



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ
FACULTAD DE INGENIERÍA, INDUSTRIA Y
ARQUITECTURA
CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERO INDUSTRIAL

TEMA:

ACTUALIZACIÓN Y MEJORAMIENTO DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE
LA COMPAÑÍA DE SEGURIDAD PRIVADA “LEGIÓN ELITE”

Autor:

Aguilar Sánchez Rubén Steven

Tutor de Titulación:

Ing. Ángel Moreira Mg.

Manta - Manabí - Ecuador
2026-2027

**UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ
FACULTAD DE INGENIERIA, INDUSTRIA Y ARQUITECTURA**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**ACTUALIZACIÓN Y MEJORAMIENTO DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE
LA COMPAÑÍA DE SEGURIDAD PRIVADA “LEGIÓN ELITE”**

Sometida a consideración del Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Ingeniería,
Industria y Arquitectura de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, como requisito para
obtener el título de:

INGENIERO INDUSTRIAL

Aprobado por el Tribunal Examinador:

**DECANO DE LA FACULTAD
Ing.**

**DIRECTOR
Ing.**

JURADO EXAMINADOR

JURADO EXAMINADOR

Certificación del Tutor

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ingeniería, Industria y Arquitectura de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría del estudiante **Aguilar Sánchez Rubén Steven**, legalmente matriculado en la carrera de Ingeniería Industrial, período académico **2026-1**, cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema del proyecto Es **"Actualización y mejoramiento del Plan de Prevención de la Compañía de Seguridad Privada "Legión ELITE"**.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad de este, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

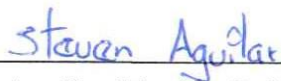


Ing. Ángel Moreira Mg.

TUTOR DE TITULACIÓN

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE TESIS

Aguilar Sánchez Rubén Steven, estudiante de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Facultad de Ingeniería Industria y Arquitectura, Carrera de Ingeniería Industrial, libre y voluntariamente declaro que la responsabilidad del contenido del presente trabajo titulado **“Actualización y mejoramiento del plan de prevención de la compañía de seguridad privada Legión Elite.”** Es una elaboración personal realizada únicamente con la dirección del tutor, Ing. Ángel Moreira Fabián Romero y la propiedad intelectual de la misma pertenece a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.



Aguilar Sánchez Rubén Steven
C.I. 1315667848



Ing. Ángel Moreira Fabián
C.I. 1309669503

Dedicatoria

A Dios por ser mi guía en cada paso de este camino por brindarme salud fuerza, sabiduría y por darme la oportunidad de culminar una de las etapas más importante en mi vida.

Con todo mi amor y gratitud dedico esta tesis a mis padres Rubén y Mayra quienes han sido un pilar fundamental de mi vida gracias por su amor incondicional por los sacrificios que realizaron para brindarme un mejor futuro por sus consejos, su paciencia y por creer siempre en mi este logro también es de ustedes.

A mi tío Nelson y a mis abuelitos Emma y Ramiro que desde el cielo estuvieron guiándome y protegiéndome en mi día a día como quisiera que estuvieran presencialmente y verme triunfando como ellos deseaban

Le agradezco a toda mi familia por acompañarme durante este proceso por regalarme palabras de aliento que me impulsaron siempre a seguir adelante cuando el camino parecía difícil.

Por ultimo y no menos importante me agradezco a mí por siempre lucharla hasta el final esta tesis representa no solo la culminación de una carrera sino también el inicio de nuevos retos en mi vida personal.

Reconocimiento

A la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí por contribuir a mi formación profesional y a todos los docentes que compartieron sus conocimientos a lo largo de mi carrera

De manera especial agradezco al ING. Ángel Moreira por su orientación paciencia y valioso acompañamiento durante el desarrollo de mi tesis

Índice de Contenido

Certificación del Tutor	¡Error! Marcador no definido.
Declaración de Autoría	iii
Dedicatoria	v
Reconocimiento	vi
Índice de Contenido	VII
ÍNDICE DE TABLAS	XII
ÍNDICE DE FIGURAS	XIV
Resumen Ejecutivo	I
Executive Summary	II
Introducción.....	1
Planteamiento del problema.....	1
Formulación del problema	3
Pregunta Directrices	3
Objetivo General	4
Objetivos Específicos	4
Justificación.....	5
1 Fundamentación Teórica.....	7
1.1 Antecedentes Investigativos	7
1.2 Bases Teóricas.....	11
1.2.1 Seguridad Industrial	11

1.2.2	Salud Ocupacional	12
1.2.3	Plan de Prevención	12
1.2.3.1.	Pasos para elaborar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.....	14
1.2.4	Riesgo laboral	15
1.2.4.1.	Tipos.....	16
1.2.5	Prevención de los riesgos laborales	17
1.2.6	Factores de riesgo	17
1.2.7	Tipos de Sistemas de Gestión de Seguridad	18
1.2.7.1.	Sistema OHSAS.....	18
1.2.7.3.	Sistema NOSA (National Occupational Safety ASSTciation).	19
1.2.8	Accidente de trabajo	20
1.2.9	Enfermedad profesional.....	20
1.3	Marco Legal.....	21
1.3.1.	Constitución política del Ecuador	22
1.3.2	Código del trabajo	23
1.3.3	Acuerdo Ministerial 196	23
1.3.4	Decreto ejecutivo 255	24
1.3.5	Resolución CD 513	25
1.3.6	Obligaciones del empleador	26
1.3.7	Normas ISO 45001	27
1.4	Hipótesis y Variables.....	27

1.4.1.	Hipótesis.....	27
1.4.2	Identificación de las variables.....	28
1.4.3	Operalización de las variables.....	28
1.4.3.1	Operacionalización de la variable independiente.....	28
1.4.3.2	Operacionalización de la variable dependiente	29
1.5	Marco Metodológico.....	30
1.5.1.	Modalidad básica de la investigación.....	30
1.5.2	Enfoque.....	31
1.5.3	Nivel de investigación	33
1.5.4	Población del estudio.....	34
1.5.5	Tamaño de la muestra.....	34
1.5.6	Técnicas de recolección de datos	34
1.5.6.1	Métodos cuantitativos	34
1.5.6.2	Métodos cualitativos.	35
1.5.6.3	Validación de instrumentos.....	36
1.5.7	Plan de recolección de datos.....	38
1.5.8	Procesamiento de la información	40
Capítulo 2.....		41
2	Diagnóstico o Estudio de Campo.....	41
2.1.	Situación Actual.....	41
2.1.1.	Datos Administrativos	41

2.1.2	Actividades y Servicios	42
2.1.3	Ubicación Geográfica y Contexto Operativo	43
2.1.4	Marco Normativo Aplicable	44
2.1.5	Estructura Organizacional.....	45
2.1.5.1	Nivel Administrativo y Directivo.	45
2.1.5.2	Nivel Operativo.....	46
2.1.6	Análisis de Puestos de Trabajo y Factores de Riesgo.....	46
2.1.7	Técnica de evaluación ergonómica aplicada al puesto de guardia estática	48
2.1.7.1	<i>Aplicación al puesto evaluado.</i>	48
2.1.8	Matriz de riesgo.....	49
2.1.9	Situación Actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional	
	50	
2.2	Resultados de la encuesta.....	51
2.2.1	Operarios.....	51
2.2.2	Personal Administrativo	63
2.3	Análisis de resultados de la entrevista	73
2.4	Reglamento Interno de Higiene y Seguridad Actual	75
Capítulo 3		78
3	Propuesta de Mejora	78
3.1	Objetivo de la propuesta	78
3.1.1	Objetivo general	79
3.1.2	Objetivos específicos	79

