



TECNOLÓGICO DE
FORMACIÓN
CONDICIÓN UNIVERSITARIO



RED ACADÉMICA
DE FORMACIÓN TÉCNICA
TECNOLÓGICA
Reg. SENESCYT No.XX

Ciclo WEBINAR

RAFTTEC-UF

Control y seguridad Organizacional - 2021 / Nro. 2

Compiladores:

Belinda Marta Lema Cachinell
Alejandro Nicolás Lema Cachinell
Emma Zulay Delgado Saeteros
Rafael Félix Bell Rodríguez

Conferencistas:

Lesly Benítez Pincay
Pavel Omar Defranc Balanzategui
Abdón Isaac Arellano Valdiviezo



ISBN: 978-9942-8755-6-3



Ciclo WEBINAR

RAFTTEC-UF

Control y seguridad Organizacional - 2021 / Nro. 2



Ciclo WEBINAR

RAFTTEC-UF

Control y seguridad Organizacional - 2021 / Nro. 2

Compiladores:

Belinda Marta Lema Cachinell
Alejandro Nicolás Lema Cachinell
Emma Zulay Delgado Saeteros
Rafael Félix Bell Rodríguez

Conferencistas:

Lesly Benítez Pincay
Pavel Omar Defranc Balanzategui
Abdón Isaac Arellano Valdiviezo

Ciclo WEBINAR RAFTTEC-UF
Control y seguridad Organizacional
Compilación
2021 / Nro. 2

ISBN: 978-9942-8755-6-3



9 789942 875563



Compiladores:

Belinda Marta Lema Cachinell
Alejandro Nicolas Lema Cachinell
Emma Zulay Delgado Saeteros
Rafael Félix Bell Rodríguez

Conferencistas:

Lesly Benítez Pincay
Pavel Omar DeFranc Balanzategui
Abdón Isaac Arellano Valdiviezo

© Instituto Superior Tecnológico de Formación Profesional Administrativa y Comercial -UF-
Tungurahua 705 entre Velez y Luque; Guayaquil, República del Ecuador
Teléfonos: 04- 3 709910, Ext: 9130 – 9132
e-mail: admisiones.uf@formacion.edu.ec
Sitio web: <https://formacion.edu.ec/uf/>

Con apoyo de:



www.acvenisproh.com



© ACVENISPROH® Ediciones / 0963686761001; Guayaquil, República del Ecuador
Teléfono: +593 979109814 - email: acvenisproh@gmail.com
Consulta ISBN Cámara Ecuatoriana del Libro: http://186.71.28.67/isbn_site/catalogo.php?mode=avanzada
Sitio web de la publicación: https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/issue/view/9
DOI: <https://doi.org/10.47606/lib008>

Corrección de estilo: Celia Cruz Betancourt Fajardo / Ana L. Riera Morillo
Diseño y diagramación: Acvenisproh
Impresión digital y puesta en línea: Iván J. Ordaz M.
Guayaquil, República del Ecuador; 2021

El texto original de los reportes consignados para su aparición en esta publicación fue sometido a un proceso de revisión por el Comité organizador del Ciclo Webinar RAFTTEC-UF 2021 y de acuerdo con la normativa que rige el proceso de evaluación para producción de literatura científica en RedGIA-Ecuador, con circunscripción en la República del Ecuador.

Esta es una publicación de acceso abierto, según criterios UNESCO, de acuerdo con lo expresado por Swan* (2013) "Que la literatura revisada por pares sea accesible sin suscripción o barreras de precios" (p.36). Todas las opiniones y/o reflexiones contenidas en este libro son de responsabilidad absoluta de los autores y no representan necesariamente el criterio editorial. Documento para consideración de la comunidad científica, abierto a revisiones posteriores a su publicación; argumentadas desde el discurso científico. E-mail: acvenisproh@gmail.com

*Swan, A. (2013) Directrices para políticas de desarrollo y promoción del acceso abierto. [Documento en línea] Serie UNESCO de Directrices Abiertas. UNESCO. p.36. Disponible: http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CI/CI/pdf/publications/policy_guidelines_oa_sp_reduced.pdf

Queda prohibida su reproducción total o parcial para fines comerciales. Distribución gratuita. Fines educativos y culturales.
Publicación ON LINE de acceso abierto y gratuito

AGRADECIMIENTOS

La Red Académica de Formación Técnica y Tecnológica del Tecnológico Universitario de Formación RAFTTEC-UF, a través de la Dirección de Investigación institucional; agradecen la colaboración de las siguientes personas e instituciones que, con su aporte, contribuyeron a la configuración de la presente publicación.

- *Distinguidos conferencistas: Lesly Benítez Pincay, Pavel Omar Defranc Balanzategui y Abdón Isaac Arellano Valdiviezo; participantes del Ciclo Webinar RAFTTEC-UF 2021, quienes compartieron su trayectoria, conocimiento y mística de trabajo. Gracias por sus valiosos aportes a la comunidad académica.*
- *Personal Directivo del Tecnológico Universitario de Formación -UF- por el apoyo constante a estas iniciativas, producto del compromiso constante con la calidad educativa y científica.*
- *Docentes y estudiantes del Tecnológico Universitario de Formación -UF- por su activa participación en el Ciclo Webinar RAFTTEC-UF 2021, en correspondencia al fortalecimiento permanente de nuestras competencias académicas y vocación por la excelencia educativa.*
- *Integrantes de la Red Internacional de Grupos de Investigación Asociados -Red-GIA, Ecuador- por su constante apoyo para la concreción de estas iniciativas editoriales.*
- *Integrantes de la A.C. Venezolana de Investigación Social en Pro de la Humanidad -ACVENISPROH- por su constante apoyo para la concreción de estas iniciativas editoriales.*
- *Integrantes de la Fundación Galileo para el Avance de la Ciencia en Ecuador -FUNDAGACEC- por su constante apoyo para la concreción de estas iniciativas editoriales.*

*Lcda. Evelyn de la Llana Pérez
Directora de Investigación -UF-*

*Dr. Alejandro Nicolas Lema Cachinell
Coord. Responsable -RAFTTEC UF-*

ÍNDICE GENERAL

<u>PRESENTACIÓN.....</u>	1
<u>SECCIÓN I. CONFERENCIAS MAGISTRALES.....</u>	2
<u>LA PREVENCIÓN DEL FRAUDE INTERNO COMO COMPETENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA.....</u>	3
<u>NORMATIVA PARA LA REGULACIÓN DEL REGISTRO PROFESIONAL PARA EL EJERCICIO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: RETOS Y PERSPECTIVAS EN EL CONTEXTO ECUATORIANO.....</u>	13
<u>GUÍA PARA LA COMPROBACIÓN DE PROTOCOLOS DE SEGURIDAD FRENTE A EXPOSICIÓN DE AGENTES BIOLÓGICOS Y SU APLICATIVO INFORMÁTICO.....</u>	22
Resolución	

PRESENTACIÓN

La Red Académica de Formación Técnica y Tecnológica del Tecnológico Universitario de Formación RAFTTEC-UF, nace con la finalidad de articular la conformación de Grupos de Investigación, con miras a constituirse en un espacio de intercambio de experiencias, socialización de hallazgos e integración de conocimientos; como una estrategia para el fortalecimiento en las competencias investigativas de cada uno de sus asociados.

En este orden de ideas, sus propósitos implican el propiciar el encuentro de investigadores noveles y consolidados en una plataforma virtual que garantice el intercambio de saberes y experiencias investigativas, a fin de que puedan ser compartidas y promovidas en la sociedad del conocimiento en correspondencia con los objetivos mundiales 2030.

Así mismo, fortalecer la cultura investigativa, con carácter multidisciplinario y pluricultural, del conocimiento científico asociada a la moral y buenos principios éticos de originalidad y respeto. Ello, potenciando el impulso de la incorporación de nuevas generaciones al mundo científico en Ecuador y a nivel internacional.

Desde esta perspectiva, surge el Ciclo Webinar de Conferencias magistrales RAFTTEC-UF 2021, posicionándose como un espacio para el encuentro de saberes científicos, en el marco de las disciplinas institucionales.

Ello, permite el debate académico, el acceso a nuevas innovaciones y tecnologías; que promoverán nuevas competencias y habilidades para los integrantes de experiencia, lo cual, redundará en beneficios y soluciones a los grandes retos del país y del mundo.

En esta oportunidad, el Ciclo WEBINAR RAFTTEC-UF, ha hecho énfasis en el Impulso Estratégico para los nuevos Retos empresariales, con la participación de tres (3) destacados conferencistas: Lesly Benítez Pincay, Pavel Omar Defranc Balanzategui y Abdón Isaac Arellano Valdiviezo. Juntos, desarrollan consideraciones relacionadas al Control e indicadores del ámbito de la seguridad Organizacional.

¡Gracias!, por su contribución en la promoción y difusión del conocimiento científico en estas áreas. Su experiencia y conocimiento contribuirán a la gestación de soluciones para la humanidad. Pueden visualizar esta experiencia en nuestro canal youtube Institucional: <https://www.youtube.com/c/UniversitariodeFormaci%C3%B3n/playlists>

*Lcda. Evelyn de la Llana Pérez
Directora de Investigación -UF-*

*Dr. Alejandro Nicolas Lema Cachinell
Coord. Responsable -RAFTTEC UF-*



TECNOLÓGICO DE
FORMACIÓN
CONDICIÓN UNIVERSITARIO



RED ACADÉMICA
DE FORMACIÓN TÉCNICA
TECNOLÓGICA

CONFERENCIAS

Ciclo WEBINAR

RAFTTEC-UF

Control y seguridad Organizacional - 2021 / Nro. 2

Conferencia:

LA PREVENCIÓN DEL FRAUDE INTERNO COMO COMPETENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA

Lesly Benítez Pincay

Ingeniera Comercial egresada de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil (Ecuador) con Maestría en Gestión Integrada: Medio Ambiente, Calidad y Prevención de la Universidad Europea del Atlántico. Su destacada experiencia laboral incluye: Jefe Operativo en el Banco Guayaquil, Analista Distrital Administrativa del Ministerio de Educación, Docente Titular y Coordinadora de la Carrera Tecnología Superior en Administración en el Instituto Superior Tecnológico de Formación Profesional, Administrativa y Comercial. Así mismo, es propietaria de la microempresa SD Soluciones Empresariales desde el año 2016. Ponente en numerosos congresos nacionales e internacionales es, además, autora de varios artículos científicos en los que sobresalen los temas relacionados con la gestión empresarial y el emprendimiento. Ha liderado varios proyectos de investigación y participado en varios congresos Internacionales. Durante su trayectoria profesional ha recibido reconocimientos importantes tales como Docente destacada en las actividades de Vinculación



Ciclo WEBINAR

RAFTTEC-UF

Control y seguridad Organizacional - 2021 / Nro. 2

LA PREVENCIÓN DEL FRAUDE INTERNO COMO COMPETENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA

Conferencista: Lesly Benítez Pincay

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6206-1253>

Enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=ic2M1sVBOzw&t=9s>

El día de hoy les voy a presentar el tema la prevención del fraude interno como competencia de la gestión administrativa en la empresa. Es importante mencionar que el fraude empresarial es un riesgo que está presente en todo tipo de organización, no importa si la organización es pequeña, si es mediana o si es grande, siempre va a existir un riesgo de fraude, por tal motivo siempre es preciso concederle una alta importancia administrándolo de forma conveniente.

Hay que ser consciente del que fraude siempre ha existido y siempre existirá en todo tipo de empresas, sobre todo en época de crisis. En la actualidad como todos conocemos, debido a la pandemia del Covid, existe una crisis mundial y es en este momento cuando nosotros los administradores de empresas debemos de aumentar las alertas tanto en la prevención como en la detección del fraude interno, es por ello que esta conferencia está dirigida a propietarios, a administradores y a jefes de los departamentos de todo tipo de empresas.

Para iniciar, vamos a preguntarnos: ¿Qué es el fraude? La asociación de examinadores de fraudes certificados, que es una organización, que es la mayor o la más grande a nivel mundial que estudian los fraudes en el mundo, define que el fraude como cualquier acto intencional o deliberado de privar a otro de una propiedad o dinero por la astucia el engaño u otros actos desleales. Existen dos tipos de fraude: el fraude interno y el fraude externo.

El fraude interno se da por personas que pertenecen a la empresa, como son empleados, funcionarios, directivos, incluso propietarios, a veces nosotros pensamos que el fraude interno solo lo puede cometer un colaborador, pero no, lo puede cometer cualquier persona, no importa el nivel que tenga dentro de la organización. Como lo dice aquí, que incluso hasta el propietario de la misma; y por otro lado tenemos el fraude externo, este fraude externo es cometido por personas que son ajenas o externas a la empresa, como lo puede ser clientes, o como lo pueden ser proveedores u otras partes que tengan relación con la organización.

