos de los trabajadores.
- Sanciones y multas.
- Responsabilidades.
- Prevención de Incendios.
- Prevención de riesgos propios de la empresa.
- Planes de emergencia.
- Información y capacitación en prevención de riesgos.
- Equipos de protección personal.
- Disposiciones generales que tiene el proyecto.

Todos estos tópicos son establecidos con el fin de proteger a sus colaboradores y a la empresa como un reglamento ecuaníme en beneficio de todos.

## INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARATORIA .....	ii
CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
CONTRATO DE CESIÓN SOBRE DERECHOS PROPIEDAD INTELECTUAL.....	ii
AGRADECIMIENTOS. ....	1
DEDICATORIA. ....	2
RESUMEN EJECUTIVO.....	3
ABSTRACT.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
ANTECEDENTES .....	9
1.01 Contexto.....	9
1.02 Antecedentes.....	11
1.03 Justificación.....	13
1.04 Definición del problema Central (Matriz T).....	16
1.05 ANÁLISIS: .....	18
CAPÍTULO II.....	22
ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS.....	22
2.01 Mapeo de involucrados.....	22
2.02 ANÁLISIS: .....	19
CAPÍTULO III.....	21
PROBLEMAS Y OBJETIVOS .....	21
3.01 Árbol de problemas.....	21
3.02 ANÁLISIS: .....	23
3.03 Árbol de Objetivos.....	24
3.04 ANÁLISIS.....	26
CAPÍTULO IV.....	27
ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS.....	27
4.01 Matriz de análisis de alternativas.....	27
4.02 ANÁLISIS: .....	29
4.03 Matriz de análisis de impacto de los objetivos.....	30
4.04 Diagrama de estrategias .....	32

---

4.05 Matriz de marco lógico .....	33
Tabla 5 Matriz de Marco Lógico .....	34
CAPÍTULO V.....	38
PROPUESTA.....	38
5.01 Antecedentes.....	38
5.02 Descripción de la Herramienta metodológica.....	39
5.02.02 Tipo de investigación.....	40
5.03 Formulación del proceso de aplicación de la (Implementación del Reglamento Interno de seguridad Laboral).....	42
5.03.01 Marco legal .....	42
5.03.02 Propuesta de Reglamento de Seguridad Laboral.....	44
5.04 ANÁLISIS: .....	54
CAPITULO I .....	56
CAPITULO II.....	64
Ilustración 5 Prevención de Riesgos Propios de la Empresa .....	64
CAPITULO III .....	67
CAPITULO IV.....	70
CAPITULO V.....	75
CAPITULO VI.....	77
CAPITULO VII .....	78
CAPÍTULO VI.....	79
6.01 Recursos.....	79
6.01.01 Recursos Humanos.....	79
6.01.02 Recursos Materiales.....	80
6.01.03 Recursos Financieros.....	80
6.02 Presupuesto.....	81
CAPÍTULO VII.....	85
7.01 Conclusiones.....	85
7.02 Recomendaciones.....	86

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz T .....	17
Tabla 2 Matriz de Análisis de Involucrados .....	18
Tabla 3 Matriz de Análisis de Alternativas.....	28
Tabla 4 Matriz de Análisis de Impacto de Objetivos.....	31
Tabla 5 Matriz de Marco Lógico .....	34
Tabla 6 Materiales.....	82

## INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Mapeo Mental de Involucrados.....	23
Ilustración 2 Árbol de Problemas.....	22
Ilustración 3 Árbol de Objetivos.....	25
Ilustración 4 Diagrama de Estrategias.....	32
Ilustración 5 Prevención de Riesgos Propios de la Empresa .....	64
Ilustración 6 Tipo de Colores de Señalización.....	72
Ilustración 7 Prohibición.....	73
Ilustración 8 Tipos de Señalización .....	73

## CAPÍTULO I

### ANTECEDENTES

#### 1.01 Contexto

La Organización Internacional del Trabajo preocupada por la inequidad existente en la clase trabajadora; conviene promulgar la "Ley de Empleo Público". LEY 19587: Higiene y seguridad del trabajo del 21 de Abril de 1972 su objetivo fue reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo; reparar los daños provenientes por accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales". Esta ley consta en 13 artículos, en el literal.4. ( Organización Internacional del trabajo , 1972)

Los Gobiernos de Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela, en la reunión del Acuerdo de Integración Subregional Andino (ACUERDO DE CARTAGENA) adoptado en Quito, el 25 de junio de 1997, convienen en el artículo No.130 precautelarse a los trabajadores con los mismos derechos para los países miembros, programas de promoción de iniciativas dirigidas a la protección y el bienestar de la población trabajadora; se comprometían a velar por la salud ocupacional de los trabajadores. (Acuerdo de Cartagena, 2003)

En el Ecuador se han preocupado por la salud e integridad de los trabajadores cumpliéndose con las leyes, reglas y normas estipulada; basando en la constitución de la República en el Numeral 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (Asamblea Nacional Constituyente , 2008).

“Doña Jana Condimentos y Especies”, empresa ecuatoriana joven en el mercado nace en el 2013, basada en un proyecto estudiantil como una fábrica dedicada al envase y comercialización de condimentos y especias, generando procesos de calidad y ofreciendo a sus clientes una amplia gama de productos naturales tales como; canela en rama y molida, orégano, anís estrellado, anís español, comino en grano y molido, hierbas deshidratadas, entre otras, cuya gerencia está comprometida con la seguridad y la salud de sus trabajadores, y al mismo tiempo con el cumplimiento de la legislación vigente y normativas preventivas, con el fin de garantizar condiciones favorables de trabajo para su personal y la comunidad que le rodea, mediante:

- a) La asignación de recursos tecnológicos, económicos y humanos para la implementación del reglamento de Seguridad laboral.
- b) La capacitación y el fomento del conocimiento del personal acerca del reglamento de Seguridad laboral.

- c) Integrar el reglamento interno de Seguridad laboral a las actividades diarias de la empresa.

La empresa ha visto en la necesidad de elaborar y socializar un reglamento interno de seguridad laboral; con el fin implantar reglas, normas, y procedimientos para prevenir y mantener excluidos a los trabajadores de siniestros o accidentes que puedan poner en peligro sus vidas, disminuyendo los riesgos existentes, mitigando los peligros laborales de la empresa, capacitando debidamente a los trabajadores de manera técnica y objetiva involucrando al personal y evitando que el trabajador pueda sufrir un accidente durante su jornada de trabajo, cumpliendo las normas propuestas dentro del reglamento y con un conociendo correcto de sus derechos en favor de las partes.

### 1.02 Antecedentes.

Toda sociedad y grupo humano que comparte un espacio requiere contar con un marco de acuerdos que le permita convivir de manera armónica, para conseguir sus metas y resguardar la seguridad y el bienestar de sus miembros. (Bugueño, 2008).

Un reglamento interno de seguridad laboral es un documento muy importante en toda empresa, porque es una norma reguladora de las relaciones internas de la empresa con el trabajador.

Se convierten en una herramienta indispensable para resolver los conflictos que se puedan presentar dentro de la empresa, y que sería difícil regular ciertas acciones de algún trabajador por acto indebido, descuido, o falta de precaución, puesto que no habría ninguna sustentación normativa o regulatoria que ampare una decisión sancionatoria que pueda afectar de manera personal o al grupo.

Según Zúñiga lo que le llamó mucho la atención fue “lo detallado del documento, las normas de seguridad y la preocupación por su cumplimiento, los procedimientos que debía seguir frente a cualquier eventualidad y, por sobre todo, algo que hasta el día de hoy llevo conmigo, que enseño y escribo: “Este reglamento ha sido confeccionado pensando en su seguridad y en la de sus compañeros, ha nacido por exigencia legal, pero su compromiso es fundamental para que siga existiendo”.

Por ello, las reglas deben ser claras y simples, y además deben ir de la mano con políticas que incentiven la participación, colaboración y cumplimiento de todos los trabajadores, comités paritarios, sindicatos, gerentes, supervisores, etc., pues así como el empleador tiene la obligación de velar por la vida y seguridad de sus trabajadores, el trabajador también está obligado a cumplir con el reglamento interno. (Zúñiga, 2015).

De acuerdo con los estudios previos vinculados con el tema, podemos citar los siguientes:

- Ximena Bugueño: en el trabajo titulado “El sentido del reglamento de convivencia”, (Bugueño, 2008)
- Ricardo Zúñiga docente de la Universidad INICAP en su reportaje titulado “Importancia del reglamento interno (Zúñiga, 2015)

Según varios estudios realizados podemos referir que en ámbito laboral es una prioridad velar por la seguridad de los colaboradores, el reglamento interno de seguridad laboral es un documento reúne medidas y conocimientos que ayudan en la comprensión y es relevante como herramienta de gestión de la convivencia. En este marco de propuestas nos permite la construcción de un reglamento participativo, que propone principios que pueden aumentar el potencial de la empresa y la reducción riesgos a través de reglas propuestas.

### 1.03 Justificación.

La empresa Doña Jana ha visto la necesidad a corto plazo de implementar un reglamento interno de seguridad laboral y aprovechar los beneficios de su implementación, fomentando el camino de la empresa hacia su crecimiento en un clima laboral seguro.

La empresa analizando la situación y las condiciones particulares de la actividad laboral; elaborará y socializará un reglamento de seguridad el mismo que tiene por objeto que tanto el patrono como sus trabajadores se encuentren involucrados en la seguridad laboral, para precautelar y prevenir riesgos laborales dentro de la empresa.

Del 100% de accidentes e incidentes laborales ocurridos en la empresa durante el desempeño normal de sus actividades habituales, y que por la naturaleza de los eventos no forman parte del proceso productivo, el 10% han sido accidentes y el 90% han sido incidentes dentro de la empresa, según datos registrados por el gerente de producción y las encuestas realizadas en la presente investigación.

Lo indicado anteriormente ha provocado que haya retraso en la entrega de pedidos debido a la inasistencia de los trabajadores a sus puestos de trabajo; pues los mismos han solicitado permisos médicos lo que provoca aumento de pago de horas extras a otros trabajadores, lo que perjudica el clima laboral en definitiva aumento de costos que asume la empresa.

El reglamento interno de seguridad laboral es un documento de suma importancia en toda la empresa debido a que se convierte en norma reguladora de las

actividades laborales, del uso de los implementos y de la seguridad dentro de la empresa en relación con los colaboradores.

Se implementará normas enfocadas en la Seguridad laboral de sus trabajadores, para satisfacer las exigencias propias de la empresa y de los organismos de control del país como es: El Ministerio de Relaciones Laborales, la Dirección Provincial de Riesgos del Trabajo del IESS y todas las entidades que tenga injerencia en las actividades de **DOÑA JANA**.

- Cumplir con las leyes y reglamentos sobre Seguridad laboral.
- Crear una cultura de prevención de riesgos laborales con la aplicación de este reglamento de seguridad laboral.

Según Cesar Ramírez Cavassa “ la seguridad Industrial en el concepto moderno simple significa más que una simple situación de seguridad física, una situación de bienestar personal, un ambiente de trabajo idóneo, una economía de costos importantes y una imagen de modernización y filosofía de vida humana en el marco de la actividad laboral contemporánea”. (Ramirez, 1993).

El objetivo fundamental es evitar lesiones o accidentes dentro de la organización, ya que esto produce inseguridad en los trabajadores y una disminución de la productividad lo que desencadena en gastos adicionales para la empresa.

Además de los beneficios para la empresa y sus colaboradores podemos indicar que contribuye al plan del buen vivir que el Gobierno Nacional impulsa para el cambio de la matriz productiva en los numerales:

- 9.1. a. Implementar mecanismos de incentivos en actividades económicas, especialmente del sector popular y solidario, las MIPyME, la agricultura familiar campesina, así como las de trabajo autónomo que se orienten a la generación y conservación de trabajos dignos y garanticen la igualdad de oportunidades de empleo para toda la población.
- 9.3.e. Establecer mecanismos que aseguren entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables y seguras, que prevengan y minimicen los riesgos del trabajo. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013).