3.2	Fundamentación de la propuesta	80
3.3	Actualización de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales	81
3.4	Programas y acciones de prevención.....	85
3.5	Plan de implementación.....	85
3.6	Plan de acción.....	88
3.7	Estimación de presupuesto/costos de implementación	88
3.8	Análisis Costo-Beneficio	92
3.9	Cronograma de Gantt	94
4	Conclusiones y Recomendaciones	97
4.1	Conclusiones	97
4.2	Recomendaciones	99
	Bibliografía	100
	Anexos	106
	Anexo 1. Formato de Encuesta.....	106
	Anexo 2. Matriz de Riesgos.....	114
	Anexo 3. Plan de Prevención de Riesgos Laborales de Legión ELITE	116

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Listado de normativa legal relacionada a SST</i>	22
Tabla 2 . <i>Variable Independiente</i>	28
Tabla 3 . <i>Variable dependiente</i>	29
Tabla 4 . <i>Plan de recolección de datos</i>	38
Tabla 5. <i>Datos Administrativos</i>	42
Tabla 6. <i>Factores de riesgos por puesto de trabajo</i>	47
Tabla 7. <i>Matriz de Riesgos Relevantes</i>	49
Tabla 8. <i>Conocimiento de Riesgos Laborales</i>	51
Tabla 9. <i>Identificación de Riesgos Físicos</i>	52
Tabla 10. <i>Identificación de Riesgos Psicosociales</i>	53
Tabla 11. <i>Uso regular de EPP</i>	54
Tabla 12. <i>Importancia del EPP</i>	55
Tabla 13. <i>Mantenimiento o reposición del EPP</i>	56
Tabla 14. <i>Conocimiento de los procedimientos de emergencia</i>	57
Tabla 15. <i>Conocimiento de reporte en caso de accidente</i>	58
Tabla 16. <i>Molestias Físicas relacionadas al trabajo</i>	59
Tabla 17. <i>Condiciones adecuadas</i>	60
Tabla 18. <i>Capacitaciones de SST</i>	61
Tabla 19. <i>Charlas o Inducciones de riesgos laborales</i>	62
Tabla 20. <i>Conocimiento del Plan de Prevención de riesgos laborales</i>	63
Tabla 21. <i>Conocimiento de responsabilidades</i>	64
Tabla 22. <i>Acceso a los procedimientos de SST</i>	65
Tabla 23. <i>Capacitaciones SST</i>	66
Tabla 24. <i>Frecuencia de Capacitaciones SST</i>	67

Tabla 25. <i>Recursos Necesarios</i>	68
Tabla 26. <i>Mecanismos de Supervisión y control</i>	69
Tabla 27. <i>Existencia de Cultura de Prevención</i>	70
Tabla 28. <i>Reporte de incidentes o situaciones de riesgo</i>	71
Tabla 29. <i>Conocimiento de indicadores</i>	72
Tabla 30. <i>Nivel de Probabilidad</i>	83
Tabla 31. <i>Nivel de Severidad (NS)</i>	84
Tabla 32. <i>Niveles de Riesgo y Acción Requerida</i>	84
Tabla 33. <i>Plan de implementación</i>	86
Tabla 34. <i>Estimación de presupuesto/costos de implementación</i>	90
Tabla 35. <i>Supuestos base</i>	93
Tabla 36. <i>Comparativo Costo-Beneficio</i>	93
Tabla 37. <i>Cronograma de Gantt de ejecución del plan de prevención</i>	95
Tabla 38. <i>Encuesta-Personal Operativo</i>	106
Tabla 39. <i>Encuesta- Personal Administrativo y Supervisores</i>	109
Tabla 40. <i>Entrevista</i>	112

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sistema General de Prevención de una Empresa	13
Figura 2. <i>Proceso de Elaboración</i>	15
Figura 3. <i>Proceso de Elaboración</i>	19
Figura 4. <i>Pirámide de Kelsen del marco legal</i>	21
Figura 5. <i>Logotipo de la Empresa</i>	41
Figura 6. <i>Ubicación Geográfica</i>	44
Figura 7. <i>Conocimiento de Riesgos Laborales</i>	51
Figura 8. <i>Identificación de Riesgos Físicos</i>	52
Figura 9. <i>Identificación de Riesgos Psicosociales</i>	53
Figura 10. <i>Uso regular de EPP</i>	54
Figura 11. <i>Importancia del EPP</i>	55
Figura 12. <i>Mantenimiento o reposición del EPP</i>	56
Figura 13. <i>Conocimiento de los procedimientos de emergencia</i>	57
Figura 14. <i>Conocimiento de reporte en caso de accidente</i>	58
Figura 15. <i>Molestias Físicas relacionadas al trabajo</i>	59
Figura 16. <i>Condiciones adecuadas</i>	60
Figura 17. <i>Capacitaciones de SST</i>	61
Figura 18. <i>Charlas o Inducciones de riesgos laborales</i>	62
Figura 19. <i>Capacitaciones de SST</i>	63
Figura 20. <i>Conocimiento de responsabilidades</i>	64
Figura 21. <i>Acceso a los procedimientos de SST</i>	65
Figura 22. <i>Capacitaciones de SST</i>	66
Figura 23. <i>Frecuencia de Capacitaciones SST</i>	67
Figura 24. <i>Recursos Necesarios</i>	68

Figura 25. <i>Mecanismos de Supervisión y control</i>	69
Figura 26. <i>Existencia de Cultura de Prevención</i>	70
Figura 27. <i>Reporte de incidentes o situaciones de riesgo</i>	71
Figura 28. <i>Conocimiento de indicadores</i>	72
Figura 29. <i>Matriz Operativos</i>	114
Figura 30. <i>Matriz Administrativos</i>	115

Resumen Ejecutivo

La investigación tuvo como propósito actualizar el Plan de Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la empresa de seguridad privada Legión ELITE, en Manta, Ecuador, mediante la identificación de riesgos laborales, el análisis normativo y el diseño de medidas preventivas y correctivas. Se aplicó un enfoque mixto, descriptivo-propositivo, con encuestas a 43 trabajadores y entrevista al responsable de SST. Los resultados mostraron que el personal operativo enfrenta riesgos físicos y psicosociales por jornadas extensas y clima adverso, mientras el administrativo presentó deficiencias en capacitación, supervisión e indicadores de gestión. El reglamento interno y el plan de prevención no están actualizados conforme al Decreto Ejecutivo 255 ni a la Resolución CD 513 del IESS. Se diseñó una propuesta basada en ISO 45001, con actualización de la matriz de riesgos, fortalecimiento de capacitaciones e implementación de mecanismos de control, reduciendo la exposición y mejorando el cumplimiento normativo.

Palabras Clave: seguridad y salud en el trabajo (SST), plan de prevención, riesgos laborales, seguridad privada, cumplimiento normativo.