¿Qué es el fraude interno? El fraude interno es el uso de la ocupación o empleo de uno para que el enriquecimiento personal a través del mal uso deliberado o mala aplicación de los recursos o activos de la organización.

¿Cuándo nosotros cometemos fraude interno? Cuando estamos utilizando los recursos de la empresa. Yo siempre le digo a mis estudiantes que nosotros cometemos fraude interno desde el momento que nos llevamos, por ejemplo, una resma de hojas a la casa, a veces lo encontramos como algo insignificante o a veces decimos es una resma de hojas o voy a utilizar hojas para poder hacer mi trabajo de la universidad; sin embargo, no nos estamos dando cuenta que esto es un tipo de fraude, incluso está tipificado en el código de trabajo que nosotros no podemos dar mal uso a los recursos de la empresa.

¿A qué punto quiero llegar? Que no importa el monto, no importa si estoy cogiendo algo de tres dólares o de diez millones de dólares, sin embargo, el efecto es el mismo, es un tipo de fraude.

¿Cuáles son las razones por las que se comete el fraude en la organización? Una de estas razones es la falta de controles adecuados y ahí es cuando viene nuestro papel como gestor, como administrador de una empresa o como propietario de una empresa, a veces nosotros como

propietarios pecamos de no controlar los procesos de la empresa, de no controlar nuestros empleados, recuerden que una de las funciones del administrador es la función del control y esto está muy ligado a esto ¿Por qué? ¿Qué pasa?

Cuando nosotros no controlamos los procesos de la empresa, no controlamos lo que hacen nuestros colaboradores y ojo no digo que hay que excedernos de control, pero sí es importante establecer lineamientos para poder evitar o prevenir el fraude. Cuando nosotros no controlamos, damos paso a que se cometa un acto fraudulento.

La baja rotación de puesto también es otra razón. A veces nosotros, sobre todo en las empresas pequeñas, cuando creamos una empresa contratamos a alguien que decimos es nuestra mano derecha; es la persona que le damos todas las funciones y pensamos que esa persona nunca nos va a defraudar, que nunca nos va a jugar sucio dentro de la empresa.

Entonces, también nosotros cometemos ese error y yo digo que los administradores debemos confiar en nuestros empleados, totalmente de acuerdo, pero siempre hay que tener un grado de malicia, porque como lo vamos a ver más adelante, el fraude no solo lo comete una persona que tiene la mente de que voy a robarle a la empresa, no, se puede dar por otras situaciones o por otros motivos. Entonces, una de ellas, cuando contratamos a una persona de mucha confianza o cuando no rotamos a esta persona o confiamos que esta persona tiene todas las capacidades para ese puesto y como creemos que es la única que puede desarrollar estas actividades, la dejamos ahí por años y años.

¿Qué pasa? Que esta persona que está asegurada a su puesto que sabe que no la van a cambiar y que puede hacer o deshacer dentro de él, pues puede obviamente cometer un acto fraudulento.

Otro punto es la documentación confusa ¿A qué nos referimos con esto? Y también tiene que ver con nuestra gestión administrativa, recuerden que dentro de la función de la organización nosotros tenemos que crear dentro de las empresas Manuales de Procedimientos que nos den los lineamientos de cuál es el proceso para seguir y cuál es la documentación que se necesita para ese proceso, pero ¿Qué pasa cuando nosotros no organizamos a la empresa?

Pues ahí es cuando viene documentación confusa, no sabemos qué documento necesita un trámite, por ejemplo, decimos que una factura para podérsela cancelar tiene que tener su orden de compra, tiene que tener la aprobación, se me ocurre del área requirente y la tiene que autorizar otro nivel de la empresa, pero como nosotros no tenemos establecido ninguno de estos lineamientos, si falta la orden de compra pues, no importa vamos a pagar esta factura, como no estamos controlando y vamos al punto uno y como no tenemos una documentación establecida para dicho trámite, pues obviamente podemos por ahí crear una factura que a lo mejor nadie pidió, que nadie solicitó y la pago dentro de la empresa y estoy cometiendo un acto de fraude.

Salarios bajos, recuerden que iniciamos con la parte de la crisis mundial que tenemos en este momento y muchas empresas han bajado los salarios o al inicio bajaron los salarios de los empleados, entonces a veces los colaboradores se justifican de esto para poder cometer fraude.

Por ejemplo va a decir, vamos al mismo ejemplo de las hojas, “bueno como la empresa no me está pagando de acuerdo a lo que yo estoy trabajando me voy a llevar la resma de hojas porque como no me está pagando yo necesito devengar lo que estoy haciendo, lo que estoy laborando y me la llevo”, incluso se puede, hoy será una resma de hojas, mañana puede ser otros recursos de la empresa y si trabaja en la parte donde se maneja dinero pues van a decir me llevaré 10 dólares, 20 dólares y así es cuando nosotros comenzamos a justificar por el salario bajo.

Otra razón también es la normativa interna deficiente, vamos al tema de la organización, nosotros tenemos que establecer políticas dentro de la empresa, si yo le digo a mi colaborador por ejemplo, no aceptar regalos de clientes porque eso puede llevar un fraude, le digo a mi colaborador: tienes que seguir este lineamiento para poder llevar a cabo este proceso.

Si yo no tengo una normativa, si yo no tengo políticas establecidas dentro de la empresa, pues mi colaborador no va a tener a que apegarse, no hay un código de ética, entonces como no existe el código de ética él no sabe qué es lo que debe hacer y lo que no debe hacer y como no está escrito en ningún lado pues, obviamente va a cometer un acto fraudulento y ahí es cuando una situación lleva a otras situaciones que cuando pasa mucho tiempo se hace cada vez más fuerte.

¿Por qué ocurre el fraude dentro de la empresa? Aquí tenemos a Donald Cressey, que es un criminólogo que se enfocó en el analizar el fraude, todo tipo de fraude y para esto creó un triángulo que lo llama el triángulo del fraude, este triángulo está conformado por tres puntos importantes: por la oportunidad, por la motivación y por la racionalización, ¿Por qué lo pone en este orden? porque para este autor si no existiera la oportunidad, no existiera el fraude.

Como les dije hace rato, si yo tuviera una empresa donde estoy controlando todo, por ejemplo volvamos al tema de las hojas que es algo que lo vemos con mucha frecuencia, a lo mejor en las empresas si yo sé que mi jefe tiene control, tiene un control de todo lo que maneja y entre eso este tipo de control tiene inventariados todos sus recursos de la empresa, entre ellas las hojas, yo no me voy a llevar una resma de hojas porque yo sé que mi jefe lo tiene contado y si yo sé que mi jefe lo tiene contado y se llega a dar cuenta que le está faltando una resma de hojas, pues obviamente va a saber que fui yo la que me lleve esa resma, entonces si no hay la oportunidad, no hay el fraude.

La motivación, vamos a pensar que no existe el control, de que exista la oportunidad de llevarme esa resma de hojas, la persona, el defraudador, la persona que cometa el fraude dice: “bueno tengo la oportunidad” y comienza a motivarse, “bueno yo realmente me tengo que llevar esas hojas porque no me están pagando bien”; ahí viene la parte que yo estoy justificando lo del sueldo, “no me están pagando bien, ahí están esas hojas que cualquier otra persona se las puede llevar y como yo las necesito para mis tareas de la universidad, pues las voy a tomar, me las voy a llevar” y se está motivando o está impulsando el hecho de cometer el fraude y viene luego la racionalización, comienza a racionalizar y va a decir “bueno esto no es tan malo porque solo es una resma de hojas, no va en mi contra de mi código de ética, no va contra mis valores y principios porque la resma de hojas cuesta sólo tres dólares” y ahí es cuando se comete el fraude y eso lo vemos con una resma de hojas.

Yo he conocido casos donde personas han tomado miles y miles de dólares gracias a que existe la oportunidad, la motivación y la racionalización, entonces vamos a ver aquí con más precisión cómo funciona este fraude, ¿Qué es la oportunidad? Como ya les dije hace rato, es el hecho que le da paso a que la persona pueda tomar el recurso de la empresa, esta oportunidad se puede dar por: falta de control interno, ausencia de controles de seguridad.

A veces tenemos un negocio pequeñito de herramientas, por ejemplo, vendemos herramientas en un local pequeño y yo no tengo establecido controles de seguridad entre ellos, qué sé yo, no tengo cámaras, a lo mejor donde los colaboradores guardan sus pertenencias, no hay nadie que revise cuando el colaborador se va, el colaborador llega todos los días con su maleta, se va a con su maleta, no le revisamos la maleta, entonces estamos dando paso a que se pueda llevar de aquí a mañana algo dentro de la empresa, no digo que todos los colaboradores son defraudadores, no, es totalmente incorrecto eso, pero cuando nosotros no establecemos controles, no establecemos en este caso medidas de seguridad, podemos dar paso a que se

cometa. Ya vamos a ver más adelante por qué. Cuando concentramos las funciones, lo que yo les decía hace rato, confiamos tanto en una persona que le damos todas las potestades, todo el poder de ejecutar dentro de la empresa de hacer y deshacer y como yo tengo todo el poder y nadie me está vigilando, pues puedo cometer un acto de fraude y yo les digo, hubo una empresa donde la contadora emitía todos los cheques, ella falsificaba a veces en ocasiones la firma del dueño de la empresa, en otras ocasiones le daba el cheque y el jefe como confiaba totalmente en ella firmaba.

¿Qué pasa? Que esta persona por dos años le robó a la empresa emitiendo cheques y cheques y cheques de mil, dos mil, en total se llevó como trescientos mil dólares en el transcurso de los dos años, pero ¿Por qué?

Porque concentrábamos las funciones, excedemos incluso aquí también el exceso de confianza, excedemos nuestra confianza en esa persona, es tan grande que nos cegamos a veces a ver que realmente nos puede robar y eso no puede ser así porque imagínense ustedes que una persona que a lo mejor yo confío tanto y esa persona no tiene la misma, a lo mejor la misma gratitud con su empleador y decide robarle, pues eso le va a causar grandes pérdidas a la empresa.

Imagínense 200 mil o 300 mil dólares en dos años que se dieron cuenta gracias a auditorías externas que realizaron dentro de la empresa, porque si no ni se hubiese percatado el dueño que le estaban robando, porque como eran cheques pequeños de mil, dos mil, y ellos manejaban cantidades grandes, no se había percatado que lo estaban estafando.

El acceso privilegiado. También existen personas que tienen acceso a toda la información de la empresa, a toda la información y el tener el acceso también puede hacer que cambiemos la información, que vayamos a la parte contable, que podemos maquillar información, entonces esto tampoco es bueno, porque también da la oportunidad de cometer fraude.

Conocimiento del lugar de trabajo, tampoco es idóneo que una persona conozca cómo funciona una empresa al revés y al derecho, porque eso también da la oportunidad de saber cuáles son los de los puntos débiles de la empresa y poder a lo mejor cometer un fraude dónde está esa debilidad.

Como yo conozco todo y yo soy como todo funciona, pues obviamente no me van a encontrar, incluso a veces hay personas que conocen cómo están todas las cámaras, hasta donde enfocan, yo sé cómo enfocar las cámaras, entonces me voy a ir a un lugar donde no enfoque la cámara, por ese lado me voy a llevar las cosas porque como no enfoca y si una persona es de otra área ¿Por qué tiene que conocer cómo funcionan las cámaras?

Entonces hay siempre que limitar las funciones y los conocimientos que tienen nuestros colaboradores y como les dije no solo colaboradores puede ser también en todos los niveles, puede ser un jefe, puede ser un vicepresidente, puede ser un administrador, no importa el nivel siempre va a existir el fraude en cualquiera de estos niveles y también la falta, fallas o desconocimiento de supervisores o de los jefes y por eso es que esta conferencia va dirigida a aquellos propietarios, jefes de departamentos, administradores.

A veces las personas cometen fraude porque nosotros no conocemos cuáles son esas señales de alerta para poder prevenir el fraude o para poder detectar el fraude, entonces como no conocemos y la empresa a mí no me forma, no me capacita en ese tema, pues entonces me pueden robar y no me voy a dar cuenta, entonces es una causa que es uno de los puntos también por lo que se comete el fraude.