#### 1.04 Definición del problema Central (Matriz T)

Conceptualización.-“Es una plantilla que contiene el resumen del proyecto o programa. En donde se plasman el problema que nos lleva al estudio y en el lado izquierdo las fuerzas impulsadoras en donde se desarrollan las soluciones de que existen y en el lado derecho las bloqueadoras las cuales podrían indicar que problemas podemos encontrar en la estrategia que consideramos”. (Ministerio de Educación, 2001).

Análisis: En la definición del problema la herramienta matriz T plantea un problema en una organización donde se encuentran fuerzas que ayudan o impulsan a

resolver dicho problema y fuerzas que bloquean la ejecución del mismo en las posibles soluciones.

**Tabla 1 Matriz T**

ANALISIS DE FUERZAS T					
Situación Empeorada	Situación Actual				Situación Mejorada
Riesgos de accidentes e incidentes en la empresa.	Las normas de seguridad no se encuentran definidas en un reglamento interno de seguridad laboral.				Realizar y socializar un reglamento interno de seguridad laboral en la institución.
<b>Fuerzas impulsadoras</b>	<b>I</b>	<b>PC</b>	<b>I</b>	<b>PC</b>	<b>Fuerzas Bloqueadoras</b>
Diseño del reglamento interno de seguridad laboral.	1	4	4	1	Deficiencia en el personal idóneo para la implementación del reglamento.
Implementar protocolos y normas de seguridad laboral.	2	5	4	2	Resistencia al cambio.
Capacitación para el manejo de procedimientos en función al reglamento de seguridad laboral.	1	4	4	2	Desinterés y limitado compromiso.
Estandarización en el cumplimiento de procedimientos de seguridad.	1	4	4	2	Desacato en el cumplimiento de los procedimientos.

*Elaborado por: Mariana Arias.*

*Fuente: Doña JANA condimentos y especies.*

### 1.05 ANÁLISIS:

#### Fuerzas impulsadoras.

Diseño de un reglamento de seguridad laboral.

Intensidad 1: Casi ninguna, dentro de la empresa solo el 20% siguen procedimientos reglas y normas esto lo hacen de manera empírica según la experiencia y necesidad del puesto de trabajo.

Potencial de cambio 4: Con la socialización del reglamento interno de seguridad los colaboradores adquieren conocimientos en el beneficio de su integridad por lo que se espera que una mejora del 80%.

#### Fuerzas bloqueadoras.

Deficiencia de personal idóneo para prevención de riesgos con conocimiento en seguridad industrial.

Intensidad 4: Se determina que el 80% de desconocimiento acerca de los procedimientos reglas y normas de seguridad por parte del personal encargado y la no difusión entre los colaboradores.

Potencial de cambio 1: Si no se socializa y capacita al personal en el reglamento de Seguridad se logrará no habrá cambios significativos y se alcanzara solo un 20% de mejora frente a lo propuesto.

### Fuerzas impulsadoras.

Implementar protocolos de normas de seguridad laboral.

Intensidad 2: Se desarrollan 40% en los protocolos, reglas y normas en la empresa por las necesidades específicas de los procesos que se desarrollan dentro de esta.

Potencial de cambio 5: se espera alcanzar el 100% con reglas y normas los colaboradores se motivan a cumplir estos ya que tiene claro como seguir las normas establecidas.

### Fuerzas bloqueadoras

Desacato de normas por parte del personal.

Intensidad 4: La resistencia al cambio del 80% hace que el personal no practique las nuevas normas o reglamentos, ya que el personal tiene desconfianza a lo desconocido.

Potencial de cambio 2: Se espera que el 40% del cambio de los colaboradores dependa de que el personal a cargo del área, difundan de forma clara los el reglamento para que las partes involucradas.

Fuerzas impulsadoras.

Capacitación para el manejo de procedimientos en función al reglamento de seguridad laboral.

Intensidad 1: En la empresa tiene el 20% ya que la inducción que se realiza dentro de la empresa es empírica.

Potencial de cambio 4: Con la capacitación en el personal a cargo se tratará de lograr que el 80% del personal se encuentren involucrados con los objetivos de la empresa y cumplan con las reglas y normas establecidas.

Fuerzas bloqueadoras.

Desinterés y limitado compromiso.

Intensidad 4: En el personal se percibe el 80% de desinterés ya que no tiene información acerca de los objetivos de la empresa.

Potencial de cambio 2: Con la socialización del reglamento el 40% del personal adquiere el compromiso y muestra interés.

Fuerzas impulsadoras.

Estandarización en el cumplimiento de procedimientos de seguridad.

Intensidad 1: El 20% se cumple con procedimientos dados a los colaboradores a realizar sus actividades ya que estos se han adquirido a través de necesidades de la empresa.

Potencial de cambio 4: Se Con procesos estandarizados y definidos se alcanzará el 80% de cambio, se espera que se refleje en la productividad y en todas las áreas de trabajo.

### Fuerzas bloqueadoras

Desacato en el cumplimiento de los procedimientos.

Intensidad 4: La falta de procedimientos, hace que el 80% del personal crea que las actividades realizadas por ellos son las correctas.

Potencial de cambio 2: El 40% no tienen compromisos con la empresa y se espera que con la estandarización mejorara el clima laboral pues los colaboradores establecen compromiso con la empresa, siguen normas y reglas.

## CAPÍTULO II.

### ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS.

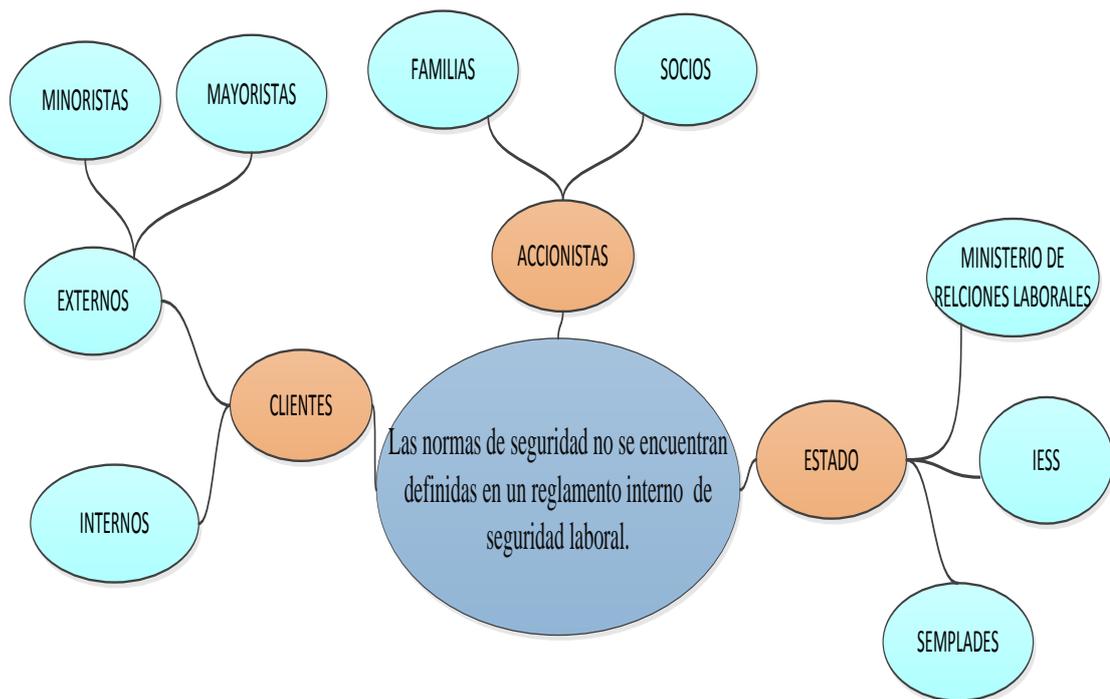
#### 2.01 Mapeo de involucrados.

Conceptualización: “ El análisis de los involucrados es un instrumento que permite, identificar a aquellas personas y organizaciones interesadas en el éxito de un proyecto, aquellas que contribuyen o son afectadas por los objetivos del mismo, y a quienes tienen un poder de influencia sobre los problemas que hay que enfrentar”. (Gestión Pública para Resultados y Evaluación, 2012).

Analisis: En la matriz de Mapeo de involucrados nos indica en que manera afecta el problema planteado a las personas u organizaciones que estan relacionadas directamente e indirectamente con la empresa y su problema planteado.

Servido

### Ilustración 1 Mapeo Mental de Involucrados



*Elaborado por: Mariana Arias.  
Fuente: Doña JANA condimentos y especias.*

**Tabla 2 Matriz de Análisis de Involucrados**

AUTORES INVOLUCRADOS INDIRECTOS	INTERES SOBRE PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMA PERCIBIDOS	RECURSOS MANDATOS Y CAPACIDADES	INTERES SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
Estado	Preservar la salud pública	Desperdicio de recursos provocados por accidentes laborales	IESS, MRL SEMPLADES. Ley 104 y 125 código sustitutivo 1429 Plan del buen vivir objetivo	Disminuir los riesgos laborales dentro de las PYMES	Cierre de las PYMES
Clientes Internos	Mejorar la seguridad personal	Insatisfacción en el clima laboral	Rec. Humanos	Mejora en las condiciones de trabajo	Aumento de rotación de personal
Clientes Externos	Mejor atención, entrega productos de calidad y a tiempo	Insatisfacción en el personal que lo atiende	Rec. Humanos Rec. Financieros	Productos de calidad y entrega oportuna	Dejar de comprar
Accionistas	Pérdida de recursos.	Gerencia desmotivada.	Rec. Humanos Rec. Financieros	Mejora continua de los Procesos, para mejorar la rentabilidad.	Cierre de la organización.

*Elaborado por: Mariana Arias.*

*Fuente: Doña JANA condimentos y especias.*

## 2.02 ANÁLISIS:

El análisis de los involucrados establece una herramienta necesaria para comprender el contexto social e institucional de un proyecto.

Podemos determinar que el reglamento interno de seguridad laboral involucra al estado, a la empresa y todos sus departamentos por ende a sus colaboradores, lo que hemos visto desde diferentes enfoques:

El Estado como tal busca disminuir los riesgos laborales en las pymes con esto se asegura que las empresas sigan trabajando para el desarrollo del país y los accidentes se minimicen ahorrando así recursos estatales a través de la prevención.

Para los accionistas de la empresa, su objetivo es alcanzar la mayor rentabilidad posible, según un estudio realizado no se ha podido alcanzar los indicadores de rentabilidad deseada, por lo que el objetivo principal, es reducir costos y maximizar los recursos, a través de seguir los procedimientos adecuado siguiendo reglas creadas.

En el análisis realizado al cliente interno encontramos la razón de ser la propuesta porque son los involucrados directos, con esto se busca mejorar las condiciones de trabajo a través de la capacitación del personal, siguiendo normas y procedimientos..

En cuanto al cliente externo su beneficio está enfocado en la entrega oportuna y la calidad del producto, ya que la planificación se realizará en base a los objetivos establecidos ya que se cuenta con el personal trabajando en óptimas condiciones.