Executive Summary

This research aimed to update the Occupational Safety and Health (OSH) Prevention Plan of the private security company Legión ELITE, located in Manta, Ecuador, through the identification of occupational hazards, an analysis of current regulations, and the design of preventive and corrective measures. A mixed methodological approach was applied, with a descriptive-propositive design, using surveys of 43 workers and an interview with the person in charge of OSH. Results showed that operational staff face physical and psychosocial risks due to long working hours and adverse weather conditions, while administrative staff showed deficiencies in training, supervision, and knowledge of management indicators. The internal regulations and the prevention plan were found not to comply with Executive Decree 255 or IESS Resolution CD 513. A proposal based on ISO 45001 was designed, including an updated risk matrix, strengthened training, and control mechanisms, reducing risk exposure and improving regulatory compliance.

Keywords: occupational safety and health (OSH), prevention plan, occupational risks, private security, regulatory compliance.

Introducción

La seguridad y salud en el trabajo constituye uno de los pilares fundamentales para el desarrollo sostenible de las organizaciones contemporáneas, trascendiendo su concepción tradicional como simple cumplimiento normativo para consolidarse como factor estratégico que impacta directamente en la productividad, competitividad y responsabilidad social empresarial (Aguilera et al., 2023). Según Gallo (2020), el contexto global de la siniestralidad laboral sigue siendo alarmante. Aproximadamente, tres millones de trabajadores fallecen de forma accidental o debido a enfermedades ligadas a su actividad laboral. Es fundamental contar con sistemas de gestión preventiva actualizados y eficaces que garanticen la salud física, mental y social de los trabajadores.

En el caso de Ecuador, la siniestralidad laboral tiene características diferentes que requiere atención prioritaria. Ya que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social reporta más de 20.000 accidentes laborales durante el año 2023, cifra que hace evidentes las limitaciones estructurales en los sistemas de prevención que tienen las organizaciones (Puntonet, 2024). La situación es aún peor si consideramos la escasa capacidad de control institucional. Es decir, de más de 179.000 empresas, tan sólo 900 han sido controladas con el Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (IESS, 2023).

Esta realidad se intensifica en sectores específicos como el de seguridad privada, donde los trabajadores enfrentan exposición constante a múltiples factores de riesgo que incluyen jornadas laborales extensas, condiciones climáticas adversas, riesgos de agresión física y estrés psicosocial derivado de la responsabilidad sobre la protección de personas y bienes.

La compañía de seguridad privada “Legión ELITE”, establecida en la ciudad de Manta, provincia de Manabí, no se encuentra exenta de esta problemática. El diagnóstico sometido a

consideración puso de manifiesto que el plan de prevención de seguridad y salud en el trabajo no ha sufrido actualización alguna y que no está en conformidad con la norma legal vigente contenida en el Decreto Ejecutivo 255, 2024, así como la resolución CD-513 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, poniendo a los colaboradores en la situación de estar expuestos a riesgos laborales no esperados, y con consecuencias administrativas, económicas y legales para la entidad.

La investigación se presenta en modo proyecto de investigación científica apropiado para el área de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional de la carrera de Ingeniería Industrial, en tanto que su utilidad es la de presentar un modelo que pueda ser replicable por las empresas del sector de seguridad privada, con el objeto de actualizar sus sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales, en cumplimiento de la legislación ecuatoriana en vigor y, sobre todo, para garantizar condiciones de trabajo seguras para los trabajadores. La necesidad del trabajo queda más allá del ámbito de la empresa objeto de estudio, pues se proyecta a ser un referente técnico para el sector en la provincia de Manabí y para el país.

El documento responde a la estructura de cuatro capítulos ordenados de manera lógica y ordenada, de los que el Capítulo I supone un desarrollo de la fundamentación teórica del presente proyecto de investigación que abarcaría los antecedentes investigativos, las bases teóricas en torno a la seguridad y salud ocupacional, marco legal y marco normativo ecuatoriano, y el marco metodológico que guía el proceso de investigación. El Capítulo II comprende la presentación de un diagnóstico situacional de la compañía “Legión ELITE”, la exposición de factores de riesgo concretos y una evaluación del estado actual de un sistema de gestión para la seguridad en el trabajo. El Capítulo III comprende la presentación de la propuesta de actualización y mejoramiento del plan de prevención que incluye estrategias de prevención y de corrección fundamentadas en la normativa ISO 45001 y legislación nacional entre otras. Y, por último, el Capítulo IV es la presentación de conclusiones y recomendaciones

resultantes del trabajo de investigación, estas últimas servirían para guiar la implementación del plan de prevención de seguridad y salud laboral actualizado.

Planteamiento del problema

La seguridad y salud en el trabajo se manifiesta como una problemática de una dimensión completamente global y que afecta en gran manera al bienestar del trabajo y la economía de las naciones. Anualmente, cerca de tres millones de trabajadores fallecen debido a accidentes o enfermedades laborales, lo que se traduce en un aumento en un más del 5% con respecto al año 2015, mostrando lo difícil que resulta preservar la salud y seguridad de los trabajadores de forma global (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Además de las muertes, 395 millones de trabajadores en todo el mundo sufrieron lesiones laborales no mortales, generando ausentismo laboral, discapacidad y pérdidas sustanciales de productividad (Montañez et al., 2024). Esto motivó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a presentar la Estrategia Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo para 2024-2030, con el objetivo de promover y hacer realidad progresivamente el derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable.

En el ámbito de Latinoamérica, una problemática de seguridad y salud en el trabajo también se presenta muy preocupante. Cada año en las Américas, más de 100,000 personas fallecen debido a accidentes y enfermedades laborales, donde las enfermedades laborales como el cáncer ocupacional, las enfermedades circulatorias y respiratorias representan el 80% de las muertes; cifras que muestran la magnitud del problema en la región (OPS & OMS, 2023).

En Ecuador, a partir de datos oficiales el panorama no es mejor. En 2023, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social informa que hay 20,597 accidentes laborales, de los que el 50.6% han ocurrido en su lugar habitual de trabajo y el 31.9% durante el viaje de ida y vuelta del trabajo. Los sectores más afectados son, manufactura, comercio, agricultura-ganadería, administración pública y actividades de servicios sociales y de salud, así como los tipos de accidente que suman desde traumáticos superficiales, hasta fracturas, intoxicaciones,

electrocuciones (Paz et al., 2023). No sobra decir que la situación anterior es agravada por sus limitados espacios de supervisión institucional, expresada en que sólo 900 empresas de una cantidad total de 179,830 han sido revisadas del Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

En el sector de la seguridad privada en Ecuador, los riesgos ocupacionales adquieren dimensiones particulares debido a la naturaleza específica de las actividades desarrolladas. El personal de vigilancia y seguridad privada presenta exposición permanente a distintas categorías de factores de riesgo que incluyen jornadas laborales largas, situaciones de exposición a fenómenos meteorológicos adversos, riesgos de agresiones físicas, estrés psicosocial que se origina a partir de la responsabilidad a la protección de personas y bienes a su cargo, la manipulación de los equipos de protección y el armamento (Paz et al., 2024). En la provincia de Manabí, en especial la ciudad de Manta, las empresas que ofrecen servicios de seguridad privada tienen un entorno en el que la instauración o la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional se presentan como necesarias, pero generalmente como inadecuadas o desactualizadas.