Falta o poca implicación de la alta dirección. A veces también los altos directivos no le dan importancia a auditorías externas por ejemplo, “Ay no, es que yo confío en mis colaboradores, vamos a hacer una auditoría interna” y resulta que las personas que realizan la auditoría interna se llevan con todas las personas que trabajan en el mismo lugar, en la misma organización y si a lo mejor encuentran alguna anomalía lo pueden justificar y le van a decir: “¿sabes qué? no reportes esto, yo ya lo voy a solucionar” y sigue el fraude, uno siempre tiene como dueño de la empresa, implicarse, estar pendiente de cuáles son las medidas, los controles auditorías que se deben realizar, inventarios periódicos para poder evitar que se cometa estos hechos fraudulentos.

La motivación, ¿Cuál puede ser la motivación que impulse al defraudador a cometer este hecho? Una de ellas es la situación económica, ahora con lo de la pandemia por ejemplo, muchas personas tienen en este caso, se han quedado sin trabajo, bueno se quedan sin trabajo, han tenido que acudir a otros trabajos donde no son bien remunerados, no les alcanza su sueldo y a lo mejor estaban acostumbrados a tener una vida un poquito de nivel alto, a darse ciertos lujos y a lo mejor comienzan a cometer actos fraudulentos dentro de la empresa porque estaban acostumbrados a ese tipo de vida, o puede ser también por otro tipo, en este caso las necesidades.

Asimismo, en la actualidad, como todos sabemos, existen muchas personas que están enfermas, los medicamentos han aumentado su precio y una de las motivaciones, algo que me puede a mi motivar a cometer un fraude es el no tener dinero para poder cubrir una enfermedad.

Yo conocí a una persona que cometió un fraude en una empresa porque su hijo estaba enfermo, estaba en el hospital y él no entro a la empresa diciendo “Ay voy a trabajar en este lugar porque voy a robar” no, se le presentó la situación en ese momento, se le presentó la oportunidad, él tenía la motivación que era la enfermedad de su hijo y obviamente él dijo bueno, “voy a tomar este dinero porque”, comenzó a racionalizar, “es la vida de mi hijo, necesito el dinero para poder a lo mejor a pagar” pagar en este caso todos los costos del hospital “y después lo voy a reponer” pero así el simple hecho de que lo haya tomado pensando en que después lo iba a reponer y ya estaba cometiendo fraude, pues esas son las motivaciones.

A veces también las pensiones del colegio, matriculamos a nuestros hijos en colegios caros y de repente ya no nos alcanza, como decimos nosotros, las sábanas no nos alcanzan para poder cubrir todos esos gastos y lo que hacemos es motivarnos a cometer un fraude para poder pagar todos estos costos que implican entre ellas, las pensiones del colegio, los lujos que a veces se dan ciertas familias, etcétera.

Luego tenemos la racionalización. La racionalización es esa concepción personal, ese sentimiento de injusticia que nosotros, comienza en nuestra cabeza a trabajar y a decir, “bueno cometo este fraude porque yo pienso que en este caso la empresa me estaba pagando mal y yo le he dado el cien por ciento a la empresa y lo voy a hacer porque nadie valoró mi trabajo” en este caso y siente un sentimiento de injusticia o también dice “bueno como les decía hace rato, “una resma de hojas no va en contra de mis principios porque es solo una resma de hoja o me llevo esto” y hoy es la resma de hojas, mañana es la grapadora, pasado la perforadora y así vamos tomando recursos que no son nuestros, nos llevamos a nuestras casas para uso personal y que se convierten en un tipo de fraude interno

¿Cuáles son los tipos de fraude interno? Tenemos muchos tipos, la malversación de activos, la manipulación contable, la obtención fraudulenta de financiación, aplicaciones fraudulentas de créditos, transacciones no autorizadas, robo de información, a veces tenemos o usamos, como les decía hace rato, tenemos acceso a información privilegiada y a veces robamos información y

abusamos de ella, a veces vendiéndosela a la competencia, sabemos que mi empresa está va a lanzar una campaña de marketing y como yo tengo acceso a esa información y a lo mejor la competencia me va a pagar por darle a conocer todo lo que la empresa está haciendo, pues obviamente ya está cometiendo un acto de fraude, porque está vendiendo o está utilizando esta información para podérsela dar a la competencia y esto vienen los tres puntos ligados: robo de información, abuso, información privilegiada y espionaje a favor de los competidores.

¿A qué nos referimos cuando hablamos de malversación de activos?, La malversación de activos implica el robo o el uso indebido de los activos de una organización y cuando hablamos de los activos nos referimos a todo lo que tiene la empresa, a sus útiles de oficinas, nos referimos a las maquinarias o en este caso al inventario, a la mercadería que tiene la empresa.

Una vez una amiga mía me decía “Leslie, quiero estudiar administración porque siento”, después de 10 años de haber administrado su negocio, “siento que la persona que me lleva a la contabilidad me está robando” imagínense, después de 10 años de haber funcionado, de haber trabajado con la misma persona, recién se preocupa por estudiar administración porque ella ahora quiere saber cómo hacer un inventario de su mercadería, cómo maneja la contabilidad, entonces en este momento recién se preocupa de eso, cuando nosotros tenemos que desde el inicio, prevenir, lo primero que debemos hacer es prevenir el fraude.

Entonces, cuando nosotros hablamos de malversación de activos por parte de los empleados, nos referimos por ejemplo a creación de pagos a proveedores ficticios, cuando le damos la oportunidad y damos todas las funciones a una empresa, a una persona, perdón, las competencias para que puedan realizar un pago, muchas veces pueden crear pagos ficticios, negocian con los proveedores y le dicen a lo mejor: “dame una factura, te la voy a pagar y luego me das ese dinero” esos son pagos ficticios o pago de facturas sobrevaloradas, lo mismo, hacen inflar una factura.

Muchas veces, los dueños de empresas no nos preocupamos por revisar si la persona hizo cotizaciones lícitas de lo que se va a comprar, si realmente le compro el proveedor más bajo, si realmente esa cotización le pertenece a una persona, que a una empresa que realmente existe, como no controlamos nada de eso pues, crean cotizaciones falsas, a lo mejor sobrevaloran esas cotizaciones falsas y también inflan la cotización que es la ganadora y se lucran de ese dinero, de ese fraude, entonces a veces se da porque nosotros no controlamos.

Factura por bienes no recibidos o servicios no realizados. Eso también lo vemos mucho en la parte financiera, pagamos facturas, la administradora a lo mejor autoriza, la persona que está comprando pasa la factura, el financiero a lo mejor paga, pero nunca vio, nunca se constató que realmente haya ingresado a bodega o a la empresa esté bien que se está facturando, gracias a la falta de control.

Robo de inventario o utilización de los activos de la empresa para beneficio del personal, ya les puse el ejemplo más básico que era la resma de hojas, puede ser la mercadería de la empresa, puede ser computadoras de la empresa, a veces no tienen inventariados todos los equipos y desapareció un equipo que no se utilizaba, que lo tenían guardado de repente se perdió y no sabemos quién se lo llevó. Reporte de gastos falsos o sobrevalorados, también a veces para poder justificar ciertos valores que salen reportamos gastos, o también el robo o uso de información confidencial de la organización, que ya lo hablamos anteriormente.

¿Cuáles son las señales de alerta para detectar el fraude? una de las señales de alerta son signos de riqueza externos, por ejemplo si yo veo que un colaborador que pasaba apretado todos los fines de mes, que no tenía ni para el almuerzo y de repente llega con un iphone y llega a lo mejor

con un apple watch, ¿Qué sé yo? llega a lo mejor, peor aún, con un carro nuevo y decimos “pero bueno esta persona de repente que no tenía dinero ¿de dónde les salieron todos esos esos artículos que antes no le alcanzaba para poderlos comprar?” si yo soy administrador, yo digo, “¡hum! algo aquí está pasando”, si ya pequé, ya no cumplí con la parte de la prevención, pues ahora me toca detectar, no he cumplido con la parte de que nos corresponde como gestores, de establecer manuales, pues ahora viene el siguiente paso de detectar el fraude, eso es un signo de alerta para saber si una persona está o no está cometiendo el fraude.

También relación de confianza con clientes y proveedores, a veces los empleados tienen mucha confianza con proveedores o con clientes, “¡ay! este cliente siempre me trae un regalito, yo veo que un día me trae esto, mañana me trae aquello” si yo veo como jefe de que ya hay mucha confianza con un cliente o con un proveedor, pues eso ya es una señal de alerta.

Problemas de adicción, otra señal, si tengo un colaborador que a lo mejor es adicto al juego, al alcohol, a las drogas y veo que él pasa tomando todos los fines de semana y que lo mejor su sueldo no le alcanza para pagar este tipo de delicias, pues ya tengo que estar pendiente de que cuidado vaya a cometer un fraude, no digo que todas las personas que a lo mejor beban, a lo mejor jueguen, sean personas que vayan a cometer fraude, pero sí como administrador tengo que estar alerta a que puede pasar.

Hay personas que tienen doble vida, personas que tienen problemas familiares, como les decía, puede ser que alguien esté pasando por un divorcio y necesite pasarle a la esposa dinero, necesite pagar en este caso la pensión alimenticia y no tiene dinero, pues tengo que yo como administrador saber cómo está mi empleado, siempre yo digo que hay que conocer al colaborador para saber cómo como él trabaja y saber qué hay atrás de él y poder evitar este tipo de situaciones como el fraude.

También cuando el colaborador tiene irritabilidad o actitud defensiva, entonces esto también es una señal de como que está que nadie quiere que se le acerque, no quiere que nadie conozca qué le pasa y está todo el tiempo de mal genio, a lo mejor puede ser una persona que toma esta actitud porque está cometiendo un fraude.

Hay tres tipos de defraudadores: el defraudador que planifica desde el inicio, es aquella persona que entra a trabajar a una empresa y ya está pensando: “bueno esta empresa se dedica a tal actividad, pues yo aquí voy a acometer un fraude” ya tiene pensado, ya lo tiene todo planificado, sabe lo mejor a quién va a convencer, me voy a llevar bien con el propietario, me voy a llevar bien con el administrador, con el de bodega para poder cometer mi fraude, pero no todas las personas que cometen fraude entran con esa mentalidad.

Está el defraudador por necesidad, a lo mejor la persona más honesta que en el camino de su trabajo se le presentó una situación que se sale de sus manos, como yo les decía hace rato, la enfermedad de un hijo que a uno lo desespera, si una persona tiene la oportunidad de cometer un fraude y se encuentra en esta situación lo va a hacer, porque tiene una necesidad y repito no es una persona que a lo mejor entró con la mentalidad que iba a robarle a la empresa, pero lastimosamente encontró la oportunidad y cometió el fraude, en este caso lo justificó y lo racionalizó.

Está el defraudador por presión social, aquella persona que está acostumbrada a vivir su vida llena de lujos, a tener su carro del año, a tener todos estos como les decía que sea un iphone, a utilizar joyas, a ir a restaurantes caros, entonces de repente no tiene el dinero para seguir dándose esos lujos y para no quedar mal con su nivel social, con las personas que están en ese nivel, pues comienzan a cometer fraudes porque se siente presionado, como en este caso, como

pues no puedo ir, tengo que ir a un restaurante lo mejor me invitaron a esto y no tengo el dinero entonces tengo que buscar la forma para poder cumplir con mis amigos, por ejemplo.

Entonces pueden presentarse estos tres tipos de defraudadores, ahora bien, en nuestra parte ¿Cómo prevenir el fraude interno? Primero debemos mejorar los controles administrativos, debemos de establecer procedimientos, establecer fusiones, recuerden que la primera función del administrador es planificar, si yo planifico y organizo a mi empresa, yo puedo controlar lo que se ha planificado y evito que se cometa el fraude.

Todo es en base a las funciones del administrador, hay que tener colaboradores bien remunerados, un colaborador bien remunerado no va a encontrar la justificación de que la empresa me está tratando mal, de que la empresa no me paga los beneficios de ley, de que la empresa no me está pagando mis horas extras, entonces cuando el colaborador no se siente bien remunerado, pues siempre va a encontrar la justificación de injusticia, entonces va a cometer el fraude.

Establecer un código de ética que defina los principios y valores que rigen las relaciones de la organización con sus grupos de interés, a veces nosotros no le damos importancia a tener un código de ética dentro de la organización, pero no hay que olvidar que esto es lo que a mí me va que va a guiar al colaborador a comportarse de tal manera, a hacer o dejar de hacer alguna actividad que lo comprometa o que conlleve a cometer un fraude y establecer políticas de control.