## CAPÍTULO III.

### PROBLEMAS Y OBJETIVOS

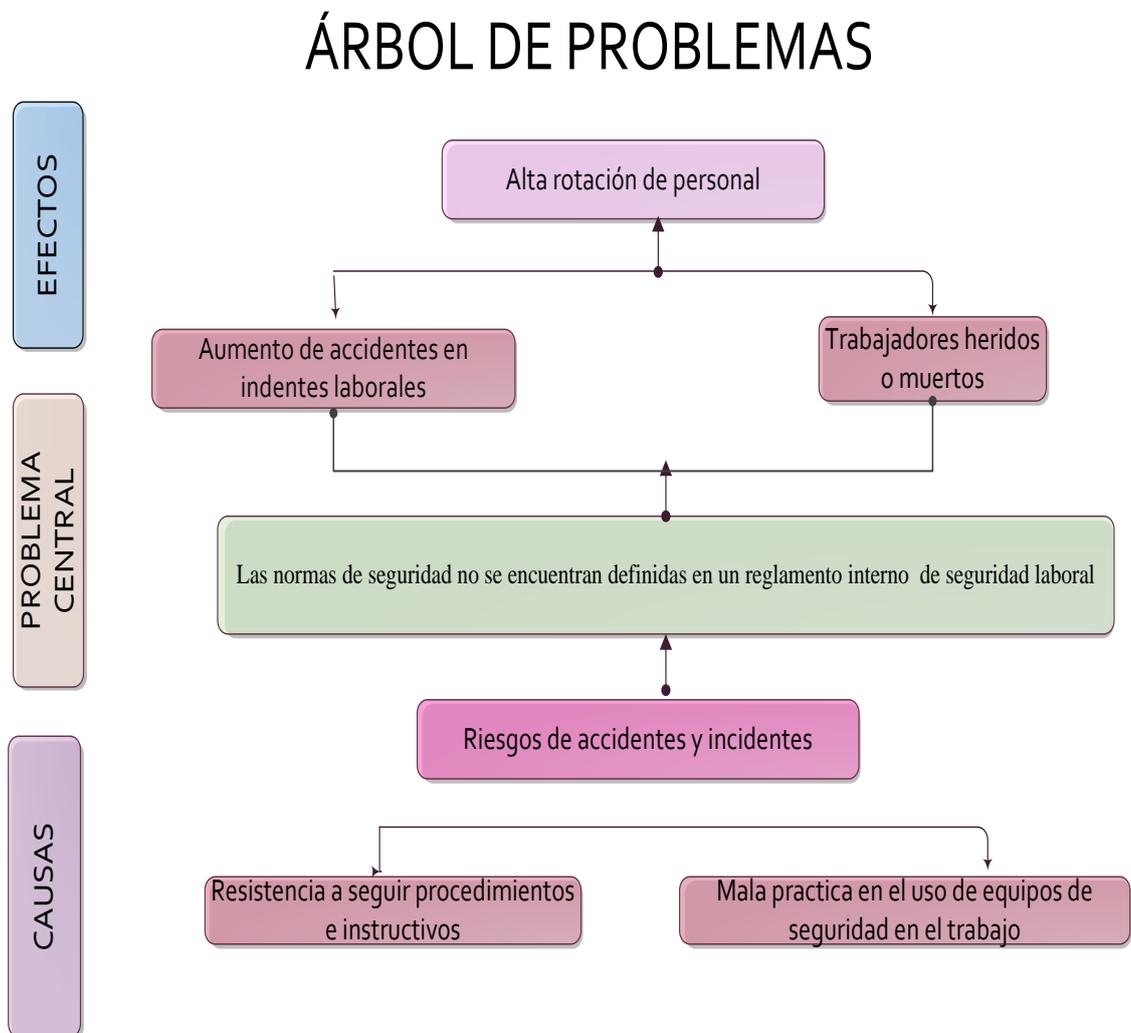
#### 3.01 Árbol de problemas

Conceptualización. “El árbol de problemas es una ayuda importante para entender la problemática a resolver. En él se expresan, en encadenamiento tipo causa/efecto, las condiciones negativas percibidas por los involucrados en relación con el problema en cuestión.

El árbol de problemas es una ayuda importante para entender la problemática a resolver. En él se expresan, en encadenamiento tipo causa/efecto, las condiciones negativas percibidas por los involucrados en relación con el problema en cuestión”. (Universidad Internacinacional de Colombia, 2014).

La matriz del árbol de problemas ayuda a identificar el problema como tal y ayuda a identificar las causas de los problemas y los efectos que tiene la misma, permite visualizar el problema, los responsables y como afecta a los involucrados.

Ilustración 2 Árbol de Problemas



Elaborado por: Mariana Arias.

Fuente: Doña JANA condimentos y especies.

### 3.02 ANÁLISIS:

La situación actual que convoca la realización de nuestro proyecto es la búsqueda de alternativas o soluciones de forma inmediata, para lograr con ello un eficiente funcionamiento de la organización, porque se presenta falencias en los procedimientos adecuados para la seguridad de los colaboradores y así evitamos que haya incidentes o accidentes dentro de la empresa. La organización tiene procedimientos que han sido base del funcionamiento estos se han realizado en forma empírica lo que han provocado falta de seguridad en el proceder de los colaboradores y esto a su vez ha generado que el equipo de seguridad no sea utilizado, esto causa que el personal por los incidentes tengan faltas recurrentes al momento de realizar sus labores diarias lo que crea una rotación del personal y un mal ambiente laboral.

Mediante el análisis del problema central con el árbol de problemas se determina las causas y efectos que a la organización le afectan tanto en su productividad como en el incremento de gastos innecesarios.

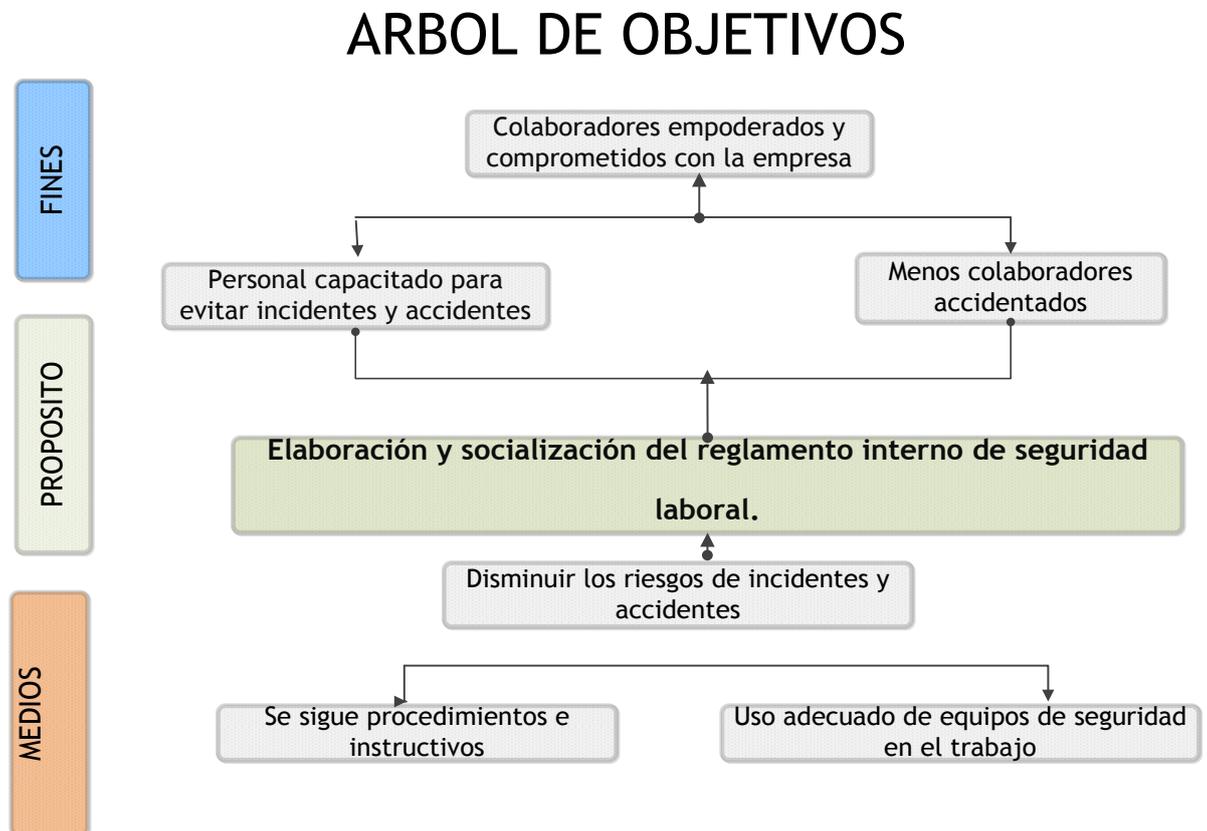
### 3.03 Árbol de Objetivos.

Conceptualización.- “El Árbol de Objetivos es la versión positiva del Árbol de Problemas. Permite determinar las áreas de intervención que plantea el proyecto, refleja una situación opuesta al de Problemas, lo que permite orientar las áreas de intervención que debe plantear el proyecto, que deben constituir las soluciones reales y factibles de los problemas que le dieron origen.

Para elaborarlo se parte del Árbol de Problemas y el diagnóstico. Es necesario revisar cada problema (negativo) y convertirlo en un objetivo (positivo) realista y deseable. Así, las causas se convierten en medios y los efectos en fines”. (Fernandez, 2012).

Analisis: Va en relación directa y de acuerdo al árbol de problemas en donde se identifica las causas y los efectos del problema en estudio, en el árbol de objetivos se evidencia la solución del mismo convirtiendo lo negativo en positivo o sea se convierte en medios y fines para alcanzar proposito del proyecto.

Ilustración 3 Árbol de Objetivos.



Elaborado por: Mariana Arias.

Fuente: Doña JANA condimentos y especias.

### 3.04 ANÁLISIS.

Dentro del análisis en la matriz de objetivos se determina que al implantar el reglamento interno de seguridad laboral, se observa que al seguir reglas y normas se preserva el capital humano para el aprovechamiento óptimo de todos los recursos.

Con la implementación del reglamento de seguridad laboral de la empresa se dará una pauta para que los colaboradores tengan un panorama claro de lo que la organización busca en la gente que colabora en la compañía y esta se encuentre alineada con las necesidades de la empresa; buscando el beneficio de todos.

La empresa Doña JANA condimentos y especias busca encontrar en el personal gente comprometida con la organización; que trabaje con determinación a cumplir objetivos y que busque el bienestar de todos con un clima laboral adecuado para obtener un crecimiento en beneficio de todos.

## CAPÍTULO IV.

### ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS.

#### 4.01 Matriz de análisis de alternativas.

Conceptualización: “ Mientras las etapas previas del diseño del proyecto son principalmente analíticas y se afrontan con una perspectiva amplia que incluye todo lo deseable, con el análisis de alternativas se inician las etapas del diseño del proyecto enfocadas en lo realizable, en las que se tomarán decisiones acerca de:

- Los objetivos que se incluirán y que se excluirán del proyecto,
- El alcance del proyecto y,
- Los resultados específicos que se lograrán”. (Caro, 2014).

Análisis: Una vez concluido el análisis de objetivos, ya pueden tener una visión general de las necesidades a alcanzar, es decir de lo que busca alcanzar como fines, así mismo ya se tiene claro que aspectos deben trabajarse a que la empresa alcance objetivos en el proyecto.

**Tabla 3 Matriz de Análisis de Alternativas**

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS							
OBJETIVOS	Impacto sobre el Propósito	Factibilidad Técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categorías
Personal capacitado para evitar accidentes e incidentes	5	4	4	5	2	20	Alta
Menos colaboradores accidentados	5	5	4	5	3	22	Alta
Colaboradores empoderados y comprometidos con la empresa	4	5	4	5	3	21	Alta
Total	14	14	12	15	8	63	

*Elaborado por: Mariana Arias*

*Fuente: Doña JANA condimentos y especies.*

#### 4.02 ANÁLISIS:

##### **Menos colaboradores accidentados.**

Encontramos que del 100% del análisis realizado, los colaboradores al considerar que la organización tiene como interés su bienestar; en contrapartida muestran interés en fortalecer y aplicar los conocimientos en seguridad siguiendo normas y leyes establecidas, los mismos que buscan disminuir los accidentes dentro de la empresa, en conclusión determinamos que este objetivo es el de mayor prioridad en nuestro análisis con el 35% de los objetivos.