La empresa de seguridad privada “Legión ELITE” en Manta no ha renovado su Plan de prevención de seguridad y salud ocupacional conforme a las estipulaciones vigentes en la Ley Orgánica de Vigilancia y Seguridad Privada de 2024 y a las resoluciones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, arriesgando la salud ocupacional de sus colaboradores, dejando de cumplir disposiciones legales que favorecen la salud ocupacional de los trabajadores del sector y podrá acarrear a la organización consecuencias administrativas, económicas y legales.

Formulación del problema

¿De qué manera la actualización y mejoramiento del plan de prevención de seguridad y salud ocupacional contribuirá a la reducción de riesgos laborales y al cumplimiento normativo en la compañía de seguridad privada “Legión ELITE” de Manta-Ecuador

Pregunta Directrices

- ¿Qué podemos concluir acerca de la situación actual del plan de prevención de seguridad y salud en el trabajo y qué factores de riesgo laboral específicos afectan al personal de la empresa de seguridad privada “Legión ELITE”?
- ¿Qué requisitos dispuestos en la legislación ecuatoriana vigente y metodologías para la evaluación de los riesgos laborales se deben aplicar en las empresas de seguridad privada?
- ¿Qué medidas preventivas y correctivas se deben incluir en el plan actualizado para disminuir las contingencias que afectan a las personas trabajadoras y garantizar el adecuado bienestar en la compañía “Legión ELITE”?

Objetivo General

- Revisar el plan de prevención de seguridad y salud en el trabajo de la empresa de seguridad privada “Legión ELITE” en Manta-Ecuador a partir de la obtención de resultados de la identificación de riesgos laborales, de la evaluación normativa a partir del análisis de la legislación vigente y de la elaboración de estrategias de los procedimientos preventivos y correctivos de tal manera que se garantice la salud y la protección del personal y el cumplimiento de la normativa ecuatoriana.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar el estado actual del plan de prevención de seguridad y salud en el trabajo e identificar los factores de riesgo del trabajo específicos que existen en la empresa de seguridad privada “Legión ELITE”.
- Identificar los requisitos normativos y metodologías de evaluación de riesgos que deben cumplir las empresas de seguridad privada de acuerdo con la legislación ecuatoriana vigente.
- Proponer estrategias de procedimientos preventivos y correctivos emitidas a partir de los riesgos determinados y de las mejores prácticas del sector que permitan actualizar el plan de prevención de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

Justificación

La creciente preocupación por la seguridad y salud en el trabajo ha cobrado gran relevancia en las últimas décadas, transformándose en un eje estratégico para el desarrollo organizacional sostenible. La seguridad y salud ocupacional no solo protege a los trabajadores, también apoya a la productividad y rentabilidad de las empresas, toda vez que el bienestar de las personas mejora la motivación y el rendimiento, a la vez que reduce gastos en accidentes y enfermedades laborales (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

En el Ecuador, este problema tiene unas características particulares en la medida en que existen más de 20.000 accidentes laborales en el año 2023, resaltando la necesidad de medidas más estrictas y efectivas, si se tiene en cuenta que únicamente el 40% de las empresas ecuatorianas cuenta con un programa en seguridad y salud ocupacionales (Superintendencia de Seguridad Social, 2024).

El ámbito de la seguridad privada tiene unas características laborales que distinguen su actividad generando, por eso, una alta exposición de los trabajadores ante los diferentes riesgos de carácter laboral. Esto es debido a que las personas que trabajan en el sector en cuestión se enfrentarán a riesgos evidentes por el tipo de actuación del servicio que realizan; la vigilancia, el control de accesos o la intervención, que puede llegar a exponer a lesiones musculares y a lesiones esqueléticas como consecuencia de las largas horas mantenidas en una posición de pie (Llopis, 2024).

La falta de planes de prevención actualizados y específicos de este sector no es solo una inobservancia de la salud del personal, sino que compromete la calidad del servicio en términos del propio servicio, puede exponer a las organizaciones privadas de seguridad a sanciones legales y sanciones de carácter económico de gran relevancia. Si esta situación no

se interviene a tiempo, las repercusiones van a reducirse a los guardias de seguridad y sus familias, aumentando el absentismo y las incapacidades totales.

La presente investigación se fundamenta en su valía por tres motivos: el teórico-práctico, el metodológico y el social. En relación con el teórico-práctico, hablar de gestión de riesgos laborales en un sector poco estudiado en el contexto ecuatoriano hace que el presente estudio aporte material académico transferible a empresas de perfil análogo dentro del sector.

En términos de viabilidad metodológica, la investigación resulta serlo, pues la posibilidad directa de acceder a la empresa “Legión ELITE” brinda la oportunidad de diagnosticar en situ, de aplicar instrumentos de evaluación de riesgos contrastados, de elaborar propuestas contextuales. Los recursos útiles son la normativa vigente, las herramientas de evaluación de reconocimiento mundial y el apoyo institucional de la empresa hacia sus propuestas de mejora.

El impacto social y organizacional de este estudio va más allá de la empresa “Legión ELITE”, proyectándose reconvertido como un modelo a replicar en el sector de la seguridad privada de Manabí y de Ecuador. Beneficiarios directos serán los trabajadores de la empresa, que se beneficiarán de un trabajo más seguro, de una reducción de exposición a riesgos y de la mejora de su calidad de vida laboral.

Desde la perspectiva empresarial, la actualización del plan de prevención sirve para invertir en mejoras y contribuye a la reducción de costos por siniestralidad, a la mejora de su imagen y, por último, a la garantía del cumplimiento de la legislación ecuatoriana vigente. La particularidad del estudio radica en el enfoque global, el diagnóstico participativo, el análisis normativo y las propuestas de soluciones específicas para un sector de alta rotación laboral, atingido constantemente por peligros físicos y peligros psicosociales.

1 Fundamentación Teórica

1.1 Antecedentes Investigativos

Cuba & Mercado (2022) en su investigación titulada “Implementación de un plan de seguridad y salud ocupacional en las labores de mantenimiento, planchado y pintura en la empresa Fátima Car Service SRL”, desarrollaron un estudio de tipo aplicado con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, trabajando con una muestra de 12 trabajadores de la empresa ubicada en Cusco, Perú. Los autores afirmaron como objetivo, la implementación de un plan de seguridad y salud en el trabajo que partiera de la Ley N° 29783 y la Norma ISO 45001 para mejorar las condiciones de trabajo y un menor índice de accidentes en el sector industrial automotriz. Los autores afirmaron que mediante la implementación del mencionado Plan se llegaron a mitigar de una manera muy significativa los riesgos presentes en mantenimiento, prensado y pintura, colaborando a una disminución del 41% en cuanto el desconocimiento del personal sobre los peligros presentes en el lugar del trabajo y a una mejora constatada en el cumplimiento de la normativa mediante la documentación adecuada del sistema de gestión; asimismo, destacaron la relevancia de detectar indicadores de medición, verificación y cumplimiento de un posible avance en la planificación del sistema de gestión, viendo que el control y seguimiento sistemático de las medidas preventivas resulta un aspecto importante para la eficacia del sistema de seguridad y salud en el trabajo en empresas del sector servicios.