Siempre es importante para prevenir nosotros dentro de nuestra gestión administrativa, cumplir al menos con estos puntos que son importantes para no dar la oportunidad a cometer este tipo de hechos. También hay que establecer un plan de comunicación y formación sobre prevención y detección del fraude interno, ¿informar a quienes? a los supervisores, a los jefes de departamento, “ay tengo un departamento financiero”, pues el jefe tiene que saber cómo detectar un fraude, cómo prevenirlo y si no el jefe, pues la persona que esté en su nivel superior o establecer procedimientos de todas las áreas para poder prevenirlo.

Tiene que existir un plan de capacitación constante, ya hay muchas empresas que en la actualidad se preocupan por prevenir el fraude interno y como les digo, empresas grandes tienen su departamento de prevención de, en este caso, del fraude interno pero las empresas pequeñas también lo podemos aplicar, también podemos capacitar a nuestros colaboradores o a nuestros jefes de departamento para que no cometan este tipo de fraude.

Crear un programa eficaz para prevenir, detectar e investigar fraudes internos, puede establecer un plan que lo pueda desarrollar durante todo el año de cómo poder prevenir este tipo de fraudes, cómo investigar también cuáles son los tipos de fraude o detectar cuáles son esas áreas débiles de la empresa para poder establecer parámetros que me permitan identificar si alguien está cometiendo o no está cometiendo un fraude, realizar auditorías internas y externas.

El colaborador siempre tiene que sentirse como que está siendo controlado, de que todo lo que él hace todo el mundo lo puede ver, para que él sienta de que no puede cometer un hecho fraudulento porque lo van a encontrar, lo va van a detectar, le puede costar su trabajo, entonces siempre hay que realizar auditorías internas.

Generar un canal de denuncias como vías de comunicación interna que permitan informar al órgano responsable, tanto de irregularidades de naturaleza financiera y contable como de eventuales incumplimientos al código de conducta.

Hay empresas que en su página web pone en el canal de denuncias para colaboradores internos que no se atreven a comunicar un hecho fraudulento por miedo a tener represalias, porque a lo mejor era el jefe, porque a lo mejor era mi compañero y yo no quiero que se entere que yo lo estoy denunciando, entonces siempre hay que crear un canal de denuncias, a veces las personas cometen fraude y los compañeros lo saben pero no los denuncian por miedo que a lo mejor esta persona diga "¡ay qué mal compañero, me denunciaste! o si es un jefe peor aún, aunque en este caso tengan represalias contra él y bueno el control interno es un proceso llevado a cabo por el consejo de administración, la gerencia y el resto de personal de la organización.

Como les dije hace rato, no es necesario poder denunciar estos hechos de fraude, solo en este caso le corresponde alta dirección, sino cualquier persona que pertenezca a la empresa puede identificar un fraude y puede denunciar el fraude, es por ello que está diseñado para proporcionar una garantía razonable, para lograr objetivos relacionados con operaciones, reportes y cumplimientos, recuerden, cualquier empleado es susceptible de cometer un fraude interno siendo ésta una situación impredecible. ¡Muchas gracias!

Conferencia:

**NORMATIVA PARA LA REGULACIÓN DEL REGISTRO PROFESIONAL
PARA EL EJERCICIO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:
RETOS Y PERSPECTIVAS EN EL CONTEXTO ECUATORIANO**

Pavel Omar Defranc Balanzategui

Ingeniero Industrial con Maestría en Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional. Es Auditor de Prevención de Riesgos Laborales, Desarrollador Microcurricular de la carrera de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales del Instituto Universitario de Formación y Docente del mismo. Facilitador de las Materias de Seguridad y Salud Ocupacional en la Universidad Técnica Particular de Loja, en Educación Continua, y Asesor con experiencia en Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en Importantes empresas a Nivel Nacional. Articulista y conferencista internacional.



Ciclo WEBINAR
RAFTTEC-UF

Control y seguridad Organizacional - 2021 / Nro. 2

NORMATIVA PARA LA REGULACIÓN DEL REGISTRO PROFESIONAL PARA EL EJERCICIO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: RETOS Y PERSPECTIVAS EN EL CONTEXTO ECUATORIANO

Conferencista: Pavel Omar Defranc Balanzategui

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4388-446X>

Enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=titDC3Jr1SU>

Buenos días con todos, reciban un cordial saludo público presente. Bueno, antes de empezar este tema sobre la normativa para la regulación del registro de profesionales para ejercer la seguridad y salud en el trabajo nosotros, en nuestro país, ya hemos tenido un pequeño inconveniente hace algún tiempo atrás, muchos años atrás.

Cualquier profesión que deseaba hacer prevención de riesgo tomaba la seguridad como una carrera adicional y lo que se ha demostrado en todos estos años, a nivel mundial, es que la seguridad es muy compleja, muy extensa.

Como conocen la mayoría, está relacionada con algunas ciencias dentro de la seguridad y tenemos la propia higiene industrial, tenemos la ergonomía, la psicología laboral, la salud ocupacional que la manejan los médicos y la propia prevención en general y ¿Qué hace que esta materia o esta carrera necesite de una formación muy extensa, de algunos años y una preparación constante en los profesionales? es un aprendizaje día a día, no quiere decir que por tener ya un título en prevención de riesgos laborales hemos culminado todo esta profesión, este estudio, este es un avanzar, avanzar, crecer, crecer.

Entonces, yo quiero partir por el primer punto ¿Qué es la normativa legal? Esta normativa legal que debemos tenerlo todos los que hacemos prevención de riesgo, tenemos que tenerla muy clara. Vamos a empezar por el famoso Decreto Ejecutivo 2393, ¿Qué nos dice el Decreto Ejecutivo 2393 con respecto al técnico de seguridad y salud?

En su artículo 15, nos comunica que las empresas que cuenten con 100 o más trabajadores estables, deberá contar con una unidad de seguridad e higiene, dirigida por un técnico en la materia que reportará a la más alta autoridad de la empresa o entidad.

En las empresas o centros de trabajo calificados de alto riesgo por el comité interinstitucional desde el CIT, conocido como el CIT, que tenga un número inferior a 100 trabajadores, pero mayor a 50, se deberá contar con un técnico de seguridad e higiene; y aquí viene la primera confusión, por qué ¿A quién denominamos técnico en la materia?

Y ahí vienen diferentes profesiones que se atribuyen o se autocalifican como técnico y esto es a lo que queremos llegar, si hablamos de un técnico en la materia, estamos hablando de un técnico que tenga formación en la materia de seguridad y salud ocupacional.

Mañana, como algunas veces yo comparto con los estudiantes, mañana puede venir un ingeniero eléctrico y decir: “bueno, yo manejo muy bien la electricidad y por ende yo soy el único responsable que debe hacer gestión de seguridad, porque conozco los peligros de la electricidad y yo voy a llevar la gestión de seguridad por ser ingeniero eléctrico” pero no hay la formación en seguridad e higiene y ahí viene el primer problema.

Al ser esta una carrera muy amplia y quizás en nuestra formación de tecnólogos, de ingenieros en seguridad y salud y las propias maestrías o maestrías nos llevan a ver materias, una tras otras en seguridad, a reforzar con mayor fuerza, entonces, de aquí viene la primera confusión;

no, yo me considero técnico en la materia porque soy ingeniero industrial, porque soy ingeniero civil y algo, vi una materia o vi dos materias de seguridad, yo ya me considero técnico y esto va mucho más allá a eso.

También tenemos el Reglamento para la Construcción, el 174, que en su artículo 16 nos habla que la unidad de seguridad y servicios médicos, siendo la construcción un sector calificado como alto riesgo, los centros de trabajo con número mayor a 50 trabajadores, deberán contar con la unidad de seguridad, higiene y servicios médicos, liderados por profesionales con formación especializada en materia debidamente acreditados ante el ministerio de trabajo y al Senescyt, que es el ente que nos acredita.

Entonces ya en este artículo, en el reglamento, nos está hablando de que quienes lideren la seguridad y salud, deben ser profesionales con formación especializada. Ahí hacemos la pregunta, profesionales con formación especializada en la materia y cuando hablamos de la materia estamos hablando de seguridad y salud laboral, entonces sí es el médico quien lidera la parte de salud, tiene que tener una especialidad en salud ocupacional y si es el técnico, tiene que tener una especialidad en prevención de riesgos laborales, eso ya está definido en la norma, que ciertas profesionales en otras áreas no tomen en cuenta esto y ellos dicen: “No, yo tengo 30 años haciendo seguridad, me considero un profesional con formación especializada”. Recuerden que solo el SENESCYT es quien nos indica nuestro grado de formación, ellos son los responsables.

Tenemos el artículo 17, si ustedes ven, nos diferencian como responsable en prevención de riesgo; para el caso de obras o centros de trabajo con número inferior a 50, el artículo mencionado que habla de 50, el empleador nominará al responsable de prevención de riesgos, quien acreditará formación en seguridad y salud del trabajo.

Nuevamente, el responsable en prevención en empresas en este caso de alto riesgo, aquí específicamente la construcción, nos está diciendo que el empleador nominará a un responsable en prevención que debe acreditar una formación en seguridad y salud del trabajo. Los conceptos de formación lo vamos a entender como el estudio en un tiempo determinado de una carrera, teniendo algún curso de cuatro horas de seguridad y salud no me va a indicar que tengo una formación, aquí interviene un sinnúmero de conceptos y estrategias.

Existe también otro acuerdo, el hacer que el reglamento de seguridad y salud en el ámbito minero; este fue justamente desarrollado ahora o actualizado en el año 2020. Aquí nos establece un sinnúmero de requisitos y como ustedes logran ver aquí en este cuadro que es transcrito, tal como está en la ley, acá nos habla que si nosotros en el ámbito minero tenemos de 1 a 10 trabajadores, tenemos que contar con un profesional o especialista externo en seguridad y salud del trabajo, pero ¿Cuáles son los requisitos que deberá cumplir?

Título de tercer o cuarto nivel en seguridad y salud registrado en el SENESCYT ahí es mucho más claro, claro nos pide adicionalmente mínimo dos años de experiencia en minería, en industrias de alto riesgo y mínimo una visita mensual documentada a esta minera entre 1 a 10 y nos piden dos delegados en seguridad y salud del trabajo; un delegado por turno, ellos sí deben estar en nómina.

Aquí dentro de los requisitos de ese trabajador con nivel de supervisor consideran conocimientos demostrables en seguridad y salud, mínimo 40 horas de capacitación. ¿Qué nos establece aquí? Que este delegado no es necesario que tenga un título de formación de tercer nivel, simplemente que se maneje con un curso de 40 horas, eso lo que está estableciendo.

Si nosotros nos vamos de 11 a 49 empleados, nos está pidiendo dos profesionales especialistas y ¿Cuál es el requisito? Título de tercer nivel o cuarto nivel en seguridad y salud, los dos deben estar en nómina. Si nos vamos de 50 a 99, ya nos pide especialistas en seguridad y salud en nómina que nos está exigiendo un título de cuarto nivel en seguridad y salud.

Nos pide dos profesionales de seguridad y salud por turno, que nos piden con título de cuarto nivel o tercer nivel, cuarto nivel perdón y nos pide servicios mínimos externos mandatorio, profesionales con el tercer o cuarto nivel registradas en el SENESCYT con ramas de higiene, ergonomía, salud, seguridad industrial.

Entonces, en el reglamento de la construcción, en el reglamento perdón de la minería nos establece y lógicamente las mineras que tengan más de 100 empleados nos piden especialistas en seguridad y salud, títulos de cuarto nivel; nos piden un profesional cada 50 trabajadores, que sean profesionales con título de tercer o cuarto nivel y servicios externos, mandatorios. Entonces, si se dan cuenta, la legislación establece que los especialistas en seguridad y salud tienen que ser específicos en la materia, para no entrar en ninguna incertidumbre.

Ellos también manejan algunas definiciones de ese reglamento ¿Qué es un profesional de seguridad? nos está estableciendo en ese artículo que el profesional en seguridad es un profesional con título en tercer nivel o cuarto nivel en materias de seguridad y salud del trabajo, registrados en el SENESCYT.

Nos establece ahí, un especialista en seguridad es un profesional con título de cuarto nivel en materia de seguridad, registrado en el SENESCYT y el delegado es un trabajador designado por el titular minero o el representante legal del contrato, con nivel de supervisión y conocimientos demostrables ¿Cuántas horas? 40 horas de capacitación es lo que nos pide, es claro.

Ahora, aquí viene, no la confusión sino, quizás la forma errónea de actuar, que hay cursos de competencias laborales que muchas personas, al hacer el curso piensan que tienen ya la competencia para hacer gestión de seguridad y no lo establecen las leyes, en ninguna ley, simplemente el SENESCYT es el único que registra los títulos de tercer nivel y que nos da las competencias para la formación.