##### **Colaboradores empoderados y comprometidos con la empresa.**

Lo más importante en el capital humano de la empresa es que sus colaboradores se sientan parte del equipo; en el análisis vemos que en la organización el 33% tiene prioridad y que genera un compromiso por parte de ellos, al sentirse comprometidos da como resultado que se cumpla con los objetivos planteados y que se realice las diferentes actividades de una manera eficaz evitando errores y maximizando recursos de la empresa; en beneficio de sus colaboradores y la organización.

##### **Personal capacitado para evitar accidentes e incidentes.**

La empresa se encuentra comprometida para garantizar que sus procesos sean seguros e idóneos para sus colaboradores, se ha concluido que para la empresa tiene 32% en sus prioridades capacitar al personal para reducir las probabilidades de que existan incidentes y accidentes de trabajo, desde el inicio hasta el final de su jornada laboral, creando un ambiente apto, seguro y cordial.

Se puede indicar que los objetivos plantados en la empresa esta alineados y tiene mucha importancia para la empresa, ya que vela por los beneficios de los colaboradores y la empresa.

#### 4.03 Matriz de análisis de impacto de los objetivos.

Conceptualización: “Una vez concluido el análisis de objetivos, ya podemos tener una idea aproximada de los retos que enfrentará el proyecto, es decir de lo que busca lograr como fines, asimismo ya se tiene claro que aspectos deben trabajarse para lograr un proyecto con impacto exitoso”. (EUMED Enciclopedia virtual, 2007).

Análisis: En la matriz de análisis de impacto es el resultado del análisis e investigación que hemos realizado da un perspectiva clara de los objetivos que tienen y la factibilidad a realizarse, el impacto que genera , su relevancia y sostenibilidad, además realiza un análisis del objetivo por separado y en conjunto del proyecto propuesto.

**Tabla 4 Matriz de Análisis de Impacto de Objetivos**

<b>Objetivos</b>	<b>Factibilidad de Lograrse</b> <i>(Alta-Media-Baja)</i> <i>( 4 - 2 - 1 )</i>	<b>Impacto en Género</b> <i>(Alta-Media-Baja)</i> <i>( 4 - 2 - 1 )</i>	<b>Impacto Ambiental</b> <i>(Alta-Media-Baja)</i> <i>( 4 - 2 - 1 )</i>	<b>Relevancia</b> <i>(Alta-Media-Baja)</i> <i>( 4 - 2 - 1 )</i>	<b>Sostenibilidad</b> <i>(Alta-Media-Baja)</i> <i>( 4 - 2 - 1 )</i>	<b>Total</b>
Menos colaboradores accidentados	Los principales beneficiarios son los colaboradores (4)	Protege los derechos de la mujer de acuerdo al trabajo asignado (4)	Mejora el entorno social. (4)	Es una prioridad para la empresa. (4)	Fortalece la Organización. (4)	<b>21 - 30 BAJA</b>
Colaboradores empoderados y comprometidos con la empresa	Es aceptable y conveniente para los beneficiarios de la empresa (4)	Fortalece la aplicación de los derechos de los colaboradores tanto mujeres y hombres. (4)	Cumplimiento de las normativas establecidas por el ministerio del medio ambiente. (4)	Beneficia al total de los empleados.(4)	Los colaboradores están en posibilidades de aportar al crecimiento de la organización. (4)	<b>31 - 40 MEDIA BAJA</b>
Personal capacitado para evitar accidentes e incidentes	Los beneficios son mayores que los costos (4)  <b>12 puntos</b>	Prioriza la equidad de género (4)  <b>12 puntos</b>	Contribuye al mejoramiento del entorno de la empresa (4)  <b>12 puntos</b>	Responde a las expectativas de los accionistas y colaboradores. (4)  <b>12 puntos</b>	Fortalece la participación de los beneficiarios y la población local. (4)  <b>12 puntos</b>	<b>41 a 60 MEDIA ALTA</b>  <b>50 - 60 ALTA</b>
Beneficiar a los colaboradores y a la empresa a través de proceso seguros, implementando el Reglamento interno de seguridad Laboral.						

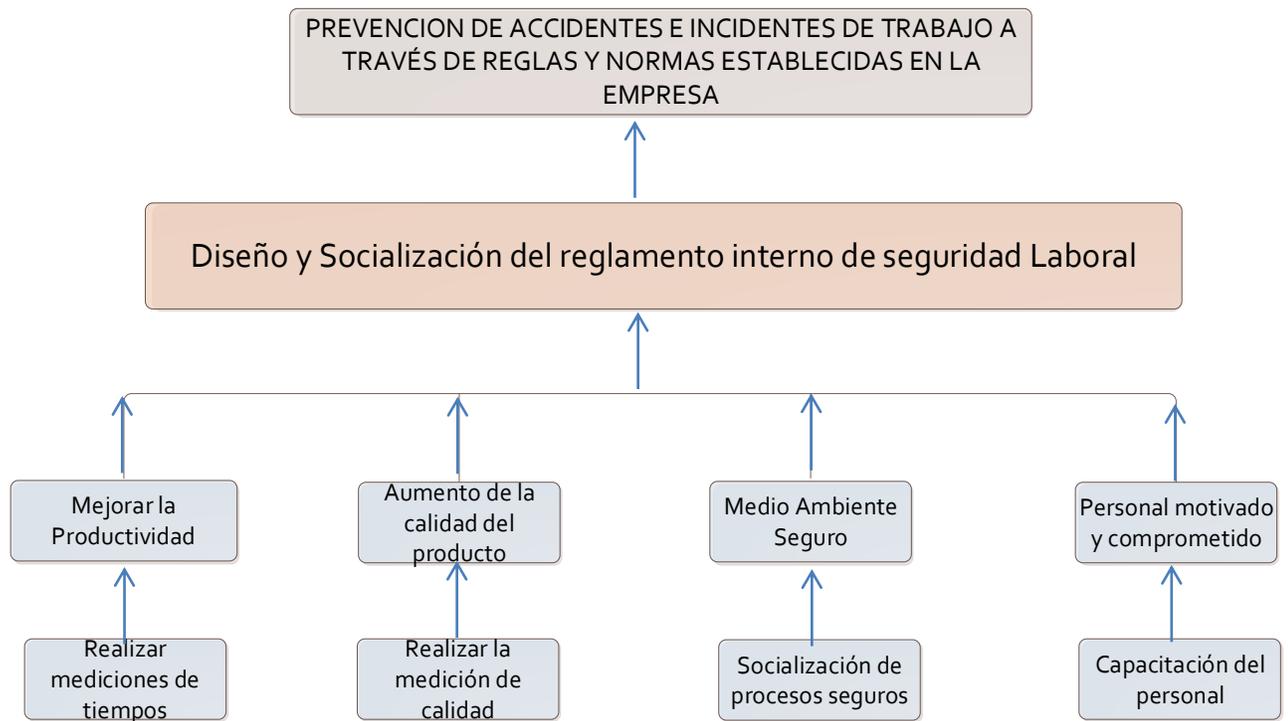
*Elaborado por: Mariana Arias.*

*Fuente: Doña JANA condimentos y especias.*

#### 4.04 Diagrama de estrategias

Conceptualización: Plantea las estrategias que se tomarán para que el proyecto propuesto alcance el objetivo planteados a través del proyecto.

#### Ilustración 4 Diagrama de Estrategias



Elaborado por: Mariana Arias

Fuente: Doña JANA condimentos y especies

---

#### 4.05 Matriz de marco lógico

Conceptualización: “De modo general, se hace un resumen del proceso de desarrollo en una matriz que consiste en los elementos básicos arriba mencionados, dicha matriz es conocida como la Matriz del Proyecto”. (FAO, 1989).

Análisis: La matriz de marco lógico es una herramienta que ayuda a resolver el problema planteado en el proyecto a través de la relación que existe en las causas y efectos y el principio de correlación que son los medios de verificación que sirvan para alcanzar los objetivos del proyecto.

**Tabla 5 Matriz de Marco Lógico**

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p><b>FINALIDAD</b></p> <p>Mediante el Diseño y socialización de un reglamento de seguridad laboral el personal que se encuentra laborando, se podrá prevenir los incidentes y accidentes de trabajo a través del conocimiento necesarios de los procedimientos para evitar los riesgos que se puedan presentar en su jornada laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El manual tendrá un</li> <li>• impacto del 85% ya que según las estadísticas de rotación de personal, se comprueba que ha bajado y el personal se encuentra empoderado</li> <li>• La capacitación en procedimientos según el reglamento interno de seguridad laboral implementado, nos permite ver que estadísticas de faltas en días laborales, han disminuido, por el conocimiento adquirido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disminución de los incidentes y accidentes laborales.</li> <li>• Aumento de productividad.</li> <li>• Uso adecuado de los EPP, lo que minimiza a los riesgos.</li> <li>• El personal a cargo</li> </ul>	<p>La Empresa con el apoyo de la gerencia es la más interesada que el Reglamento se ejecute de manera correcta en beneficio de sus colaboradores.</p>
<p><b>PROPÓSITO</b></p> <p><b>Elaboración y socialización del reglamento de seguridad laboral</b></p>	<p>Disminuir la posible presencia de accidentes laborales en las áreas a través de la socialización del reglamento</p>	<p>Documentos digitales y físicos en donde se controle todos los eventos por parte del jefe de área</p>	<p>Aprobación del reglamento de seguridad Laboral es de interés de cada área porque el beneficio es para todos</p>

<p><b>COMPONENTES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La gerencia está dispuesta a brindar las facilidades y trabajar en equipo para que el reglamento cumpla con los objetivos</li> <li>• Personal de la empresa comprometida con los cambios, y asertivo para la capacitación técnica en el uso adecuado del equipo de seguridad.</li> <li>• Trabajo en equipo en áreas administrativas, ventas, y producción.</li> <li>• Revisión de procedimientos para hacerlos efectivos y seguros.</li> <li>• Se cuenta con el presupuesto para la realización de proyecto.</li> <li>• Eliminación de tiempos muertos para mejorar la productividad de la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presupuesto establecido para el desarrollo de esta investigación y desarrollo por parte de la empresa.</li> <li>• La reducción de accidentes e incidentes con la puesta en marcha del Reglamento interno por el uso adecuado del equipo de seguridad.</li> <li>• Asesoramiento de un profesional.</li> <li>• Se ha generado un compromiso entre la empresa y sus colaboradores para salvaguardar la integridad física del personal.</li> <li>• Desarrollo de todos los procedimientos en condiciones seguras de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro y evaluación de riesgos encontrados</li> <li>• Incentivos para el personal por mejora de productividad</li> <li>• Capacitación permanente al personal.</li> <li>• Revisión medicas periódicas para el personal</li> <li>• Control del uso adecuado del EPP, en las diferentes áreas de trabajo</li> </ul>	<p>El cumplimiento de las leyes establecidas con los organismos de Seguridad en el Ecuador.</p>
---	--	---	---

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>PRESUPUESTO</b>		
<p>Investigación de campo</p> <p>Recopilación y búsqueda de datos e información</p> <p>Aplicación de software para medir competencias.</p> <p>Las actividades que te ayuden a realizar los objetivos del diagrama de estrategias</p>	<p>Se encuentra contemplado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación al personal</li> <li>• Materiales para la capacitación</li> <li>• Lunch</li> <li>• Equipos de protección personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datos estadísticos de accidentes e incidentes</li> <li>• Evaluación de procesos y actividades que puedan ocasionar riesgos.</li> <li>• Seguimiento del personal encargado en las actividades.</li> </ul>	<p>Aprobación de presupuesto necesario para la implantación, capacitación, y control del reglamento interno para bienestar de los colaboradores.</p>

*Elaborado por: Mariana Arias.*

*Fuente: Doña JANA condimentos y especias.*

**4.06 ANÁLISIS** El manual tendrá un impacto del 85% ya que según las estadísticas de rotación del personal, el personal se encuentra empoderado y se logra que no haya rotación de personal.