Rojas (2023) en su tesis titulada “Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basado en la norma ISO 45001:2018 para reducir los riesgos laborales en una empresa contratista para la minería”, realizó un estudio de tipo descriptivo-propositivo con enfoque mixto, utilizando una muestra de 34 colaboradores de la empresa contratista ubicada en Pasco, Perú. El autor de la propuesta se propuso como objetivo

diseñar un sistema de gestión que haga posible la reducción de los riesgos laborales mediante la identificación, evaluación y control sistemático de los peligros en las actividades de la organización, y concluyó que el diagnóstico inicial determinó que el 46% no sabía identificar los peligros existentes en la organización y que el 55% desconocía los tipos de riesgo laboral al que se estaba expuesto, poniendo de relieve la necesidad de aplicación de un sistema estructurado de gestión preventiva, así como la aplicación del análisis causa-efecto y el gráfico de Pareto como herramientas fundamentales para priorizar la intervención preventiva; señalando que la formación continua y la aplicación del IPERC (Identificación de Peligros, Evaluación, Control de Riesgos) sistemático son elementos muy importantes para ayudar a reducir los niveles de accidentalidad en sectores de alto riesgo.

Álvarez et al. (2022) en su investigación publicada titulada “Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Mipymes de Sincelejo, Colombia” realizaron un estudio de tipo descriptivo de enfoque cuantitativo, utilizando encuestas a 50 microempresas de diferentes sectores productivos de la ciudad. Los autores propusieron el objetivo de identificar el nivel de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, evaluando qué tan bien cumplían con los estándares mínimos establecidos por la normatividad colombiana, y lograron concluir que el 36% de las empresas analizadas no contaban con registros de ingreso, de incapacidades, de retiro del trabajo de los trabajadores, dejando entrever unas grandes deficiencias en la vigilancia de la salud ocupacional; además, no se estaban evaluando los riesgos y peligros que podían presentarse en estas empresas. Asimismo, resaltaron la importancia del compromiso de la alta gerencia en el cumplimiento de políticas y objetivos de seguridad, destacando que la ausencia de acciones estratégicas coherentes y el desconocimiento de la normatividad vigente por parte de supervisores y mandos medios

constituyen las principales barreras para la implementación efectiva de sistemas de gestión preventiva en pequeñas y medianas empresas del sector servicios.

Alfredo et al. (2025) llevaron a cabo su investigación que lleva el título de “Impacto de la gestión de seguridad y salud ocupacional en empresas de vigilancia privada en Ecuador”, desarrollando un estudio de corte descriptivo de estilo mixto, en la que trabajaron con una muestra representativa de 50 trabajadores de empresas de seguridad de la ciudad de Quito. El objetivo central estuvo centrado en el evaluar la eficacia de los planes de prevención existentes dentro del sector privado de vigilancia y, especialmente en la necesaria actualización reglamentaria y práctica. Los resultados del estudio revelaron que la mayoría de estas empresas presentaba defectos importantes en cuanto a la actualización de los planes de seguridad, lo que se correlacionaba al alza en la tasa de accidentabilidad. Igualmente, en el estudio se demostró que la deficiencia en la capacitación continua y la ausencia de auditorías periódicas limitaban considerablemente la capacidad de gestionar adecuadamente los riesgos en el espacio laboral, por lo que los autores advirtieron sobre la necesidad de reforzar la capacitación del personal especializado, así como hacerlo mediante procesos sistemáticos de supervisión y evaluación constante, ya que, la integración de proceso es clave para mejorar las condiciones de trabajo y de cumplimiento de la normativa vigente, así como para la disminución de incidentes y accidentes dentro de tan específico sector.

Y como último punto, Solórzano et al. (2025), en su trabajo “Evaluación de riesgos laborales y diseño de planes de salud ocupacional en empresas de seguridad privada en Manabí”, llevaron a cabo un estudio cuantitativo con una muestra conformada por 40 guardias de seguridad, cuyo propósito fue identificar los factores de riesgo particulares inherentes a este sector laboral y proponer estrategias preventivas y correctivas adecuadas. El análisis de los resultados reveló que existe una alta exposición por parte de los trabajadores a riesgos físicos y psicosociales, tales como el estrés laboral derivado de largas jornadas, condiciones

climáticas adversas y la constante presión por la responsabilidad en la supervisión y protección de bienes y personas. Igualmente, se observó un considerable impacto en la salud mental y física de los trabajadores, lo que hace necesario plantear intervenciones específicas. Una recomendación clave fue la recomendación a los autores de aplicar sistemas de gestión de seguridad y salud bajo la norma ISO 45001, haciendo hincapié en que se deben contemplar protocolos para la vigilancia privada que incluyan el control de estrés, ergonomía, formación continua y mecanismos eficaces en la prevención y control de riesgos.

Al comparar estos antecedentes se observan tanto convergencias como diferencias metodológicas relevantes para el presente estudio. En cuanto a las convergencias, los cinco trabajos (independientemente del país o sector) coinciden en identificar un mismo núcleo de debilidades: desconocimiento de riesgos por parte del personal (Rojas, 2023; Cuba & Mercado, 2022), deficiencias documentales y de registro (Álvarez et al., 2022), y desactualización normativa de los instrumentos de gestión preventiva (Alfredo et al., 2025). Esta recurrencia, presente en contextos tan distintos como el sector automotriz peruano y la vigilancia privada ecuatoriana, sugiere que dichas falencias no son anecdóticas sino estructurales en la gestión de la seguridad y salud ocupacional de empresas medianas y pequeñas de la región.

Sin embargo, también existen diferencias significativas que matizan la comparación. Los estudios de Cuba & Mercado (2022) y Rojas (2023) se centran en sectores industriales con riesgos predominantemente físicos, mecánicos y químicos, mientras que Alfredo et al. (2025) y Solórzano et al. (2025) (al tratar directamente el sector de vigilancia privada) evidencian un peso mucho mayor de los riesgos psicosociales (estrés, jornadas extensas, presión por responsabilidad), lo cual resulta más pertinente para el caso de Legión ELITE que los antecedentes de sectores industriales. Asimismo, en términos de diseño, los estudios peruanos y colombianos aplican enfoques cuantitativos o descriptivos simples, mientras que los ecuatorianos (Alfredo et al., 2025; Solórzano et al., 2025) recurren a diseños mixtos, más

cercanos al enfoque adoptado en la presente investigación, lo que fortalece su valor comparativo directo.

Cabe señalar también una limitación común a estos antecedentes: ninguno aborda de manera específica la articulación entre la actualización normativa reciente (como el Decreto Ejecutivo 255 de 2024 en Ecuador) y su impacto medible en la reducción de riesgos, sino que se centran en diagnósticos generales de desconocimiento o desactualización. Esta brecha es justamente la que el presente estudio busca cubrir, al vincular de forma directa el diagnóstico de riesgos físicos y psicosociales del personal de Legión ELITE con el cumplimiento (actualmente deficiente) del Decreto Ejecutivo 255 (2024) y la Resolución CD 513 del IESS, aspecto que los antecedentes revisados no profundizan de manera conjunta. En este sentido, los hallazgos de Solórzano et al. (2025) sobre estrés y presión por responsabilidad en guardias de Manabí, y de Alfredo et al. (2025) sobre la correlación entre planes desactualizados y mayor accidentabilidad, constituyen el sustento empírico más próximo para anticipar que la falta de actualización del plan de prevención de Legión ELITE (confirmada en el diagnóstico institucional del presente trabajo) probablemente esté asociada tanto a la baja identificación de riesgos psicosociales reportada por el personal operativo (46,7%) como a la débil cultura de prevención percibida por el personal.