Asimismo, vamos a otra norma, un instrumento andino de seguridad, aquí nos habla en su literal “k” que dice: supervisar y certificar la formación en materia de prevención y formación en seguridad y salud del trabajo, recibirán los profesionales y técnicos en carreras afines, los gobiernos van a definir y vigilarán las políticas en materia de formación de recursos humanos, adecuadas para asumir las acciones de promoción de la salud. El Estado va estableciendo de cada país, porque este es un acuerdo internacional de la Comunidad Andina de Naciones, el Estado va definiendo quiénes son los responsables en seguridad y salud laboral.

También tenemos aquí un instructivo que es para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos, el 0135, también aplica para los privados. Aquí nos habla que dentro de las obligaciones en materia de seguridad y salud del trabajo está que el empleador deberá efectuar el registro, aprobación, notificación y reporte de obligaciones laborales en materia de seguridad en los siguientes temas, esto es el registro en el SUT en el Servicio Único de Trabajo, que lo establece el Ministerio de Trabajo.

Aquí nos exige la ley que hay que ingresar en este registro único de trabajo, el responsable de gestión de salud del trabajo, el reglamento de higiene, los comités paritarios, la identificación de peligros, medición y evaluación de los controles, los planes de prevención de riesgos laborales, la gestión de la vigilancia de la salud, los programas de prevención y promoción en materia de

seguridad, accidentes y trabajos y enfermedades profesionales; es una obligación. Y en este mismo artículo nos habla el artículo 11 de la responsabilidad del empleador, el empleador tiene la responsabilidad de suscribir convenios de uso de medios electrónicos en el SUT, registrar y solicitar aprobaciones y reportar periódicamente las obligaciones previstas en el artículo que vimos anteriormente, en todas esas normas.

Aquí en el "c", dice: designar los responsables y recursos materiales y humanos al realizar la gestión de seguridad, mantener actualizado el archivo. En el artículo 16 nos habla de las multas por incumplimiento de estas obligaciones, el Ministerio de Trabajo impondrá al empleador una multa equivalente a 200 dólares de los Estados Unidos de Norteamérica, por cada trabajador, hasta un máximo de 20 salarios unificados.

Entonces, ahí son las multas establecidas ¿Por qué? Por no implementar las normas de seguridad, por no implementar, volviendo a la página anterior, el reglamento de higiene y seguridad, los organismos paritarios, por no identificar los peligros, medirlos y evaluarlos y si ustedes se dan cuenta, todas estas responsabilidades; es muy difícil y muy complicado que un profesional que no tenga una formación específica en prevención de riesgos lo haga de forma correcta, es muy complicado, lógicamente tiene que haber también otro criterio de experiencia que te va, pero la base teórica es lo que nos va a llevar al crecimiento inicial y hacerlo de una mejor forma.

También tenemos algo que es indispensable, que muchos no lo tienen claro, el Código Orgánico Integral Penal nos habla en un artículo 330, ejercicio ilegal de la profesión. Esto es importante porque a veces queremos ejercer profesiones para lo cual la ley no nos establece, entonces aquí nos dice: las personas que ejerzan la profesión sin título en aquellas actividades que en la ley exige título profesional, serán sancionadas con pena privativa de libertad de seis meses a dos años, las o los profesionales que favorezcan la actuación de otra persona en el ejercicio ilegal de la profesión serán sancionadas o sancionados con pena privativa de tres meses a un año, inhabilitado. ¿Qué nos quiere decir esto?

Si yo mañana me considero que voy a hacer una gestión de seguridad y salud porque soy ingeniero industrial, o soy ingeniero civil, o soy ingeniero eléctrico y he hecho un curso de seguridad y creo que tengo la competencia; estaría incumpliendo y puedo ser demandado por un ejercicio ilegal de la profesión; y si el empleador el jefe que me contrata me dice: bueno haz tú la seguridad y salud, es que no tengo a nadie más aquí y voy a poner al ingeniero químico, haz tú en la empresa que tú estás manejando producción.

Estaría favoreciendo la actuación de otra persona que no tiene la competencia, entonces puede haber hasta para esa persona que fomente el ejercicio, una sanción de un código penal, de una inhabilitación a su ejercicio por seis meses, entre un año y puede ir preso también.

Y tenemos este otro punto que también es importante en el artículo 146 del mismo Código Orgánico Integral Penal: homicidio culposo por mala práctica profesional. Las personas que al infringir un deber, objetivo de cuidado en el ejercicio o práctica de su profesión, ocasione la muerte en otra, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años o serán sancionadas con pena privativa de libertad de tres a cinco años, si la muerte se produce por acciones innecesarias peligrosas o ilegítimas.

Para la determinación de la infracción se debe tener y ocurrir a este punto 2 que se los he puesto con letras en mayúsculas y en color rojo, miren, la inobservancia de leyes, reglamentos ordenanzas, manuales, reglas, técnicas, o lex artis, aplicables a la profesión nos puede llevar a una prisión si es que el trabajador muriese, si yo soy una persona que trabaja en una industria y

esto sucede mucho y el gerente me dice: tú encárgate de la seguridad porque el técnico de seguridad cobra mucho, porque yo creo que la seguridad no es tan importante porque más hay que producir y vender.

Si tiene ese criterio ese gerente y te pone a ti puedes tener cualquier tipo de profesión, eres ingeniero en marketing o eres comunicador o eres ingeniero civil o eres ingeniero en producción o eres ingeniero industrial y nunca has hecho seguridad y por el hecho de ser ingeniero industrial crees que tienes la competencia para manejar esto.

Comienza y tú llevas la gestión y como conoces las leyes, porque esto de mucha profundidad y experiencia y no cumples una ley y un trabajador fallece, los familiares de ese trabajador te pueden acusar por homicidio culposo, por mala práctica profesional; entonces hay que tener muy en cuenta y lógicamente también puede haber una denuncia por ejercicio ilegal de la profesión, porque tú no eres el encargado en llevar esa profesión, por eso hay que formarse en prevención.

También tenemos, miren, les he puesto esta ley de ejercicio profesional de ingeniería expedida en el año 74, porque muchas veces, actualmente hay un conflicto entre los ingenieros industriales y los Magister o todos los que hacen la gestión de prevención de riesgos laborales y donde dicen que bajo esta ley establecen que tienen la competencia de prevención de riesgos laborales, entonces este reglamento de ley de ejercicio ingeniería en su artículo "f", y se basa en este artículo dice: el estudio y la supervisión de programas en seguridad y mantenimiento industrial, que esté dentro una de sus capacidades como ingenieros, en este caso industriales, el estudio y supervisión de programas de seguridad y mantenimiento industrial.

Pero aquí hay una cuestión, en el año 74 cuando se creó esta ley y creo que tiene una actualización más, no se estableció o no se creía aquí en el Ecuador que era la seguridad, si ahora hay falencias y muchas empresas se les hace complicado hacer una gestión y saber cómo debe hacer una gestión en prevención, en el año 74, entonces pone estudios y supervisión de programas de seguridad o sea la seguridad es muy amplia, tenemos seguridad electrónica, tenemos seguridad industrial, tenemos está seguridad física ,entonces no establece de una forma detallada su ejercicio y eso lo vamos a comprobar después con las carreras.

¿Qué pasó al principio del año 2021? el Ministerio de Trabajo empezó como a controlar en el SUT que es el Sistema Único de Trabajo, quien haga seguridad y salud en el trabajo, entonces cuando tú querías ingresar al SUT, ingresar a algún reglamento, ingresar a algún comité, empezó a aparecer esta de aquí, este recuadro en el SUT, que decía esto: "no se puede realizar registro debido a que su profesión no le faculta para realizar la gestión de prevención de riesgos laborales, en el caso que tenga dificultad para su registro por favor comuníquese"

Aquí empezó un poco la controversia entre ingenieros industriales que no lo empezaron a dejar a ingresar porque no cuentan con la formación estipulada adecuada para poder llevar la gestión de seguridad y salud, aquí lógicamente hace como unas dos semanas salió un comunicado por parte de la directora de prevención de riesgos del Ministerio del Trabajo, donde indica que los únicos responsables para hacer esta gestión en el SUT son todos los profesionales en seguridad y salud y los ingenieros industriales.

Ahí, actualmente, se encuentra en una disputa legal, por decir, entre estos gremios de ingeniería industrial con los demás gremios en prevención de riesgos laborales, porque los que hacemos prevención de riesgos laborales a veces establecen de que hay que tener una formación más completa para hacer esta gestión, hay que ser muy extenso, es una carrera demasiado extensa, estamos hablando de higiene, de ergonomía, eso no lo podemos desarrollar por la cantidad de

información y no lo podemos hacer en 30 horas, necesitamos una formación constante y eso hay que tener en cuenta mucho en este aspecto.

Surgen vienen varias preguntas que nos hacemos con respecto a esto: ¿El registro actual del SUT cuenta con un respaldo del cuerpo legal con respecto al técnico de seguridad? Ahí hay un vacío legal, claro, vemos comunicados del ministerio, pero no lo fortalece con un acuerdo ministerial que diga: “el ministerio de trabajo establece por estas razones”, simplemente son comunicados o toma de decisiones por parte del ministerio, pero no hay un acuerdo legal, no hay a más de las normas que yo les he mostrado que dice que deben ser técnicos de seguridad con ciertas competencias.

No hay una específicamente sólo sobre el ejercicio del respaldo del técnico. Y la otra pregunta que nos hacemos: ¿Está claramente definido el alcance de las demás carreras para ejercer la seguridad y salud laboral?

Son dos preguntas que nos da vuelta y que muchas veces y lo que ha pasado, que muchos profesionales que les ha gustado esta carrera, ya sea en otras profesiones, han decidido ejercerla, pero ya actualmente tenemos carreras de tecnología en prevención, que sólo estudian prevención, tenemos ingeniería en prevención de riesgos y las propias universidades como la facultad de ingeniería industrial han creado maestrías de seguridad y salud laboral, para especializar a sus ingenieros industriales y que puedan hacer una, y no solo los géneros sino a cualquier profesión que desee profundizar y especializarse en ésta.

Entonces, les voy a poner unos datos de investigaciones realizadas, estas fuentes de la APSE que es la Asociación de Profesionales de Seguridad, tomando datos del SENESCYT, ellos han establecido cuántos profesionales tenemos en el Ecuador con título académico en seguridad y salud laboral y si ustedes ven aquí el total, hay 10.708 profesionales entre nacionales y extranjeros, divididas en diferentes títulos académicos, doctorados, maestrías, expertos especializados, diplomados, licenciados, ingenieros tecnólogos, técnicos superiores.

De esta manera, tenemos 10.708 profesionales acreditados para hacer gestión, que han estudiado la seguridad y salud ocupacional o del trabajo; esto es como un dato para que ustedes tengan. Asimismo, la procedencia de los títulos que hay de estos diez mil, están 8.833 o sea el 82 por ciento son Ecuador, 12 títulos con universidades de España, el dos por ciento de Venezuela y así sucesivamente.

La mayoría de los títulos o la mayoría de los profesionales están titulados en el Ecuador y las diferentes instituciones en universidades que tienen las materias de ingeniería en seguridad y salud y las materias de maestrías en seguridad y salud, con sus porcentajes de titulados. La Universidad SEK de Quito tiene el 18.1 y así la Universidad Las Américas, la Universidad Central, y así sucesivamente.

De los 10 mil: ¿cuáles son dentro de estas universidades y los institutos tecnológicos?; está tabla también nos ofrece cuántos institutos tecnológicos en el Ecuador ofrecen ya la carrera de tecnología en prevención de riesgos laborales, si ustedes ven, en Quito Edward Deming, acá en Guayaquil hay dos: el Instituto Universitario de Formación, a quien yo pertenezco y el Instituto Universitario Argos, en Quito tenemos el Tecnológico, en Daule tenemos el Juan Bautista y todos ellos dando ya carreras de tercer nivel en prevención de riesgos laborales.

Y así mismo, un comparativo con las asignaturas, miren, esto es sólo para que ustedes tengan en cuenta que actualmente la carrera de prevención de riesgos laborales ya es una profesión con un título específico, no puede ser aducida porque yo tengo cinco o diez o veinte años trabajando en seguridad y no tengo la formación, no puedo decir que yo ya soy un experto, ya hay cualquier

cantidad de universidades y de institutos tecnológicos superiores que ofrecen las carreras y la demanda está, la gente está buscando y cada vez que tú te adentras a la seguridad vas entendiendo que esto es de una mayor formación.

Asimismo, yo les he puesto aquí también, en la misma fuente, la cantidad de universidades, esta es la carrera de ingeniería industrial, ¿Por qué les pongo esto? porque muchas veces podemos confundir que el ingeniero industrial es el profesional que tiene la formación idónea para hacer seguridad y salud.