La capacitación en procedimientos según el reglamento interno de seguridad laboral implementado, nos permite ver que las faltas y permisos en días laborales, disminuyen por el conocimiento adquirido.

La socialización del reglamento da a los empleados reglas en que se sienten respaldados e incluidos en los cambios que la empresa necesita para seguir progresando y envolviéndose en un contexto global.

## **CAPÍTULO V.**

### **PROPUESTA.**

#### 5.01 Antecedentes.

Dentro del sector Alimenticio incluyendo el área de condimentos y especies como en toda industria dentro del país se están desarrollando nuevas estrategias para el análisis y la prevención de riesgos. La empresa Doña JANA condimentos y especies, ha visto la necesidad de implementar un reglamento interno de seguridad debido a la rotación de personal, a las faltas recurrentes y a los permisos en el personal por motivos de salud, por lo que necesita determinar tácticas adecuadas para evitar una serie de riesgos que se tiene con mayor frecuencia, antes de que sus consecuencias sean realmente nocivas para la empresa.

Con el interés de la empresa por velar por el bienestar, la satisfacción y la calidad de vida laboral de los colaboradores y comprendiendo que es un derecho que hay que garantizar y preservar en toda empresa, se ha considerado que es una inversión implementar el Reglamento.

El Reglamento Interno de seguridad Laboral, y que esto ayudará a minimizar costos, aumentar la productividad y mejorar la calidad del producto.

El presente Reglamento Interno de seguridad Laboral desarrolla normas y acciones para que exista un control de riesgos que se puedan dar con los procedimientos seguros en cualquier área de la empresa a través del uso correcto de Equipo de Protección Personal, señalética.

Además se pretende desarrollar políticas de prevención a través de capacitación en el personal, que ayude a manejar conocimiento acerca de la detección de riesgos, prevención de accidentes e incidentes laborales, esto será benéfico para los colaboradores y la empresa en general.

## 5.02 Descripción de la Herramienta metodológica.

### 5.02.01 Enfoque de la Investigación.

El enfoque de esta investigación se basa en el aspecto de investigación acción participativa la que se basa en un proceso eminentemente educativo de autoformación de la realidad de las personas o el grupo donde recae la investigación y tiene una participación directa, en la producción de conocimientos de su realidad y proponen e implementan alternativas para la solución a sus problemas.

### 5.02.02 Tipo de investigación.

La investigación está destinada a implementar un Reglamento Interno de Seguridad Labora, dentro de la empresa CONDIMENTOS DOÑA JANA para mejorar el entorno laboral reduciendo los riesgos dentro de las actividades e instalaciones de la empresa con el buen uso de los equipos de protección personal y normas seguras en los procedimientos y la señalización adecuada, tomando en cuenta un proyecto I+D+I.

Esta modalidad de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I), propone solucionar necesidades insatisfechas, problemas existentes, requerimientos en una organización o grupos sociales proponiendo soluciones como formulación de políticas, planes, programas, manuales, reglamentos, procesos, flujogramas; dependiendo de la necesidad que tengan las empresas para mejorar su desarrollo, recolectando información a través de la investigación directa y documental.

En la investigación realizada evidenciamos que en la empresa han surgido varios incidentes laborales por la mala utilización de los equipos de protección personal, aunque estos se encuentran proporcionados por la empresa no ha habido una

capacitación adecuada para el uso de los mismo, ni hay una reglamentación que obligue a portarlos.

La característica principal del reglamento interno de seguridad laboral es fijar normas de convivencia que ayuden a la seguridad de los colaboradores, y también se establezcan sanciones si no se cumplierse con lo estipulado en este.

Dentro del reglamento interno de seguridad laboral se busca concientizar a los colaboradores sobre las normas y reglamentos a seguir para mejorar sus condiciones de trabajo que regulan el funcionamiento de la empresa y tengan validez dentro de ella, para que promuevan un ambiente seguro para los colaboradores.

#### **5.02.03 Especificaciones para la elaboración del reglamento interno.**

Generalmente los Reglamentos Internos nos sirven como guía adecuada para normar el funcionamiento de la empresa en el ámbito de seguridad laboral, nos señalan los procedimientos a seguir en el uso adecuado de las instalaciones y usos de los equipos de protección laboral, dentro de la empresa.

El reglamento Interno de seguridad Laboral es un documento elaborado por el Jefe y los colaboradores de manera conjunta, en donde indica como debe ser cumplida las normativas por los empleados y la empresa en general.

### 5.03 Formulación del proceso de aplicación de la (Implementación del Reglamento Interno de seguridad Laboral).

#### 5.03.01 Marco legal

Se ha tomado de referencia como marco legal al código de trabajo para la presente investigación, ya que en base a este se establece las normas que deben regir dentro de las empresas.

De conformidad con lo previsto en el artículo 153 del Código del Trabajo, el empleador que tenga contratados normalmente 10 o más trabajadores permanentes tiene la obligación de confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad. El empleador confeccionará el referido reglamento interno de acuerdo a sus necesidades, pero debe contener, a lo menos, las menciones que se señalan en el artículo 154 del Código del Trabajo, esto es, las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa en equipos; los descansos; los diversos tipos de remuneración; el lugar, día y hora de pago de las remuneraciones; las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores; la designación de los cargos ejecutivos o

dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deben plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias; las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado (Art. 2º transitorio Ley 20.422, de 10.02.2010, Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad); la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar; las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento; las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale el reglamento interno, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el 25% de la remuneración diaria; el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas anteriormente; el procedimiento a que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual y, por último, el procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo. (Código de Trabajo, 2013)

### 5.03.02 Propuesta de Reglamento de Seguridad Laboral.

#### **MISIÓN**

Desde tiempos muy remotos la humanidad utiliza hierbas, especias y condimentos muy diversos para numerosos fines, Condimentos y Especies “Doña Jana” somos una empresa que incursiona en el campo alimenticio, orientada a la satisfacción de nuestros clientes y consumidores, con productos de buena calidad, a costos competitivos y a través del compromiso de sus trabajadores, mejorando continuamente.

#### **VISIÓN**

Nuestro objetivo como empresa es consolidarnos como una empresa líder en el mercado local para el año 2016 con los condimentos y especias en Ecuador, nuestra proyección es expandirnos internacionalmente en negocios con alimentos afines, exitosos.

## PRÓLOGO

El presente Reglamento interno de seguridad laboral la empresa Condimentos Doña Jana tiene por objetivo servir como instrumento de normativa apoyo y consulta en los derechos y obligaciones que tiene la empresa y los colaboradores dentro del desarrollo de las actividades en la empresa, con el fin de respetar y hacer respetar los derechos y obligaciones de la empresa en general.

Este manual contiene las obligaciones del empleador y del trabajador, sus derechos y en general normas de seguridad para el beneficio de la empresa favoreciendo a los colaboradores y la empresa al optimizar los recursos y minimizar gasto.

### **Objetivo general**

- Proteger los recursos de la organización, especialmente el recurso humano cumpliendo y haciendo cumplir la normativa nacional vigente en materia de seguridad en el trabajo con la finalidad de evitar accidentes e incidentes dentro de esta.

### **Objetivos específicos.**

- Informar a los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo.
- Mantener un ambiente saludable en todo lugar de trabajo y minimizar los riesgos laborales que puedan crear incidentes y accidentes de trabajo.
- Establecer sanciones por las malas conductas que los empleados no cumplieren en el lugar de trabajo de acuerdo a los reglamentos del código de trabajo.

### **Población y Muestra.**

La empresa Doña Jana condimentos y especias tiene una población 25 colaboradores de los cuales fueron encuestados en su totalidad.

### **Técnicas de investigación.**

Se ha utilizado como método de investigación documental y descriptiva ya que se consulta en registros y se realiza una encuesta, con observación directa.

**ENCUESTA PARA EMPLEADOS DE LA EMPRESA DOÑA  
JANA CONDIMENTOS Y ESPECIES.**



Cargo Actual: \_\_\_\_\_. Tiempo que labora en el  
cargo: \_\_\_\_\_.

La presente encuesta tiene por objetivo principal el brindar parámetros de observación que se van a utilizar para la presente investigación, la cual nos dará a conocer el nivel de cooperación de los colaboradores en las actividades de seguridad laboral dentro de la empresa.

**Por favor complete la encuesta cuidadosamente al leerla.**

**CUESTIONARIO:**

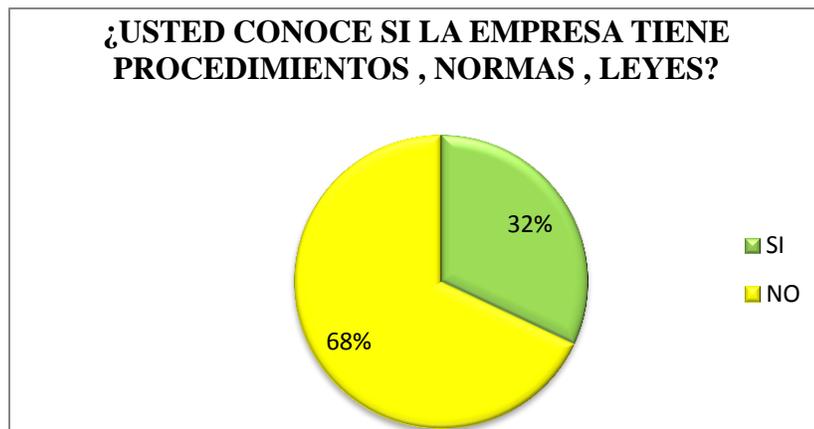
1. ¿Usted conoce a acerca de los procedimientos, normas, reglas de la Empresa?  
a. SÍ \_\_\_\_\_. b. No \_\_\_\_.
2. ¿ Durante el tiempo de trabajo en la empresa ha sido afectado por un accidente de trabajo?  
a. SÍ \_\_\_\_\_. b. No \_\_\_\_.
3. ¿La empresa le ha proporcionado equipos de protección personal?  
a. SÍ \_\_\_\_\_. b. No \_\_\_\_.
4. ¿La empresa lo incentiva para la utilización de estos implementos proporcionados?  
a. SÍ \_\_\_\_\_. b. No \_\_\_\_.
5. ¿Cree que la empresa da la importancia suficiente a la Seguridad de sus colaboradores?  
a. SÍ \_\_\_\_\_. b. NO \_\_\_\_.
6. ¿La empresa ha capacitado al personal para la correcta utilización de los implementos de seguridad y su objetivo?  
a. SÍ \_\_\_\_\_. NO \_\_\_\_.

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.**

## RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA EMPRESA DOÑA JANA.

1. ¿Usted conoce a acerca de los procedimientos, normas, reglas de la Empresa?

Si	8
No	17
Total	25



*Elaborado por: Mariana Arias.*

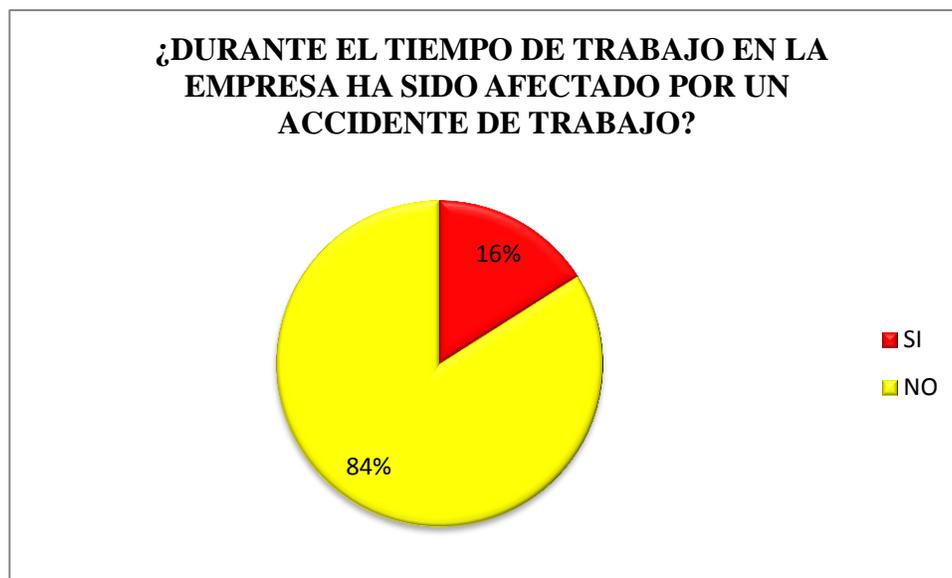
*Fuente. Empresa Doña JANA.*

### Análisis.

De las 25 personas encuestas determinamos que el 68% desconoce si la empresa tiene reglamento, normas o procedimientos en un documento.