1.2 Bases Teóricas

1.2.1 Seguridad Industrial

La seguridad industrial constituye un pilar esencial en cualquier organización, independientemente de su tamaño, ya que se encarga de identificar y gestionar los riesgos asociados a los procesos productivos con el fin de prevenir accidentes y proteger la integridad de los trabajadores. El cumplimiento de la normativa legal en cuestión, permite a las empresas

tener un lugar de trabajo seguro y saludable, por ello también contribuye a una mejora en la productividad y el bienestar de los trabajadores (UNIR, 2023a).

Entre sus funciones más importantes, la seguridad industrial tiene la detección de riesgos en las instalaciones, el desarrollo de los planes preventivos, el control de los accidentes, el desarrollo de la cultura de la seguridad y mejorar la reputación de la institución. La seguridad industrial es un proceso continuo de identificación, evaluación y control de riesgos, que pueden prevenir incidentes no deseados y fomentar la cultura de la mejora continua, que representa a su vez un medio para la mejora en la eficiencia operativa (INSST, 2020).

1.2.2 Salud Ocupacional

La salud ocupacional es una disciplina multidisciplinaria que busca garantizar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en el desempeño de sus funciones. Aunque a menudo se asocia con la prevención de riesgos laborales, su alcance es más amplio, abarcando la prevención y control de riesgos, la reducción de enfermedades y accidentes, y la promoción de entornos laborales saludables (OMS, 2022).

Su relevancia radica en el impacto que tiene sobre la calidad de vida laboral y el bienestar general de los empleados, extendiéndose a todos los sectores profesionales y considerando tanto las condiciones físicas como psicológicas del trabajo. El objetivo principal es brindar apoyo al trabajador y preservar su capacidad para desempeñar sus labores de manera eficiente y segura (Innova Group, 2021).

1.2.3 Plan de Prevención

Un plan de prevención de riesgos laborales es un documento que integra la prevención de riesgos en el sistema general de la empresa, tanto en todas sus actividades como en todos los niveles jerárquicos. Este plan debe incluir la estructura organizativa, las responsabilidades,

las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, conforme a lo establecido reglamentariamente. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva (INSST, 2022).

Figura 1.

Sistema General de Prevención de una Empresa



Fuente: Elaboración Propia

La prevención de riesgos laborales es una disciplina fundamental a nivel de gestión empresarial moderno, que busca anticiparse a los peligros del medio laboral y gestionarlos mediante un proceso sistemático de identificar, evaluar y controlar los riesgos, con la finalidad de evitar accidentes y enfermedades profesionales, sacrificios humanos o pérdidas económicas. Dicha práctica no solo da cumplimiento a la legislación vigente, sino que, además,

contribuye a la productividad, mejora la imagen corporativa y disminuye los gastos derivados de la siniestralidad (Centro de Educación Continua EPN, 2024).

En el Ecuador, esta forma de prevenir está establecida a través del Decreto Ejecutivo 2393, que obliga a los empleadores a ejecutar aquellas medidas necesarias, de la manera que la situación así lo requiere, para proteger la salud e integridad de los trabajadores, convirtiendo, por tanto, al Plan de Prevención de Riesgos Laborales en legalmente requerido y auditable. La implementación de este plan representa una inversión estratégica, ya que contribuye a mejorar el clima organizacional, disminuir el ausentismo, aumentar la eficiencia operativa y facilitar el acceso a certificaciones como la ISO 45001 (UNIR, 2023).

1.2.3.1. Pasos para elaborar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Para la UNIR (2023b)., Los pasos para integrarse al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o al sistema de gestión general de la empresa. Las etapas a seguir son las siguientes:

Primero, hay que identificar todos los peligros que se dan en el lugar de trabajo, distinguiéndolos entre riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. Para conocerlos utilizaremos las siguientes herramientas: las inspecciones in situ, la revisión documental, entrevistas a los trabajadores, observación y listas de verificación.

En segundo lugar, se lleva a cabo la evaluación de los riesgos a partir del uso de la matriz de riesgos, que permite clasificar los peligros teniendo en cuenta la probabilidad y la severidad priorizando así su tratamiento. Es interesante utilizar software o utilizar hojas de cálculo y tener en cuenta la frecuencia de exposición y la cantidad de trabajadores expuestos.

En tercer lugar, hay que planificar las medidas de control siguiendo la jerarquía de controles: eliminación del peligro, sustitución por peligros menos peligrosos, controles de

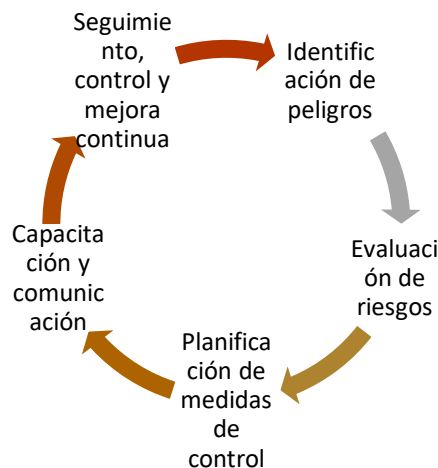
ingeniería, controles administrativos y el uso de equipos de protección personal. Cada medida debe tener responsables, recursos y un calendario.

La formación y la comunicación son imprescindibles para que el personal conozca los riesgos que le afectan y el uso de los equipos de protección personal. La información debe ser accesible para todos los niveles de la organización.

Como último punto, el plan se debe revisar periódicamente y se aplicará el ciclo PDCA (planificar, hacer, verificar resultados mediante indicadores clave, y actuar para subsanar las desviaciones y mejorar constantemente el sistema). El planteamiento de este plan de trabajo requiere de unos profundos conocimientos en Seguridad y Salud Laboral y se recomienda que dicho plan sea desarrollado por profesionales con una formación específica en esta materia.

Figura 2.

Proceso de Elaboración



Fuente: Elaboración Propia

1.2.4 Riesgo laboral

Un riesgo laboral es cualquier situación que puede afectar la integridad física o psicológica de los trabajadores y empleadores en una empresa. La naturaleza de los trabajos, a su vez, determina en gran medida la variabilidad y seriedad de los riesgos a los que se

expone cada uno de los entornos laborales. En el Ecuador, corresponde a la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos del Ministerio del Trabajo vigilar para que todas las empresas, públicas o privadas, apliquen sistemas de gestión de seguridad y sustenten la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, toda vez que dicho control tiende a mejorar las condiciones laborales y a desarrollar programas preventivos de tal forma que las actividades puedan llevarse a cabo en un entorno seguro, evitando con ello lesiones o daños durante el tiempo que dura la jornada laboral (UNIR, 2021).