Yo soy ingeniero industrial de formación de tercer nivel y créame que me vi obligado en el momento en que quise meterme al mundo de la seguridad y salud y ser consciente y honesto conmigo mismo, me vi obligado y dije: no tengo los conocimientos básicos suficientes como ingeniero industrial para hacer esta carrera y decidí especializarme con una maestría de seguridad y salud que, en aquella época, duraban casi dos años y medio a tres años las maestrías.

Me tuve que especializar y aparte lógicamente acompañado de la experiencia y la práctica y desarrollando competencias. Entonces miren, la Universidad de Cuenca que da ingeniería industrial solo ven tres materias de 60, si ustedes se dan cuenta casi todas las universidades que dan ingeniería industrial, las mayores te dan tres materias y las menores te dan una materia, entonces en un proceso de formación esta cantidad de materias son muy pocas, esto no nos va a llegar al conocimiento, esto nos va a llevar a saber que la seguridad y salud no sólo es, póngase un casco, póngase los tapones, use el calzado de seguridad.

La seguridad y salud ocupacional es vigilancia ambiental, vigilancia de la salud, es ergonomía y cuando hablamos de ergonomía no hablamos de ergonomía porque levanta carga, hablamos de varios factores, hablamos de movimientos repetitivos, hablamos del levantamiento manual de carga, de esfuerzo, de empuje, de posturas forzadas tanto de pie, como posturas forzadas en puestos de trabajo, del dimensionamiento de puestos de trabajo, hablamos del disc confort térmico acústico y lumínico, o sea hablamos de un sinnúmero de factores que en una materia no la vas a poder entender, tienes que tener una formación constante.

Nosotros en el Instituto de Formación tenemos dos materias de higiene industrial, dos materias de ergonomía, tenemos y encima de esas, dos materias en las diferentes materias donde profundizamos: identificación de riesgo, que tenemos como tres materias que hablamos de identificación de riesgo y hablamos nuevamente de los factores químicos, físicos, biológicos, la higiene lo están viendo desde mucho antes, que al ver la materia específica y así es la formación, entonces esto no nos da ver tres materias y esto hay que tenerlo claro, por eso es importante que los entes de control entiendan esta circunstancia.

Y tenemos un estudio hecho por un amigo el Magister Edison Puya, que estableció el número de cantidad de horas en función a las carreras, las tecnologías, a las ingenierías en diferentes institutos.

Por ejemplo, la ingeniería industrial en las diferentes universidades reciben entre 190 a 300 horas, la ingeniería de gestión de riesgo entre 300 a 700, a veces confundimos que la gestión de riesgo es prevención de riesgos dentro de la empresa y más se enfoca a la gestión de riesgos externos, a los terremotos, a todo evento externo, pero si vemos aquí la tecnología en prevención establece entre 2.800 a 4.000 horas, esto depende del instituto, la ingeniería en seguridad entre cinco mil a seis mil horas, la especialización en seguridad entre 300 a 375, las maestrías entre 1.400 a 2.100.

Los sistemas integrados de gestión, estamos hablando de sólo temas de seguridad en maestría recibe más horas, pero recibe calidad también, de otro tipo de materias, sólo en materias relacionadas a la seguridad y salud entre 190 a 300.

Entonces, este es el análisis básico que se ha hecho, ahora todos tenemos el derecho al trabajo bajo parámetros de competencias profesionales y tenemos que ser éticos y honestos nosotros, estamos cuidando seres humanos en una industria, estamos evitando que se enferme o que se accidente y debemos, tenemos una responsabilidad tan grande, que una acción mal tomada podría causar problemas y yo le he contado en las clases cuando damos a los estudiantes yo le digo: “señores, si hay conceptos que quizás no se entienden, a veces se piensa que la seguridad es sólo dar equipos de protección personal y la técnica nos enseña a que tenemos que primero actuar en la fuente, lo que es el peligro, dónde está la fuente; si no podemos en la fuente, vamos al medio y si no podemos el medio recién vamos al trabajador.

La seguridad nos enseña, cuando la profundizamos, que tenemos que primero actuar por la prevención colectiva antes a la individual; prevalece la proyección y nos enseñan las diferentes ramas: la higiene, ergonomía, entre otras.

Nos establece la higiene que quizás si vamos a hacer: analizar las concentraciones de algún químico, establecen diferencias. Si lo haces en la sierra o lo haces en la costa, si tú vas a controlar ruido y realmente no puedes en la fuente, en el medio y vas al trabajador.

Hay procedimientos para ver cuál es la atenuación de ese equipo de protección auditivo que tú le das al trabajador, si realmente atenúa, hay métodos y procedimientos para que tú evalúes un ruido, o sea no es que sólo pongo el sonómetro y ya me sale 85 decibeles y ya, eso hay que formarse y eso es más profundo de lo que puede hacerse y es muy peligroso que profesionales sin la experiencia ni el conocimiento teórico profundo cuiden trabajadores; es como que mandes a un médico sin conocimiento a hacer, “ah no es que yo soy enfermero y porque soy enfermero ya puedo intervenir en una operación ¿qué se yo? de corazón abierto” o sea eso es importante, “no que yo estudié salud uno, salud dos y ya me da”, no es así y eso, yo quiero llegar a la conciencia de cada uno de los que están presentes en este conversatorio, en esta charla, en este ciclo de conferencias, que la seguridad no es algo de un curso de 40 horas o de un curso de 20 horas, va más allá, va mucho más allá y eso lo que les podría decir. ¡Muchas gracias!

Conferencia:

**GUÍA PARA LA COMPROBACIÓN DE PROTOCOLOS DE SEGURIDAD
FRENTE A EXPOSICIÓN DE AGENTES BIOLÓGICOS Y SU APLICATIVO
INFORMÁTICO**

Abdón Isaac Arellano Valdiviezo

Doctor en Medicina y Cirugía con Diplomado Superior en Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Especialidad en Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Con pasantía de módulo de profundización en Técnicas de Prevención Especializada: Medicina del Trabajo Universidad El Bosque (Bogotá - Colombia). Además, Diplomado en Atención Hospitalaria de Urgencias Médicas en la Universidad Nacional Autónoma de México y Certificación por competencia laborales de Formador de formadores en Ecuador. Su destacada trayectoria laboral incluye: Médico Ocupacional del Grupo AB (CORPACEL, DISMEDSA Y MEISTERBLUE) con servicios profesionales por Salud S.A, Médico Ocupacional del Banco Central del Ecuador – Guayaquil, Médico Ocupacional de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Médico Ocupacional de la compañía Diners Club – Interdin, Doctor de la compañía Nabors – Intairdriil contratista de la compañía EDC en la Plataforma Amistad del Gas del Golfo de Guayaquil. Consultor y asesor de empresas en el campo de la medicina laboral. Docente de las cátedras de anatomía y fisiología laboral del Instituto Superior Universitario de Formación y Miembro de la Asociación de Profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo – Ecuador. Articulista y conferencista internacional.



Talento:



TECNOLÓGICO DE
FORMACIÓN
CONDICIÓN UNIVERSITARIO

Ciclo WEBINAR

RAFTTEC-UF

Control y seguridad Organizacional - 2021 / Nro. 2

GUÍA PARA LA COMPROBACIÓN DE PROTOCOLOS DE SEGURIDAD FRENTE A EXPOSICIÓN DE AGENTES BIOLÓGICOS Y SU APLICATIVO INFORMÁTICO

Conferencista: Abdón Isaac Arellano Valdiviezo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8212-1313>

Enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=rAUN0on8iaU>

Vamos a hablar acerca de la guía de comprobación de protocolos de seguridad frente a exposición de agentes biológicos, como él muy bien lo dijo, esta guía salió después que tuvimos la gran catástrofe, a partir del mes de marzo y el mes de abril de 2019, con mucho problema acerca de las muertes que se presentaron con el Covid, ya que nosotros no estábamos preparados, ni nadie a nivel mundial estuvo preparado para poder enfrentar este fenómeno natural.

Entonces escogimos el tema y no le pusimos expresamente Covid, porque como si bien es cierto, nosotros sabemos que existen cualquier cantidad o muchos más agentes biológicos, virus o bacterias que todavía no han entrado en contacto con el hombre, a futuro, Dios no quiera suceda, pero pueden suceder dichas epidemias o pandemias a nivel mundial.

Comenzamos. Como habíamos dicho, entonces el tema que vamos a tratar hoy es la guía de comprobación, una guía, en la cual vamos a ver el día de hoy está: los antecedentes, los objetivos, qué se utilizó para esta.

Se reportó el brote entre 1 ó 2 personas que trabajaban allí en un mercado de mariscos de China, de Wujan; una típica neumonía que ha seguido creciendo, tanto así que preocupó, al equipo sanitario de China; y así fue aumentando, aumentando en diferentes partes de China, hasta que fue avanzando a nivel mundial y el 29 de febrero del 2020, se confirmó el primer caso de virus de Covid en Ecuador con una persona, una señora que vino de viaje y que vivía en la Provincia de los Ríos, específicamente en Babahoyo.

El 11 de marzo del 2020, ya la OMS declara el Covid como una pandemia. En Ecuador, el Ministerio de Salud Pública emite un acuerdo, el número 126 del 2020, que declara el estado de emergencia sanitaria.

Ecuador entra en un grave problema sanitario. Ya para el 23 de abril del 2020 el COE nacional emite ya disposiciones a los gobiernos autónomos y actualmente se piden protocolos de bioseguridad para cumplir las ordenanzas municipales, porque tenemos que reactivar la economía.

Y así, como nosotros podemos ver, siempre nos teníamos las resoluciones del Comité de Operaciones de Emergencia Nacional, que era el representante del gobierno ecuatoriano y que también teníamos nosotros las resoluciones, los COE provinciales o los COE cantonales, como por ejemplo podríamos poner a la Alcaldía de Guayaquil, a la Alcaldía de Quito, a la Alcaldía de Durán, al gas municipal de Samborondón y de Ambato y así de toda la mayoría de los municipios que están a nivel ecuatoriano.

Es así como la prensa comienza a darnos noticias y dicen: “en Guayaquil se aprobaron ordenanzas que establecen protocolos locales y empresas para evitar propagación del Covid-19”, el Comercio de Quito nos dice: “empresas de Ambato presentan planes de bioseguridad para reabrir puertas”, el Comercio también nos dice: “negocios y empresas deben registrarse la plataforma del municipio Quito para abrir en amarillo”, como podemos ver, la economía no podía parar, porque a pesar de que necesitábamos estar confinados en ese momento también

necesitábamos producir, porque las personas se estaban enfermando y el dinero se estaba gastando y el país estaba quedando en una deuda total, no estábamos produciendo, entonces ¿Cuál fue el objetivo de realizar esta guía?

Fue elaborar una lista de comprobación que nos permita verificar el grado de cumplimiento de todos los criterios técnicos-legales establecidos en los protocolos y algoritmos de bioseguridad, acorde a las exigencias emitidas por los entes de control; porque los teníamos, cada día sale una nueva técnica o algún nuevo criterio técnico legal y entonces acordarnos de todos ellos en conjunto, que en Ambato se necesita así, que en Cuenca así, que en Quito se tiene que hacer esto, acá en Guayaquil es diferente, entonces se trató de reunir todo en un solo criterio para que esto sea de base para todos los técnicos de seguridad y salud puedan producir una verificación de ejes.

El alcance, como habíamos dicho, para la Guía de Comprobación de Protocolos ha sido desarrollada para el uso de instituciones y empresas del sector público. Primero, fue aplicable a la provincia del Guayas y del Guayas tenía que ser aplicado para todas las empresas públicas y privadas a nivel de todo el Ecuador; entonces ese fue el alcance.

Y la metodología, ¿Qué metodología utilizamos? fue una lista de comprobación o chequeo, ya que es una herramienta metodológica que evalúa detalladamente una serie de elementos teóricos o prácticos sobre una temática, basándonos en lo que también decían los Ministerios de Salud del Gobierno de Chile en el año 2009 que ya habían utilizado esta metodología, para recolectar datos a través de la observación directa, con base a soportes técnicos, teóricos y normativos y establecer así las dimensiones y las sub dimensiones, de acuerdo a lo que nos dice también Oliva en el año 2009, un gran investigador, para que permitan evaluar y cuantificar lo solicitado por los gobiernos autónomos descentralizados, en lo que respecta a los protocolos de bioseguridad. Entonces esa fue la metodología utilizada.