2. ¿Durante el tiempo de trabajo en la empresa ha sido afectado por un accidente de trabajo.

Si	4
No	21
Total	25



*Elaborado por: Mariana Arias.  
Fuente. Empresa Doña JANA.*

### **Análisis.**

De las 25 personas encuestas determinamos que el 84% no ha sido afectado por algún incidente o accidente de trabajo, el 16% del personal que ha sufrido accidentes ha sido por el no uso de los equipos de protección personal.

3. ¿La empresa le ha proporcionado equipos de protección personal?

Si	12
No	13
Total	25



*Elaborado por: Mariana Arias.*

*Fuente. Empresa Doña JANA.*

### **Análisis.**

De las 25 personas encuestas determinamos que el 52% tiene los equipos y un 48% no tienen los equipos de protección personal.

4. ¿La empresa lo incentiva para la utilización de estos implementos proporcionados?

Si	3
No	22
Total	25



*Elaborado por: Mariana Arias.  
Fuente. Empresa Doña JANA.*

### **Análisis.**

De las 25 personas encuestas determinamos que el 88% opina que la empresa no incentiva al uso de los implementos de seguridad personal.

5. ¿Cree que la empresa da la importancia suficiente a la Seguridad de sus colaboradores?

Si	10
No	15
Total	25



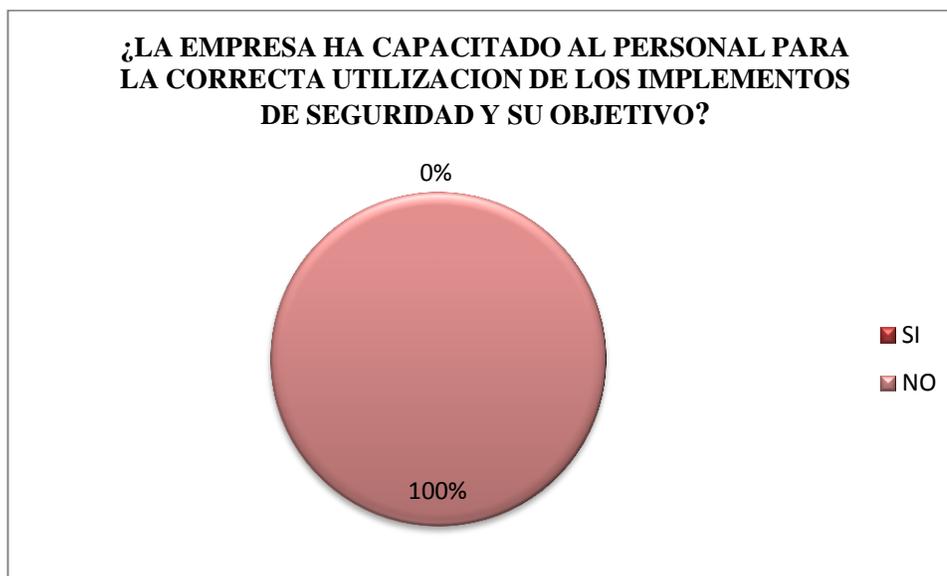
*Elaborado por: Mariana Arias.  
Fuente. Empresa Doña JANA.*

### **Análisis.**

De las 25 personas encuestas determinamos que el 60% opina que la empresa no le da la importancia suficiente a la seguridad de sus colaboradores.

6. ¿La empresa ha capacitado al personal para la correcta utilización de los implementos de seguridad y su objetivo?

Si	0
No	25
Total	25



*Elaborado por: Mariana Arias.  
Fuente. Empresa Doña JANA.*

### **Análisis**

De las 25 personas encuestas determinamos que el 100% indica que la empresa no ha capacitado al personal.

#### 5.04 ANÁLISIS:

Se determina que los colaboradores dentro de la organización tienen desconocimiento de las reglas y procedimientos, porque en la empresa no ha habido una comunicación efectiva para que el personal conozca de acerca de los objetivos de la empresa; por consecuencia los colaboradores no se sienten comprometidos con la empresa.

## **ALCANCE**

El manual de procedimientos expuesto a continuación involucra a los Departamentos de: Producción, Administrativo, Financiero.

## **RESPONSABLES:**

Serán responsables de la verificación, cumplimiento y aplicación del presente Manual de Procedimientos:

- Gerente
- Jefe de Producción
- Jefe Administrativo
- Personal

## **PROPUESTA DE REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD LABORAL.**

### **CAPITULO I**

#### **DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS**

##### **OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

- Elaborar la política empresarial de seguridad laboral y darla a conocer a todo el personal de la empresa.
- Conformar el Comité de Seguridad laboral.
- Proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, entregando todos los elementos de seguridad en el lugar de trabajo.
- Informar a los trabajadores por escrito o por cualquier otro medio, sobre los riesgos laborales a los que están expuestos y capacitarlos a fin de prevenirlos o minimizarlos.

- Dar a conocer a las autoridades del IESS sobre los accidentes realizadas en el trabajo en los plazos requeridos.
- Asegurar el cumplimiento de programas de capacitación para los trabajadores, acorde con los riesgos prioritarios a los cuales potencialmente se expondrán.
- Mantener en buen estado las instalaciones, máquinas y herramientas para un trabajo seguro.
- Programar la sustitución de productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor riesgo al trabajador.
- Proporcionar a los colaboradores el equipo de seguridad necesario para realizar sus tareas en el lugar de trabajo.

### **PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES**

Permitir que los trabajadores laboren en estado de embriaguez, bajo el efecto de cualquier droga o bajo la acción de medicamentos que le produjeran somnolencia o disminución de los reflejos.

Obligar al trabajador a laborar sin la debida capacitación y entrenamiento.

Obligar a los trabajadores a desempeñar sus labores sin el uso de equipos de protección personal o colectiva cuando la tarea así lo requiera.

Permitir que el trabajador realice una labor riesgosa para la cual no fue entrenado previamente.

### **OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

- Cumplir con las respectivas obligaciones de la empresa.
- Participar y leer el respectivo reglamento de seguridad laboral
- Cumplir con lo prescrito con el presente Reglamento de seguridad laboral.
- Asistir y participar en los cursos sobre prevención de riesgos programados por la Empresa.
- Usar correctamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, según los riesgos a los que se encuentren expuestos dentro y fuera de la Empresa.
- No operar o manipular equipos, maquinarias o herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido capacitados y autorizados.
- Comunicar a los jefes inmediatos, sobre cualquier situación de trabajo que por motivos razonables consideren, un peligro para la vida o salud de los mismos.
- Obedecer los mensajes de advertencia que indican los letreros y señales de protección.
- Evitar distracciones, interrupciones y juegos con los compañeros mientras trabajan.

- Fomentar orden y limpieza en los lugares de trabajo.

## **DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

- A desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo, adecuado que garanticen su Seguridad personal y colectiva.
- A estar informado y capacitado continuamente en los riesgos existentes en su puesto de trabajo.
- Derecho a la atención de primeros auxilios en caso de emergencia derivado de incidentes y accidentes de trabajo.
- A interrumpir su actividad laboral cuando por motivos razonables, consideren que existe un peligro que ponga en riesgo su seguridad o de sus compañeros.

## **PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES**

- Desobedecer las instrucciones, órdenes, procedimientos, señalización y el reglamento de seguridad laboral.
- Laborar en estado de embriaguez o bajo sus efectos o luego de haber ingerido estupefacientes, alucinógenos o sustancias psicotrópicos.
- Poner en funcionamiento equipos o máquinas y realizar trabajos en las instalaciones de la Empresa sin previa capacitación.

- Ingresar en áreas restringidas sin la autorización correspondiente y el equipo de protección necesario.
- Realizar trabajos sin previa autorización.
- Distraer la atención en sus labores con juegos, riñas, celulares o discusiones, con las que pudieran poner en peligro la vida en lugares y horas de trabajo.
- Fumar dentro de las instalaciones.
- Negarse a colaborar en casos de emergencia por incidentes, accidentes, incendios o desastres.

### **SANCIONES Y MULTAS**

- Todo incumplimiento de las normas establecidas en el presente Reglamento de Seguridad, serán sancionadas de acuerdo a las faltas cometidas.

Las faltas se clasifican en tres grupos:

a) Faltas Leves

b) Faltas serias

c) Faltas graves

- Son faltas leves aquellas que contravinieren el presente Reglamento pero no ponen en peligro la integridad física del trabajador, a tercera personas o a la integridad física de la Empresa.

- Son faltas serias, cuando por inobservancia de los hechos ponen en peligro su seguridad, de terceros y de los bienes de la Empresa.
  
- Son faltas graves, por reincidencia a las faltas serias, violación al reglamento interno, con conocimiento del riesgo o mala intención. Poner en peligro su vida, la de terceros y las instalaciones, equipos y bienes de la empresa.
  
- La falta o incumplimiento por parte de los trabajadores a las disposiciones de este reglamento, serán sancionadas de conformidad de la siguiente forma:
  - a) Amonestación Verbal
  
  - b) Amonestación Escrita
  
  - c) Multa de hasta un 10% del equivalente a su remuneración mensual.
  
  - d) Terminación del contrato previa la tramitación.

## **INCENTIVOS**

- El empleador incentivará y motivará a los trabajadores a que cumplan con las normas de seguridad establecidas por la empresa a través de mecanismos acordados previamente con el trabajador.

## **RESPONSABILIDADES**

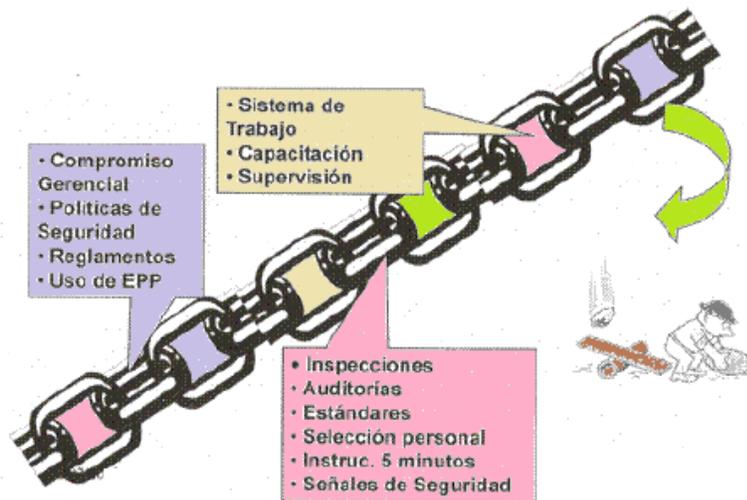
- **RESPONSABILIDADES DE GERENTES-JEFES Y SUPERVISORES** El Gerente o representante legal asume la plena responsabilidad de la Seguridad de los trabajadores de la Empresa determinando en la Política de Seguridad, el financiamiento de los programas de Seguridad; y la evaluación periódica de su cumplimiento
- **RESPONSABILIDADES DE LOS MANDOS MEDIOS** Los distintos niveles de supervisión de la empresa, además de las responsabilidades asignadas por la Gerencia General o el Representante Legal, tienen la responsabilidad de:
  - a) Velar por el cumplimiento de todos los procedimientos relativos a la Seguridad del personal a su cargo corrigiendo cualquier condición y/o acción insegura que hayan sido identificadas o informados por los trabajadores.
  - b) Controlar que las personas a su cargo utilicen los equipos de protección individual designados en cada área.