1.2.4.1. Tipos

- En Ecuador, según la legislación y la historia clínica que el médico ocupacional de la empresa debe presentar al Ministerio de Salud Pública para reportar un accidente laboral, se reconocen seis tipos de riesgos laborales:
- Riesgo físico: Se refiere a los peligros en el trabajo causados por temperaturas extremas, radiación (ionizante y no ionizante), ruido, vibraciones, iluminación inadecuada, ventilación deficiente y electricidad.
- Riesgo mecánico: Incluye situaciones como atrapamientos entre máquinas o superficies, caída de objetos, caídas a diferentes niveles, contacto eléctrico, contacto con superficies de trabajo, proyección de partículas o fluidos, pinchazos, cortes y atropellos por vehículos.
- Riesgo químico: Se origina por la exposición a sólidos, polvos, humos, líquidos, vapores, aerosoles y neblinas gaseosas.
- Riesgo biológico: Comprende la exposición a virus, hongos, bacterias, parásitos y contacto con vectores o animales salvajes.
- Riesgo ergonómico: Este tipo de riesgo se presenta debido al manejo manual de cargas, movimientos repetitivos y posturas forzadas.

- Riesgo psicosocial: Surge en situaciones de monotonía laboral, sobrecarga de trabajo, tareas minuciosas, alta responsabilidad, autonomía en la toma de decisiones, supervisión ineficaz, conflictos de roles, falta de claridad en las funciones asignadas y relaciones interpersonales problemáticas (UNIR, 2021).

1.2.5 Prevención de los riesgos laborales

La prevención de riesgos laborales consiste en acciones y medidas destinadas a proteger la seguridad y salud de los trabajadores. Entre ellas se encuentran la evaluación de riesgos, la formación y capacitación del personal, la implementación de medidas de control y la vigilancia de la salud mediante chequeos médicos periódicos. Los mismo se detalla a continuación:

- Evaluación de riesgos: Detectar y analizar los peligros presentes en el entorno laboral para determinar su impacto potencial.
- Formación y capacitación: Proporcionar instrucción al personal sobre los riesgos identificados y las acciones preventivas necesarias para su manejo.
- Medidas de control: Implementar barreras físicas, utilizar equipos de protección personal y establecer procedimientos seguros para reducir la exposición a riesgos.
- Vigilancia de la salud: Realizar exámenes médicos periódicos con el fin de detectar posibles afectaciones a la salud de los trabajadores (Grupo Taima, 2024).

1.2.6 Factores de riesgo

De acuerdo con Innova Group (2025)., los factores de riesgo laboral están estrechamente vinculados con las condiciones de seguridad y se originan en cuatro aspectos clave del trabajo. Los cuales son:

- Lugar de trabajo: Involucra instalaciones eléctricas, sistemas de gas, medidas de prevención de incendios, ventilación y condiciones térmicas.

- Organización del trabajo: Comprende la carga física y mental, la planificación de tareas, la monotonía, la repetitividad, la falta de creatividad, el aislamiento, la participación en decisiones y los turnos laborales.
- Tipo de actividad: Incluye el uso de equipos y la realización de tareas específicas, como la manipulación de cargas o posturas repetitivas.
- Materias primas: Se refiere a la presencia de materiales inflamables y productos químicos peligrosos.

1.2.7 Tipos de Sistemas de Gestión de Seguridad

Actualmente existen diversos modelos y tipos de gestión de seguridad y salud ocupacional. Los cuales son:

1.2.7.1. Sistema OHSAS.

El sistema OHSAS (Occupational Health and Safety Management) fue diseñado para aplicarse en empresas de cualquier sector, ubicación o tamaño, permitiendo auditorías y certificaciones. Aquellas organizaciones que han implementado y certificado dicho sistema han experimentado, de acuerdo con Kineber et al., 2023, una disminución en la accidentalidad laboral, en la posibilidad de riesgos derivados e incidencia de los costes asociados a esta accidentalidad.

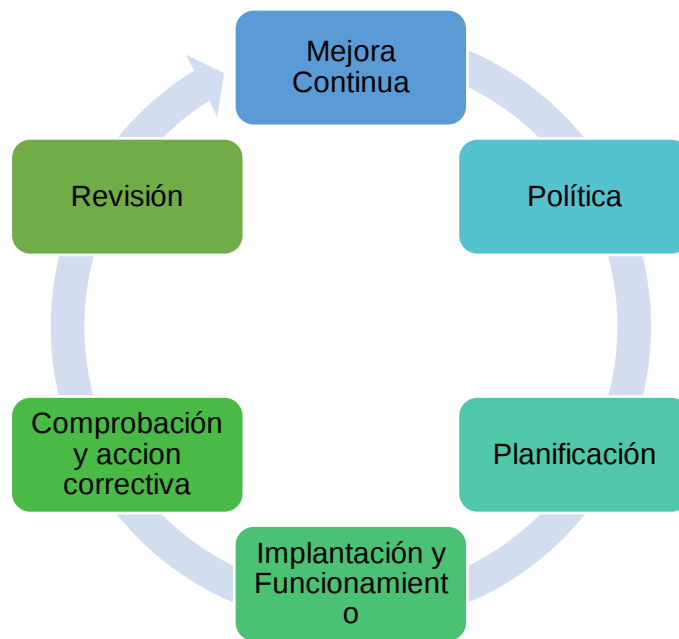
Adicionalmente, la compatibilidad de OHSAS 18001 con ISO 14001 e ISO 9001 permite crear un entorno laboral más saludable y seguro, mejorar la calidad de productos y servicios y disminuir el impacto ambiental, con una mayor eficiencia y unos menores costes para la organización. La integración de OHSAS 18001 con otros sistemas de gestión, como los de calidad y ambiental, genera sinergias que optimizan procesos y recursos, permitiendo a las empresas alcanzar un nivel de excelencia operativa que beneficia a todos los involucrados (Anexia Consultoría, 2024).

1.2.7.2. Sistema Risk Management.

El sistema Risk Management se basa en la identificación y análisis de riesgos, la propuesta de alternativas, su selección y aprobación, seguida de la implementación y el seguimiento continuo. Su objetivo es reducir, controlar y prevenir vulnerabilidades y riesgos de manera integral (UNIR, 2025).

Figura 3.

Proceso de Elaboración



Fuente: Elaboración Propia

1.2.7.3. Sistema NOSA (National Occupational Safety ASSTciation).

El sistema NOSA (National Occupational Safety ASSTciation) busca disminuir pérdidas y mitigar riesgos, priorizando la seguridad y el medio ambiente, especialmente en actividades mineras. Su enfoque está orientado a crear un entorno laboral seguro, saludable y con menor impacto ambiental para el bienestar global (Lanjewar, 2023).

1.2.8 Accidente de trabajo

Un accidente laboral es cualquier suceso inesperado que ocurre en el desarrollo de actividades laborales y que provoca en el trabajador una lesión física, una alteración funcional o psicológica, una discapacidad o incluso la muerte. También se considera accidente de trabajo aquel que sucede mientras el empleado realiza órdenes del empleador o contratante, incluso si ocurre fuera del horario o lugar habitual de trabajo (UPB, 2023).

Además, se incluyen como accidentes laborales los eventos que ocurren:

- Durante el traslado de empleados o contratistas entre su hogar y el lugar de trabajo, siempre que el transporte sea proporcionado por el empleador.
- En el ejercicio de funciones sindicales, aunque el trabajador esté en permiso sindical, siempre que el accidente ocurra en el marco de dicha función.
- Durante actividades recreativas, deportivas o culturales, siempre que se realicen en nombre o representación del empleador o la empresa usuaria, especialmente en el caso de trabajadores de empresas de servicios temporales que estén en misión (UPB, 2023).