Y teníamos fases, primero teníamos que determinar ¿Cuál era el propósito que teníamos nosotros? El cuestionario, ¿Para qué lo realizamos? ¿Por qué? ¿Para quienes? ¿Cómo? y ¿Cuándo?; Segundo, teníamos que determinar ¿Qué tipo de instrumento vamos a utilizar? ¿Cómo lo vamos a aplicar? y toda esa información que hemos obtenido hay que saberla analizar, después que realizamos toda la información, con todas las normas, con todas las directrices de bioseguridad y técnica, digamos, hay que conceptualizar las preguntas, entonces estas preguntas se conceptualizaron para que la persona que esté llenando esta guía pueda tener algo que sea sencillo, algo que lo pueda comprender y algo que él puede ir a investigar si es que no lo entiende en cualquier guía de bioseguridad.

Se hicieron las operaciones de las variables dividiéndose por diferentes estructuras y se le asignaron porcentajes de cumplimiento, para de esa manera cuando termine usted la inspección, puede saber en qué área o en qué estructura nosotros estamos o no estamos progresando y tratar de reforzarla para tener una mejor bioseguridad.

Y entonces, así como nace el bebé de nosotros, nuestro hijo, decíamos nosotros, la Guía para la Comprobación de Protocolos de Seguridad Frente a este Biológico y lo dividimos en tres grandes estructuras: la estructura organizativa, una estructura técnica, una estructura de vigilancia médica. Entonces tenemos la estructura organizativa ¿En qué nos basamos en esto? debemos tener una información general, ahí damos los datos de la empresa, los antecedentes ante la empresa, sus objetivos, el alcance y muchas referencias técnico-legales.

En la estructura organizativa de la empresa siempre tiene que haber lo siguiente: y la base para este esta guía de protocolo son: la Política y Reglamento Interno de Higiene y Seguridad que

debe tenerlo cada empresa y el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo, en el cual debe haber en determinados ítems; todo lo que se tiene que hacer para evitar el bioriesgo o la bioseguridad tenerla presente.

Se debe tener también tengo un técnico responsable de seguridad y salud ocupacional y junto con él debe estar siempre el médico de empresa, son el dúo dinámico, en toda empresa y en toda seguridad, el comité paritario, que también tiene que formar parte importante en lo que es evitar los riesgos y sobre todo en este caso los riesgos de bioseguridad.

La intención de realizar el protocolo también por parte de la empresa, asignando también los recursos necesarios para poder también en las falencias, poder corregirlas y sobre todo también teníamos que tener presente en esta estructura, a los grupos prioritarios y el teletrabajo.

Acordémonos que los grupos prioritarios están las personas, las mujeres embarazadas, a pesar de que no es la enfermedad, pero es un estado en el cual la mujer cuando está embarazada disminuye su inmunidad, las personas diabéticas, las personas hipertensas, las personas obesas, las personas mayores de 60 años y los discapacitados.

Y el teletrabajo también que fue algo que ya se ha planteado implementarlo en el Ecuador, pero que ante la necesidad que tuvimos por medio de esta pandemia se implementó de muchas empresas, pero no fue la ideal implementado ya que el teletrabajo pues lleva muchas más normas para poderlas realizar en casa; y también se tuvo que actuar a nivel de los proveedores y los clientes, para el riesgo biológico, nos basamos nosotros en el Protocolo de Evaluación de los Riesgos Laborales del Nuevo Coronavirus, el Sars-Cov-2, que se llama Percovid-19, que fue una herramienta muy buena que también fue escrita y elaborada por un grupo de compañeros de la asociación de profesionales en seguridad y salud laboral y el cual fue también publicado por medio del Ministerio de Trabajo y aceptado también a nivel internacional, en lo cual nosotros identificamos zonas de alto riesgo.

También en la estructura técnica, se tiene que ver mucho lo que es la señalización, entonces teníamos la Norma INEN-ISO 3864-1, en donde nos hablaba también del distanciamiento que tiene que hacer de 1.5 metros, el aforo que debe tener cada sitio o cada lugar de acuerdo al metraje utilizable y la que entonces dividiendo esto para los números de metros que la persona tiene que estar distanciado para dos, se sacaba el aforo general para cada persona, el lavado y el higiene de las manos, las normas de protección, usos de mascarillas y sobre todo los recipientes para basura. Entonces, como ustedes pueden ver ahí, en la señal ética muy característica de color azul porque es informativa.

También en la estructura técnica se tiene que ver mucho acerca del transporte de trabajadores y cargas, ¿cuánto es el aforo por los vehículos? si teníamos la persona que le chequeaba los signos y los síntomas tanto al conductor como el auxiliar del conductor, ¿quién era el encargado de tomar los signos y síntomas ¿y si se cumplía las normas de separación dentro del vehículo; y sobre todo si se cumplía con la desinfección de los vehículos antes y después de su uso.

Así mismo, en la estructura técnica, hablábamos mucho del almacenamiento, manipulación de insumos y productos, entre los cuales está la desinfección de insumos y productos, la reducción del contacto físico, los productos terminados sellados en bolsas, por ejemplo ahí tenemos mucho, aprendimos mucho de los sitios que comenzaban a vender comidas preparadas, como por ejemplo las grandes cadenas de hamburguesas, ellos venían y los ponían en bolsas de papel y las sellaban con un sello pegable, doble funda, lo cual indicaba que ellos habían tomado todas las normas de bioseguridad para no dar contaminación a la persona que iba a ingerir su producto y eso fue algo nuevo que se aprendió.

Y el lugar de almacenamiento después de todos esos desechos en los cuales estén en un lugar sellado, con la funda adecuada y con las cantidades adecuadas para no repletar estos contenedores, sino que sean evacuados inmediatamente.

También hablábamos del distanciamiento interpersonal del foro, como hemos dicho, organizaciones en las áreas de trabajo, separaciones de distancia entre un escritorio y escritorio, también para que no haya muchas personas dentro de un turno, se establecieron turnos de trabajadores en días, en semanas, por hora; si hubo.

Se aplicó mucho el uso de herramientas tecnológicas como el teletrabajo en las grandes plataformas, de Zoom, de Google Meet, etcétera; se hizo seguimiento continuo a todo el personal para ver si tenía alguna sintomatología o algo por el estilo, en los comedores también se insistió en el distanciamiento y se informó sobre las normas y distanciamiento interpersonal.

Todo esto fue parte del distanciamiento y de la forma con respecto a medidas locativas dentro de cada empresa; si teníamos punto de lavado de manos, los casilleros que estén desinfectados, si había el correcto número de dispensadores en cada sitio, en cada oficina, en cada piso, los espacios de trabajo otra vez vuelven a tener aquí su prioridad.

Si había un plan de mantenimiento de los sistemas de ventilación, cada cierto tiempo que se cambian los filtros, que se los limpie, si podíamos tener las ventanas abiertas mucho mejor para que corra el aire, la eliminación, se eliminaron bebederos, bares y cafeterías por el peligro de contaminación cruzada, promoción del lavado de manos de acuerdo a las normas del OMS que hoy en día, creo, que en todo el mundo lo hace: socializar buenas prácticas de higiene, restricción del uso de ascensores y solamente limitados para aquellas personas que tenían discapacidad o alguna lesión o alguna enfermedad o mayores de edad y que cuando se usaba el ascensor debían guardar cierta distancia y un número de aforo, con verificación de su distancia.

Con respecto a la estructura técnica, también, teníamos la gestión de los residuos y para eso nosotros nos basamos en el Protocolo de Manejo de Desechos Generados ante un evento de Coronavirus, dado por el Ministerio de Riesgos, en el Ministerio de Trabajo y entonces en la versión 4.0 allí vienen todos los parámetros que se debe seguir.

El tipo de tacho de basura, el color de la funda, el gramaje de la onda, entonces teníamos la clasificación de la basura como guantes, mascarilla, lugar de disposición temporal, desinfección de los taxis, funda, disposición de detergente y sustancia química y de los trabajadores de limpieza; y aquí es muy importante la disposición de detergente y sustancias químicas, en que se tenga almacenado de acuerdo al tipo y el tipo de detergente y de sustancia química que se va a realizar y para eso debíamos tener en cuenta siempre las masc MSD de la materia 6 y data ship, la cual nos va a indicar con qué temperatura, cómo debemos almacenarlo y lo demás; pero les pongo estas figuras señores: miren lo que se ha producido después de la pandemia y podemos decir entonces que el más grande virus en la tierra sigue siendo la conducta humana.

Se ha hablado en todas las empresas, ha habido campañas por los gobiernos autónomos descentralizados, cómo se debe desechar las cosas. Sin embargo, vemos mascarillas, guantes, en el barrio, en el suelo; que esto puede producir mayor contaminación para todo, para toda la población y muchos de estos productos van al mar. Estamos contaminando, nosotros somos el virus más peligroso.

Con respecto a la limpieza y desinfección, implementación de medidas de limpieza y desinfección, cambios de filtro de aire, pasos para desinfectar las herramientas, las superficies, sobre todo si tiene una herramienta que la va a utilizar un compañero, ¿Cómo desinfectarla para que él la

coja? el uso de alcohol después de la manipulación de objetos, en este caso también se utilizaba mucho los geles de alcohol pero se les tenía que indicar a los compañeros o a los trabajadores que máximo tres veces de utilizarlo porque después la tercera vez ya no les desinfectaba; que era preferible, lo más sano, era el lavado correcto de manos y, si quería, después podía utilizar el alcohol, la sanitización de las vajillas y el menaje de comedor, usos de pediluvios que estuvieron muy popularizados. Se utilizaba amonio cuaternario.

El insumo de limpieza, como ya hemos dicho, con sus hojas de seguridad y el rotulado perfecto, que debe tener con respecto a los equipos de protección personal y colectiva. Se tenían que dotar, la dotación de equipos de protección personal como por ejemplo; gafas, las mascarillas, los guantes, las batas, los gorros y los zapatones, dependiendo lógicamente de la actividad a la cual estemos nosotros desarrollando en las labores diarias; por ejemplo, todo este equipo era utilizado por los médicos de primera línea, pero por ejemplo, una persona que esté revisando tal vez un área administrativa no le vamos a dar zapatones y el tipo de mascarilla puede ser totalmente diferente.

Con esto me quiero detener un ratito, con el estilo de mascarilla, porque como ustedes pueden ver aquí en el cuadro, tenemos este tipo de mascarilla quirúrgica y este tipo de mascarilla quirúrgica mucha gente la estaba utilizando, mucha gente se contaminó, hubo muchas faringitis y amigdalitis, ¿Debido a qué? a dos cosas:

Primero, que las personas no sabían si ponerse el lado celeste adentro o el lado para adentro y, segundo, muchas personas sabían que el lado blanco era para afuera, pero se ponían el lado celeste para afuera porque decía que les fastidiaba. Señores, cuando una persona va a utilizar este tipo de mascarillas quirúrgicas, el lado que es de color blanco debe ir para afuera porque tiene unos filtros que impiden que el virus entre, y entonces no nos estamos protegiendo, por eso es que a la persona que está enferma de Covid, si viene utilizando este tipo de mascarilla se le manda a poner al revés, la parte blanca para adentro ¿Por qué? para que de esta manera retenga el virus que él expulsa para no contaminar a los demás.

El uso de este tipo de mascarilla sólo debe ser cuatro horas diarias, porque como nosotros al hablar botamos pequeñas gotitas nebulizadas de saliva, eso va a crear un caldo de cultivo que nos va a producir bacterias y esas bacterias nos van a dar lógicamente infección en la garganta, faringitis o rinitis y muchas veces podemos confundirlos con Covid y va a haber aumento de este tipo de enfermedades. Entonces recuerden que este tipo de mascarillas solamente se deben utilizar cuatro horas, el tipo de las N-95 esas sí pueden utilizarse durante 8 horas diarias de trabajo.

También teníamos las barreras físicas, se ponían en los comedores para no tener contacto con las personas o en muchas empresas también podían ustedes haber visto en los escritorios, unas láminas transparentes de policarbonato como pantalla y el personal de seguridad y otros puestos eran los que más deberían tener estos equipos de protección personal porque es el primer contacto para con las personas que iban a determinado lugar.

Ahora, aquí teníamos a la tercera parte que es la vigilancia médica y la vigilancia médica tenemos con nosotros que las empresas tienen que regresar a laborar, pero señores, cumpliendo las normas más estrictas de seguridad y bioseguridad, miren esto, el señor tomándole la temperatura con la mano ¿Qué es esto? ¿Cómo sabe él qué temperatura, tiene fiebre, 37 a 35?, no, se tiene que utilizar la tecnología, y si nosotros tenemos tecnología para tomar la temperatura con un termómetro infrarrojo, debemos usarlo porque la mano no nos sirve para discriminar si tiene fiebre o no tiene fiebre, solamente si una persona tiene por encima de 38 vamos a sentirlo caliente si no, no.