- c) Determinar las condiciones de riesgo y coordinar las mejoras de estas condiciones con un responsable.
- d) Instruir al personal a su cargo sobre los riesgos específicos de los distintos puestos de trabajo y las medidas de prevención a adoptar.
- e) Prohibir o paralizar los trabajos en los que se adviertan riesgos inminentes de accidentes, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos. Tomada tal iniciativa, la comunicarán de inmediato a su superior jerárquico, quien asumirá la responsabilidad de ya decisión que en definitiva se adopte.

## CAPITULO II

### DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PROPIOS DE LA EMPRESA

#### Ilustración 5 Prevención de Riesgos Propios de la Empresa



*Fuente: Sociedad Asturiana de Medicina y Seguridad en el Trabajo y Fundación Médicos Asturias*

*Elaborado por: Mariana Arias*

La cadena de mando en organización debe tener personas responsables a cargo de hacer cumplir reglas y normas; que todas las personas involucradas dentro de la organización, deben acatar las normas para alcanzar los objetivos planificados.

Para Reglamentos de Seguridad, la información que se coloque en este capítulo depende de la matriz de riesgos laborales desarrollada en base a las actividades de la empresa.

- **Riesgos Físicos.** Vibraciones, iluminación, temperatura (alta o baja), presiones anormales, radiaciones (ionizantes, no ionizantes), etc.
- **Riesgos Mecánicos.** maquinaria, herramienta, instalaciones, trabajos en altura, trabajos subterráneos, equipos de izar, equipo pesado, vehículos, orden en las áreas de trabajo, espacios confinados, etc.
- **Riesgos Químicos.** Polvo (mineral y orgánico), fibras, humo, gases, vapores, aerosoles, nieblas, líquidos. Se resaltarán aspectos relativos al transporte, almacenamiento, etiquetado, trasvase, hojas de seguridad (MSDS). Reglas para utilización/manipulación segura.
- **Riesgos Ergonómicos.** Riesgos Relacionados con la fuerza, posición, levantamiento manual de cargas, frecuencia y repetitividad de tareas, di confort térmico, etc.
- **Riesgos Psicosociales.** Si se incluirán reglas respecto a qué medidas preventivas se aplicarán para evitar daños a la salud o estados de insatisfacción originados por: la organización del trabajo, rotación de turnos, jornada nocturna, nivel y tipo de remuneración, tipo de supervisión, relaciones interpersonales, nivel de responsabilidad, exigencia y sobrepresión, etc.

Se incluirán aspectos relacionados con el programa de prevención del acoso o violencia psicológica o mobbing.

## CAPITULO III

### DE LOS ACCIDENTES MAYORES

#### **PREVENCIÓN DE INCENDIOS.- Normas generales.**

##### **Emplazamientos de los locales**

1. Deben estar provistos de una ventilación adecuada para todas las operaciones que comprenden el uso almacenamiento de líquidos inflamables y de una adecuada ventilación permanente del edificio y tanques de almacenamiento.
2. Los procesos de trabajo donde se labora deberán contar con un sistema de ventilación o extracción de aire, dotado de los correspondientes dispositivos de tratamiento para evitar la contaminación interna y externa.

##### **Estructura de los locales.**

En la construcción de locales se emplearán materiales de gran resistencia al fuego, recubriendo los menos resistentes con el revestimiento protector más adecuado, .

##### **Distribución Interior De Locales**

La localización debe ser distribuida para no afectar la productividad, ya que los empleados que deben interactuar con otros en forma personal, deben tener una ubicación central para de este modo tratar de reducir pérdidas de tiempo, que implicaría el hecho de obligarlos a desplazarse entre una y otra zona.

### **Pasillos, Corredores, Puertas y Ventanas**

Se cumplirán los siguientes requisitos:

- Las puertas de acceso al exterior estarán siempre libres de obstáculos y serán de fácil apertura.
- En los centros de trabajo donde sea posible incendio de rápida propagación, existirán al menos dos puertas de salida en direcciones opuestas.
- En las puertas que no se utilicen normalmente, se inscribirá el rótulo de "Salida de emergencia".
- En locales con riesgos de incendio ningún puesto de trabajo distará más de 50 metros de una salida de emergencia.

### **Planes de emergencia.**

El plan de respuesta a emergencias se establecerá mediante el análisis de riesgos, determinación de zonas seguras, rutas de escape, coordinadores de emergencias, inventarios de equipos de atención, comunicación y combate, acercamiento con las entidades externas tales como la policía, bomberos, cruz roja, defensa civil y otros destinados a tal efecto:

- Para el desarrollo del plan de emergencias adecuado, el personal estará capacitado para reaccionar ante un suceso, minimizando sus efectos y o consecuencias. Después de esto se tendrá un plan alternativo para reactivar cualquier proceso productivo y/o administrativo después de la ocurrencia de cualquier acontecimiento; y,
- En el caso de presentarse desastres naturales como terremotos inundaciones, erupciones volcánicas, los trabajadores actuarán de acuerdo a los instructivos correspondientes.

## CAPITULO IV

### DE LA SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD

#### SEÑALIZACIÓN

- a. La empresa colocará señalización de advertencia según lo indicado en la Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN - ISO 3864-1 Símbolos gráficos. Colores de seguridad y señales de seguridad, en los lugares donde exista peligro, por la presencia de materiales inflamables, circulación peatonal y vehicular, y otros riesgos que alteren la seguridad personal o colectiva, con el objeto de informar a sus trabajadores, estos avisos son de obligatoria aceptación por parte de los trabajadores.
- b. La empresa señalará las diferentes tuberías existentes acorde a los colores indicados en la Norma Técnica Ecuatoriana NTE-INEN 0440:84
- c. La señalización de seguridad, no sustituirá en ningún caso la adopción obligatoria de medidas preventivas, colectivas e individuales, necesarias para la

eliminación o mitigación de los riesgos existentes; esta, será complementaria y se basará en los siguientes criterios:

- Se usarán preferentemente pictogramas, evitando en lo posible, la utilización de palabras escritas
- Las pinturas utilizadas en la señalización de seguridad serán resistentes al desgaste y lavables; dichas señales, deberán mantenerse en buen estado, limpias, y renovarse cuando estén deterioradas.

A continuación se detalla el tipo de colores de señalización:

### Ilustración 6 Tipo de Colores de Señalización

COLOR DE SEGURIDAD	SIGNIFICADO	INDICACIONES Y PRECISIONES
ROJO	PARO	Alto y dispositivos de desconexión para emergencias
	PROHIBICIÓN	Señalamientos para prohibir acciones específicas
	MATERIAL, EQUIPO Y SISTEMAS PARA COMBATE DE INCENDIOS	Identificación y localización
AMARILLO	ADVERTENCIA DEL PELIGRO	Alto y dispositivos de desconexión para emergencias
	DELIMITACION DE AREAS	Señalamientos para prohibir acciones específicas
VERDE	CONDICIÓN SEGURA	Identificación de tuberías. Señalamiento para indicar salidas de emergencia, zonas de seguridad y primeros auxilios, lugares de reunión, entre otros.
AZUL	OBLIGACIÓN	Señalamientos para realizar acciones específicas, ejemplo: uso de elementos de protección personal.

*Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales*

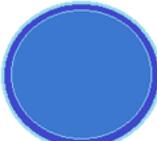
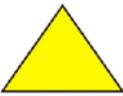
### Ilustración 7 Prohibición

**Prohibición.-** Estas señales denotan una orden para cumplir una acción.



*Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales*

### Ilustración 8 Tipos de Señalización

SEÑALES	DESCRIPCIÓN
	Fondo blanco y barra inclinada de color rojo. El símbolo de seguridad será negro, colocado en el centro de la señal pero no debe superponerse a la barra inclinada roja. La banda de color blanco periférica es opcional. Se recomienda que el color rojo cubra por lo menos el 35% del área de la señal.
	Fondo azul. Es el símbolo de seguridad o el texto serán blanco y colocados en el centro de la señal, la franja blanca periférica es opcional. El color azul debe cubrir por lo menos el 50% del área de la señal. Los símbolos usados en las señales de obligación debe indicarse el nivel de protección requerido, mediante palabras y números en una señal auxiliar usada conjuntamente con la señal de seguridad.
	Fondo amarillo, franja triangular negra. El símbolo de seguridad será negro y estará colocado en el centro de la señal, la franja periférica amarilla es opcional. El color amarillo debe cubrir por lo menos el 50% del área de la señal.
	Fondo amarillo, franja rectangular negra. El símbolo de seguridad será negro y estará colocado en el centro de la señal, la franja periférica amarilla es opcional. El color amarillo debe cubrir por lo menos el 50% del área de la señal.

*Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales*

## REGISTRO DE ACCIDENTES – INCIDENTES

- Será Obligación del Jefe de Producción del Responsable, el llevar el registro de los accidentes de trabajo e incidentes laborales ocurridos, así como las estadísticas de accidentabilidad respectiva.
- Definir y motivar los correctivos específicos y necesarios para prevenir la ocurrencia y repetición de los accidentes de trabajo;
- Establecer las consecuencias derivadas del accidente del trabajo;
- Apoyar y controlar a las organizaciones laborales para que estas provean ambientes saludables y seguros a los trabajadores afiliados al IESS;

## CAPITULO V

### DE LA INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS

#### INDUCCIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

- Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar.
- Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Los trabajadores tienen derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan. Complementariamente, los empleadores comunicarán las informaciones necesarias a los trabajadores y sus representantes sobre las medidas que se ponen en práctica para salvaguardar la seguridad y salud de los mismos

- Todo trabajador nuevo, antes de iniciar su actividad laboral, deberá realizar el proceso de inducción específica al puesto de trabajo.
- La información y capacitación en prevención de riesgos, deberá centrarse principalmente en:
  1. Los factores de riesgos significativos presentes en el lugar de trabajo y relacionados con las actividades a desarrollarse, en especial las de alto riesgo.
  2. Las lecciones aprendidas generadas a partir de la ocurrencia de accidentes y/o incidentes ocurridos en la operación.
  3. Las recomendaciones sugeridas después de la realización y análisis de simulacros.
  4. Educación para la Prevención.

## CAPITULO VI

### DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL

#### EQUIPOS DE PROTECCIÓN Y ROPA DE TRABAJO

- La empresa o su responsable, definirá las especificaciones y estándares que deberán cumplir los equipos de protección individual a ser utilizados por sus empleados y trabajadores.
- La empresa, en la realización de sus actividades, priorizará la protección colectiva sobre la individual.
- El equipo de protección individual requerido para cada empleado y trabajador, en función de su puesto de trabajo y las actividades que realiza, será entregado de acuerdo con los procedimientos internos de seguridad.
- Todos los empleados y trabajadores, deberían ser capacitados para el uso apropiado de los equipos de protección individual que utiliza, su correcto mantenimiento y los criterios para su reemplazo.
- Todo equipo de protección individual dañado o deteriorado, deberá ser inmediatamente reemplazado antes de iniciar cualquier actividad.

## **CAPITULO VII**

### **DISPOSICIONES GENERALES O FINALES**

Quedan incorporadas al presente Reglamento de seguridad y Salud en el Trabajo, todas las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, sus reglamentos, los reglamentos sobre seguridad y salud ocupacional en general, las normas y disposiciones emitidas por el IESS y las normas internacionales de obligatorio cumplimiento en el País, las mismas que prevalecerán en todo caso. Se realizará la entrega de un ejemplar de mano a todo trabajador del presente Reglamento de Seguridad laboral (Ministerio de Relaciones Labores, 2012).

MARIANA ARIAS ORTEGA

RESPONSABLE DEL REGLAMENTO

GUSTAVO MORENO CH.

NOMBRE DEL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA

## CAPÍTULO VI.

### ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 6.01 Recursos

Los recursos son conjunto de elementos disponibles para resolver una necesidad.

Podemos mencionar; Recursos naturales, Humanos, materias, tecnológicos y financieros, etc. Los recursos primordiales dentro de las empresas y objeto de nuestro estudio, son el recurso humano, Material Y financiero que es el factor fundamental para la marcha de cualquier empresa y lograr sus objetivos.

#### 6.01.01 Recursos Humanos

Los recursos humanos es el conjunto de empleados y colaboradores que laboran en una empresa con el propósito de coordinar, planear y organizar el equipo de trabajadores que conforman una empresa.

Chiavenato(2004)encontró lo siguiente:

La administración de los recursos Humanos (ARH) es una área bastante extensa y muy sensible debemos tener en cuenta los aspectos dentro de la administración de recursos. Las personas, como seres humanos profundamente diferentes entre sí dotados de personalidad propia, con

una historia particular y diferenciada, poseedoras de habilidad y conocimiento, destrezas y capacidades indispensables. (p. 3)

Se suele referirse al área de la administración de recursos humanos ARH, RRHH, RH, RR.HH que se ocupa de gerenciar al personal de la empresa. Esto incluye contratar, desarrollar, adiestrar y despedir, autoanalizar entre otras funciones.

#### 6.01.02 Recursos Materiales.

Son los bienes tangibles o concretos que disponen una empresa u organización con el fin de cumplir y lograr sus objetivos como: instalaciones, materia prima, equipos, herramientas, entre otros y sirven de apoyo para las actividades de la empresa como el combustible, elementos de aseo, papelería, etc.

#### 6.01.03 Recursos Financieros.

Los recursos financieros son elementos propios sean estos (dinero en efectivo, aportes económico de los socios, utilidad) y ajenos (créditos bancarios, préstamos de acreedores y proveedores y emisión de valores, etc.) de carácter monetario que la empresa requiere para el progreso de la empresa. Los recursos financieros no es más que el apoyo el gasto adquiridos dentro de la empresa.

Me permito señalar los siguientes recursos a emplear con sus respectivos costos.

## 6.02 Presupuesto.

El presupuesto es el plan financiero estimado para un proyecto, para el cual se requiere administrar fondos, Es el medio para maximizar las utilidades y el camino que debe recorrer la gerencia.

- Obtener tasa de rendimiento.
- Cubrir las expectativas de los inversionistas
- Delegación de la autoridad y de las responsabilidades encomendadas

**Humano.**

Estudiante investigador: Mariana Arias Ortega

Tutor de Tesis: Doctor Roberto López

Asesor de área de recursos. Psicóloga María Dolores Donoso

**Tabla 6 Materiales.**

DESCRIPCION	COSTO	TOTAL
<b><u>Útiles de escritorio</u></b>		8,70
Cuaderno 100 hojas	1,20	
4 esferográficos	3,00	
2 lápices	1,00	
500 hojas de papel Bond	3,50	
<b><u>Servicio de reproducción de materiales</u></b>		61
Fotocopias	7,00	
Internet, impresiones, videos, fotos	18,00	
2 Anillados	6,00	
3 ejemplares empastados	30,00	
<b><u>Implementación del manual</u></b>		900
Compra de señalética de seguridad	250,00	
Compra de equipo de seguridad EPP	250,00	
Capacitación de seguridad laboral	400,00	
<b><u>Personales</u></b>		300
Movilización	150,00	
Alimentación	150,00	
<b>SUBTOTAL</b>		1269,70
Imprevistos 10%	126,70	126,70
<b>TOTAL</b>		1469,70

*Elaborado: Mariana Arias*

Tabla7 Cronograma

Meses	DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL														
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4											
Recopilación de Información	■																														
Contexto					■																										
Justificación						■																									
Definición del problema central							■																								
Mapeo de Involucrados									■																						
Matriz De Análisis De Involucrados										■																					
Árbol De Problemas											■																				
Árbol De Objetivos												■																			
Matriz De Análisis De Alternativas													■																		
Matriz De Análisis De Impacto De Los Objetivos														■																	
Diagrama De Estrategias														■																	
Matriz de Marco Lógico															■																
Antecedentes (de la herramienta o metodología que propone como solución)																■															
Descripción (de la herramienta o metodología que propone como solución)																	■														
Formulación del proceso de aplicación de la propuesta																		■													
Presupuesto y Cronograma																			■												
Guía de fortalecimiento empresarial																				■											
Conclusiones y Recomendaciones																					■										
Presentación de Primer borrador																						■									
Presentación y Defensa de Tesis																														■	

Elaborado por: Mariana Arias

## CAPÍTULO VII.

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 7.01 Conclusiones

- Se encontró documentos técnicos como señalización, mapas de ruido, de riesgos, entre otros, fueron diseñados empíricamente sin contar con expertos la misma que es básica.
- Se estableció que en la empresa los colaboradores no utilizaban implementos de seguridad, debido a la falta de compromiso en materia de seguridad laboral.
- Como resultado de nuestra investigación, es posible concluir que por el alto índice de accidentes e incidentes encontrados dentro de la empresa, fueron provocados por la inexistencia de procedimientos, reglas y normativas.
- Encontramos desmotivación en el personal reflejado en la resistencia al cambio. La dificultad hallada para intentar confrontar la resistencia del personal para seguir reglas de seguridad.
- La falta de colaboración del personal nos llevaron a retrasar la recopilación de la información.

## 7.02 Recomendaciones.

- Se sugiere implementar el reglamento interno de seguridad laboral en la empresa para normar su vida institucional.
- Se exhorta a la ejecución del reglamento de seguridad laboral, para que puedan actuar, y tomar decisiones rápidamente en lo referente a mitigación de riesgos del trabajo.
- Se exhorta a la creación de un mapa de riesgos para la seguridad de los colaboradores.
- La empresa necesita esta herramienta para que sus colaboradores puedan tener en que respaldarse a través de políticas, conceptos y prácticas coherentes entre sí, para la motivación y empoderamiento del personal.
- El mejoramiento de los canales de comunicación interna para que a futuro esto lleve a la mejora en el clima organizacional interno y se incremente el respaldo del personal a la gerencia.
- El éxito de este reglamento es socializar con los colaboradores para que aporten con sus conocimientos y vivencias diarias.

## ANEXOS 1

### Equipos de Protección Personal



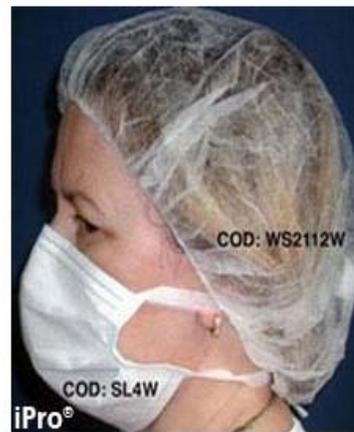
Gafas



Guantes



Audífonos



Mascarilla y gorra

## ANEXOS 2



Entrada a oficinas







Planta mesa de trabajo





Trituradora



Selladora



Cortadora





Bodega

## SEÑALIZACIÓN







## GEL ANTIBACTERIAL

---

## Bibliografía

Bernal, C. (2006). Metodología de la Investigación. En C. Bernal, *Metodología de la Investigación* (pág. 54). Sabana Colombia: Pearson Educación.

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. En I. Chiavenato, *El Capital HUmano de las Organizaciones* (pág. 3). México: Mc Graw Hill.

Gobierno Constitucional de La República del Ecuador . (2013). Código de Trabajo. En C. Nacional, *Código de Trabajo* (pág. 15). Quito: Edijur.

Gobierno Constitucional de la República del Ecuador. (2013). Constitución de la República del Ecuador. En H. Nacional, *Constitución de la República del Ecuador* (pág. 102). Quito: Edijur.

## Enlaces

- Acuerdo de Cartagena. (14 de Abril de 2003). *Acuer de Integración Subregional Andino*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de <http://www.sice.oas.org/trade/junac/decisiones/dec563s.asp>
- Asamblea Nacional Constituyente . (25 de octubre de 2008). Recuperado el 01 de marzo de 2015, de [http://constituyente.asambleanacional.gov.ec/index.php?option=com\\_content&task=view&id=18787&Itemid=1](http://constituyente.asambleanacional.gov.ec/index.php?option=com_content&task=view&id=18787&Itemid=1)
- Bugueño, X. (Octubre de 2008). Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de [http://valoras.uc.cl/wp-content/uploads/2010/10/reglamento\\_conv.pdf](http://valoras.uc.cl/wp-content/uploads/2010/10/reglamento_conv.pdf)
- Caro, A. (2014). *Scribd*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de <http://es.scribd.com/doc/37811428/Matriz-de-Marco-Logico-Analisis-de-Alternativas#scribd>
- Constitución del Ecuador. (2008). *Acuerdo Ministerial 203 Seguridad y Salud en el trabajo*. Recuperado el 14 de Marzo de 2015, de <http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- FAO. (09 de Septiembre de 1989). *Documentos USAD*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de <http://www.fao.org/wairdocs/x5405s/x5405s1g.htm>
- Fernandez, M. (2012). *cepal*. Recuperado el 15 de Diciembre de 2014, de <http://es.slideshare.net/metodologia2012/arbol-de-problema-cepal>
- Gestión Publica para Resultados y Evaluación. (2012). *CEPAL*. Recuperado el 15 de 12 de 2014, de <http://www.indetec.gob.mx/eventos/cepal2012/materiales/HectorOyarcePRESS3.pdf>
- León, C. (2007). *Enciclopedia Virtual Eumed*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de [http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/232/analisis\\_alternativas.html](http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/232/analisis_alternativas.html)

Mi

nisterio de Educación. (2001). *UNET Venezuela*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de [http://docencia.unet.edu.ve/Coordinaciones/SComunitario/archivos/Matriz\\_de\\_Marco\\_Logico.pdf](http://docencia.unet.edu.ve/Coordinaciones/SComunitario/archivos/Matriz_de_Marco_Logico.pdf)

Organización Internacional del trabajo . (21 de Abril de 1972). *asesoria laboral*. Recuperado el 02 de Marzo de 2015, de [http://www.smiba.org.ar/revista/vol\\_05/05\\_04\\_02.htm](http://www.smiba.org.ar/revista/vol_05/05_04_02.htm)

Ramirez, C. (Junio de 1993). Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de [https://books.google.com.ec/books?id=jDgUQb\\_V6PsC&pg=PA11&lpg=PA11&dq=la+seguridad+Industrial+en+el+concepto+moderno+simple+significa+m%C3%A1s+que+una+simple+situaci%C3%B3n+de+seguridad+f%C3%ADsica,+una+situaci%C3%B3n+de+bienestar+personal,+un+ambiente+de](https://books.google.com.ec/books?id=jDgUQb_V6PsC&pg=PA11&lpg=PA11&dq=la+seguridad+Industrial+en+el+concepto+moderno+simple+significa+m%C3%A1s+que+una+simple+situaci%C3%B3n+de+seguridad+f%C3%ADsica,+una+situaci%C3%B3n+de+bienestar+personal,+un+ambiente+de)

Secretacia Nacional de Planficación y Desarrollo. (2013). *Buen Vivir plan Nacional*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de <http://www.buenvivir.gob.ec/>

Universidad Internacinacional de Colombia. (2014). *Dirección Nacional de Innovación Académica*. Recuperado el 01 de Marzo de 2015, de <http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4100002/lecciones/instrumentos/arbol.htm>

Zuñiga, R. (29 de Marzo de 2015). Importancia del Reglamento interno . *HSEC*.