Entonces teníamos la evaluación médica y entonces se hizo primero un tamisaje previo al retorno, ¿Qué se le hacía a las personas? a ver señores, vamos a tomar la temperatura y se tomaba la temperatura y teníamos nosotros.

El IESS publicó este anexo número 2, que es la evaluación médica diaria, previo ingreso del trabajador, donde se le hacía una serie de preguntas al trabajador para ver si podía entrar o no podía trabajar en ese momento, o si era un caso probable de Covid también, entonces se le hacía una evaluación, se medían síntomas de ciertas patologías respiratorias, se le preguntaba al paciente: “¿Has tosido? ¿Tienes dolor y ardor de garganta? ¿Sientes sensación de ahogo? ¿Estuviste en contacto estos días con una persona que ha tenido esta sintomatología?” etcétera y también durante la evaluación médica se hacían los momentos de hábitos de vida saludables, tales como ejercicios, dormir ocho horas diarias, comer alimentación saludable, tomar sus pastillas si es hipertenso o diabético, tomar baños de sol sobre todo y tener una paz, tratar de mantener la calma.

Después ya el control y el seguimiento, como hemos dicho, se hace el control y seguimiento al ingreso como podemos ver aquí; estas son unas fotografías en TIMETE cedidas por uno de los colaboradores de este artículo, en donde en el Hospital Naval, miren, mantenían la distancia, cada uno de los trabajadores iba con su mascarilla y al momento de ingresar, inmediatamente la doctora le tomaba la temperatura como debe ser y aparte se le iban llenando los cuestionarios totales: identificación y notificación de casos, si identificábamos un caso había que notificarlo inmediatamente y se investigaban siniestros en casos asociados.

Si teníamos una persona que en esos días había estado con sintomatología y tal vez no lo dijo, porque muchas veces Covid no presenta fiebre sino que presenta otra sintomatología, es decir, tomar la temperatura tampoco era tan fiable de que teníamos algún paciente con Covid, inmediatamente si había un caso identificable se tenía que armar un cerco epidemiológico y en el cerco epidemiológico se tenía que decir: “¿Con quién estuviste en contacto en los últimos días, los últimos cinco días?” y esa persona se las separaba y se las mandaba a realizar, se las manda a realizar un aislamiento obligatorio preventivo por 14 días, porque el virus, la incubación del virus para aparecer síntomas está entre los 8 y 14 días.

En los lineamientos para los grupos vulnerables y prioritarios si se tomó la decisión de que estos grupos vulnerables y prioritarios tenían que hacer su teletrabajo o sino mantenerse en casa y eso lo dijo la guía para el ingreso a los lugares de trabajo emitidas por el IESS y el Ministerio del Trabajo, el que dice que las personas embarazadas, las personas que tienen enfermedades catastróficas, son hipertensas, obesas, diabéticas y con discapacidad, deben mantener en lo posible el teletrabajo.

También se tenía que verificar si se le había una orientación y acompañamiento, una vez que la persona estaba con Covid, ver cómo evolucionaba, darle un acompañamiento, que él se sienta, que el trabajador siente que tiene a su médico, que tiene a su empresa de parte de él para poder salir de esta enfermedad y si nosotros también identificábamos algún caso, también teníamos que tener una zona de aislamiento preventivo, es decir que inmediatamente, derivarlo en ese momento, llevarlo a un lugar en el cual esté lejos del resto de personas y que también esté libre de contaminación y sobre todo, el Covid afectó mucho en la parte psicológica y es por eso que es una parte de los riesgos psicosociales, tiene que tener mucha asesoría médica y psicológica para la salud mental del trabajador.

Con eso complementamos todo lo que era la guía, ahora no sé si, a ver tú me permites enseñarles también el aplicativo en Excel, quisiera que lo vea un ratito para que vean cómo es. Entonces

este cuadro explicativo lo tenemos en Excel pero ustedes lo pueden aplicar, la guía fue publicada por medio del IESS y también por medio del ministerio, es decir de libre consulta.

Si alguno de ustedes desea que se le envíen la guía puede escribirnos por correo electrónico, a mí o al Master Pavel Defrank, que él también es uno de los autores de esta guía, justamente con cuatro compañeros más, para poderles nosotros hacer llegar la guía.

Bien, como podemos ver allí, entonces, tenemos una guía que es una simple herramienta de Excel y en esta guía que nosotros tenemos, vamos a tener un menú, si lo alcanzan a ver bien, entonces en el menú tenemos los datos de la organización, la estructura organizativa, la estructura técnica, la estructura de vigilancia médica, el resumen y los gráficos.

Nosotros podemos ir ahí a las instrucciones, entonces aquí uno lee las instrucciones poco a poco y vemos nosotros que vamos a tener siempre tres datos que cumplir: cumple, no cumple o no aplica. Cabe anotar que cada uno de los ítems, tanto de la estructura técnica, la organizativa y la médica, tuvo una ponderación de 17.72; la técnica 69, la técnica y la estructura médica de 12.62; para ver cómo llegamos a eso.

Vienen los datos de la organización, usted viene y llena todos los datos del RUC, la razón social, aquí pone el número de hombres de mujeres que tiene, y aquí inmediatamente le va a salir el número total de trabajadores de su empresa y los trabajadores con discapacidad los tienen que poner manualmente, porque no se los va a calcular, sino que se los saca de aquí.

Si tiene algún ISO o algún y el nombre de la persona que verifica; De ahí tenemos nosotros, a la estructura organizativa. Entonces podemos ver allí, ya yo he anotado algunos casos que lo primero que nos dice a nosotros, la primera pregunta: ¿Cuenta con una unidad de seguridad e higiene dirigido por un técnico en la materia? y ¿Qué me dice la norma a mí? si hay más de 100 trabajadores, tienen que contar con una unidad y lo demás. Entonces en la segunda pregunta: ¿Se cuenta con un responsable de seguridad y menores en gestión de riesgo? en este caso no aplica porque mi empresa no tiene más de cien trabajadores, como no aplica, esa no se la cuenta o no va a influir en el cálculo de los demás.

Entonces ahí hemos llenado algunas "x" y algunos no corresponden, por el tiempo lo hacemos rápido y al final hemos visto nosotros que de 10, cumplimos 10 ítems de un total de 12, es decir que tenemos un 83%, pero como esta parte estuvo ponderada en 77.72%, el nivel de cumplimiento fue del 14.67 y así hicimos todas las demás hasta llegar a la parte médica también.

Por ejemplo, podemos poner aquí: se ha establecido un procedimiento de seguimiento, se pone fácilmente la equis, va a cambiar de color; aquí ponemos no cumple, cumple, cumple, se cumple, podemos poner que todos cumplimos y se va poniendo el porcentaje de cumplimiento. Entonces, si usted después va a su resumen, entonces me sale que miren, que yo en de todas mis actividades cumplo, estoy cumpliendo, tengo un índice de 83.38, entonces ¿Qué me sale? tiene una clasificación de "Bueno", significa que las condiciones de trabajo en la organización responden a los requerimientos necesarios, pero se deben revisar los componentes o subcomponentes débiles para reforzar y así lograr las condiciones óptimas.

Y por último cambiamos a los gráficos, vamos a los gráficos, entonces en el gráfico nos indica cuando tenemos el 83%, nos dice cuánto hemos sacado en la estructura organizativa, en la estructura técnica y en la estructura médica y aquí más abajo tenemos nosotros, porque se acuerdan que nos daba porcentajes individuales, podemos ver en qué, en cuáles de las estructuras, e ítems de las estructuras tenemos bajo los porcentajes para nosotros poder actuar,

por ejemplo vemos que las medidas locativas tenemos el 100%, la limpieza permanente 92, pero tengo muy bajo los equipos de protección personal.

Entonces, en estas áreas que tengo más bajo en las que debo yo comenzar a mejorar, para mejorar mi guía biológica. Por ejemplo, en la estructura médica vimos nosotros que teníamos control y seguimiento está en 86 y que la evaluación médica la teníamos en 0, entonces ¿Qué lo que debería hacer yo? comenzar a trabajar mucho más en la evaluación médica.

Esta es nuestra guía de comprobación, espero que les haya gustado, fue algo que nosotros hicimos con mucho cariño entre las cinco personas, pensando en el bienestar de la población, tanto Guay Espinilla como ecuatoriana, a nivel nacional porque somos un solo país, una sola bandera, un solo puño para salir adelante de esta pandemia, así que esperemos que sea de mucha utilidad, sobre todo para aquellos estudiantes que están hoy escogiendo una de las profesiones más bonitas digo yo, más bonita porque se aprende mucho de lo que es la parte técnica, así como la parte médica en ciertos puntos y sé que ustedes van a lograr el cambio que su emprendimiento de un nuevo Ecuador, en parte lo que es la salud y seguridad del trabajo. ¡Muchísimas gracias!

RESOLUCIÓN N° GIA2021-033
RED INTERNACIONAL DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN ASOCIADOS (RED-GIA)
CAPÍTULO ECUADOR
ASAMBLEA ORDINARIA N° 018

La Red Internacional de Grupos de Investigación Asociados (REDGIA-Ecuador), registrada bajo el Nro. SENESCYT-2010-040/REG-RED-18-0075; en uso de las atribuciones que les confiere los artículos 3 y 5 del Reglamento de RedGIA-Ecuador.

CONSIDERANDO

Que en plan anual de funcionamiento de RedGIA-Ecuador, se contempla las funciones propias de las actividades de investigación como estrategia para el cumplimiento de su objeto social.

CONSIDERANDO

Que el(la) Ciudadano(a) y/o Institución: Instituto Superior Universitario de Formación UF, ha solicitado el proceso de arbitraje por pares de expertos, mediante la técnica doble ciego; de acuerdos a los estándares internacionales que rige la materia al siguiente: proyecto de investigación / Producto(s) educativo(s)-investigativo(s) / Prototipo(s) / Proyectos de investigación o de naturaleza editorial; titulado: Ciclo WEBINAR RAFTTEC-UF. Control y seguridad Organizacional.

CONSIDERANDO

Que el(los) Grupo(s) de Investigación "PECEAL", "CIENCIAS ADMINISTRATIVAS" y "EPROSALUD"; con competencias en el caso, presentaron ante la instancia de la Coordinación Académica el informe técnico pertinente y el mismo recomendó la aprobación para publicación con aval de arbitraje, fomentando así la producción, promoción y difusión investigativa, desde la rigurosidad científica.

CONSIDERANDO

Que es atribución de esta instancia avalar las recomendaciones de las unidades operativas que conforman a la RedGIA-Ecuador y en todos sus capítulos internacionales, en relación a los procesos de arbitraje por pares de expertos, mediante la técnica doble ciego; en correspondencia a los estándares internacionales que rigen la materia a: proyectos de investigación / Producto(s) educativo(s)-investigativo(s)/ Prototipo(s)/Proyectos de investigación o de naturaleza editorial; de instancias académicas o científicas que así lo solicitan y de acuerdo a la disponibilidad de grupos de investigación asociados a esta red que posean las credenciales académicas pertinentes entre sus miembros asociados.

CONSIDERANDO

Que la Red Internacional de Grupos de Investigación Asociados RedGIA-Ecuador, ha sido creada para la cooperación científica y tecnológica en el cumplimiento de su objeto social.

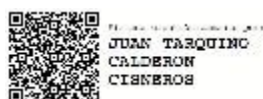
RESUELVE

ARTÍCULO 1. Auspiciar y acompañar la aprobación académica por pares de la REDGIA-ECUADOR y sus Grupos de Investigación Asociados "PECEAL", "CIENCIAS ADMINISTRATIVAS" y "EPROSALUD"; en favor del desarrollo, investigación y publicación del prototipo Ciclo WEBINAR RAFTTEC-UF. Control y seguridad Organizacional.

ARTÍCULO 2: Ofrecer los espacios de la plataforma tecnológica para su publicación ON LINE, de carácter abierto; en correspondencia con los parámetros UNESCO en la materia.

ARTÍCULO 2. Comuníquese a la Institución y/o usuario solicitante. De su conocimiento y fines pertinentes.

Dado y firmado en Guayaquil, Ecuador; a los veinticinco días del mes de Noviembre de dos mil veintiuno; refrendado: FUNDAGACEC; Ciudad de Guayaquil, República del Ecuador.



Coordinación General



Coordinación académica



TECNOLÓGICO DE
FORMACIÓN

CONDICIÓN UNIVERSITARIO