1.2.9 Enfermedad profesional

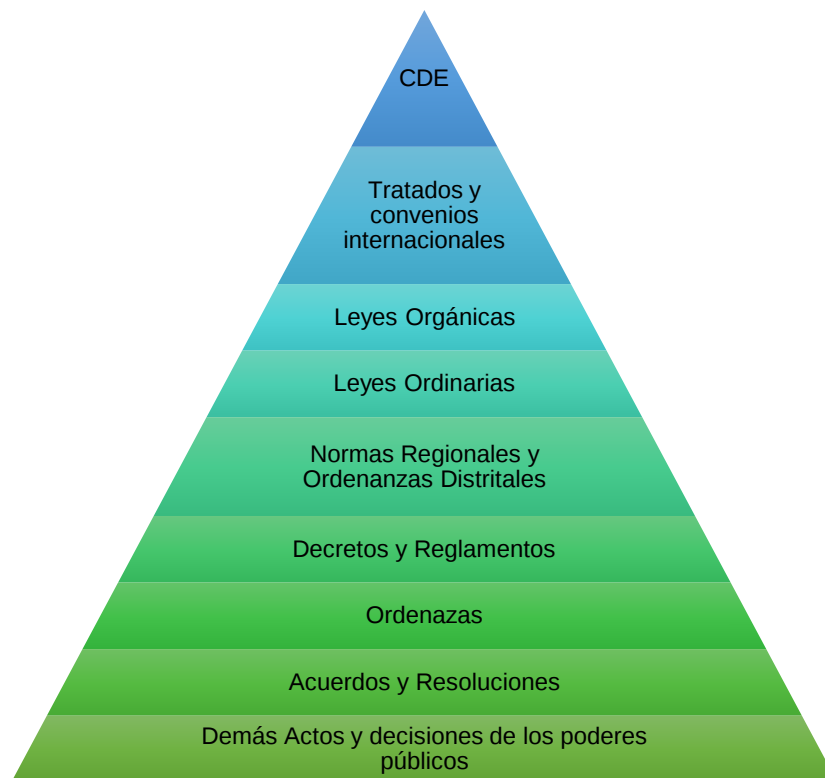
Las enfermedades profesionales constituyen una amenaza silenciosa para la salud de los trabajadores en múltiples sectores, desde la agricultura hasta la construcción, donde las condiciones laborales pueden provocar diversas afecciones. Es fundamental que tanto empleados como empresas reconozcan la importancia de la prevención y se comprometan a fomentar entornos laborales seguros y saludables. La seguridad y salud ocupacional proporciona las herramientas necesarias para identificar, evaluar y controlar los riesgos, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las organizaciones (Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, 2020).

1.3 Marco Legal

La implementación de este proyecto está condicionada al acatamiento total de las normas jurídicas aplicables en territorio ecuatoriano:

Figura 4.

Pirámide de Kelsen del marco legal



Fuente: Elaboración Propia

El marco normativo emitido por la Comunidad Andina de Naciones (CAN), incluyendo sus normas, resoluciones y decisiones, representa el fundamento legal principal para el manejo de riesgos ocupacionales en este proyecto. A continuación, se presenta la relación de estas disposiciones:

Tabla 1.*Listado de normativa legal relacionada a SST*

INSTRUMENTOS LEGALES APLICABLES A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
1	Constitución de la República del Ecuador (2008)	Art. 326 núm. 5
2	Tratados y convenios internacionales	Convenios OIT ratificados (121, 2018); Resolución 584 CAN – Instrumento Andino de SST (2008)
3	Leyes orgánicas	Ley Orgánica de Vigilancia y Seguridad Privada (2024); LOSEP; Código del Trabajo; Código de la Salud; Código de la Niñez y Adolescencia; Ley de Tránsito y Transporte Terrestre
4	Leyes ordinarias	Ley de Seguridad Social (2008)
5	Normas regionales y ordenanzas distritales	Ordenanzas municipales (Cuerpo de Bomberos)
6	Decretos y reglamentos	Decreto Ejecutivo 255 (2024); Reglamento de Servicios Médicos de Empresa; Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo; Reglamento Orgánico Funcional del IESS; Reglamento de seguridad y salud para la construcción y obras públicas
7	Ordenanzas	(si aplican, específicas del GAD de Manta)

Fuente: Elaboración Propia

El sistema legal ecuatoriano sobre SST es diverso y requiere que las empresas cumplan de manera estricta con las normas vigentes para garantizar espacios de trabajo seguros y apropiados. La Constitución del Ecuador establece que los trabajadores tienen derecho a laborar en un ambiente seguro y saludable, imponiendo así a las empresas la obligación de proveer estas condiciones; que establecen lo siguiente:

1.3.1. Constitución política del Ecuador

El artículo 326, numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), establece que toda persona tiene derecho a ejercer sus labores en un ambiente que garantice

su salud, integridad física y bienestar integral (pág. 101). Asimismo, organismos reguladores como el Ministerio de Relaciones Laborales y el IESS han emitido normativas que obligan a las empresas a cumplir con los principios constitucionales en materia de seguridad y salud ocupacional.

1.3.2 Código del trabajo

Según el capítulo 3 en su artículo 38 del Código del Trabajo (2020), se establece que los riesgos derivados del trabajo son responsabilidad del empleador. Cuando el trabajador sufre algún perjuicio personal por culpa del empleador, este debe indemnizarlo conforme a las disposiciones del Código del Trabajo, excepto cuando dicha prestación sea cubierta por el IESS (pág. 19). Del mismo modo, el artículo 410 establece que todos los empleadores tienen la obligación de proporcionar condiciones laborales seguras a sus trabajadores para garantizar su óptimo desempeño y protección (pág. 116).

1.3.3 Acuerdo Ministerial 196

El Acuerdo Ministerial 196 (2024) es una normativa fundamental en el sistema de seguridad y salud ocupacional del Ecuador, emitida por el Ministerio de Trabajo (actualmente Ministerio del Trabajo). El propósito de este acuerdo, el cual es principal, será el de regular y operacionalizar el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo dispuesto por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Los temas principales que regula:

- Prevención de los riesgos laborales: El reglamento establece los criterios para poder reconocer, evaluar y controlar los riesgos en los lugares de trabajo.
- Gestión de SST de las empresas: El reglamento fija las responsabilidades de los empleadores para poder implementar sistemas de gestión de la seguridad y salud.

- **Obligaciones patronales:** El reglamento define las acciones concretas existentes que deben tener lugar para los empleadores en sus trabajos, por ejemplo: crear programas de prevención, dotar de equipos de protección personal o de realizar la capacitación a los trabajadores.
- **Servicios médicos:** El reglamento regula la prestación de los servicios de salud laboral de las empresas.
- **Evaluación de riesgos:** El reglamento fija metodologías sobre la identificación y valoración de los factores de riesgo laboral.
- **Accidentes y enfermedades:** El reglamento fija procedimientos sobre cómo notificar, detectar y clasificar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.

Cabe recalcar, que este acuerdo es de cumplimiento obligatorio para todas las empresas e instituciones (públicas o privadas) en Ecuador y trabaja en conjunto con otras normativas como la Resolución C.D. 513 del IESS.

1.3.4 Decreto ejecutivo 255

El Decreto Ejecutivo 255 (2024), fue promulgado el 2 de mayo de 2024 por el presidente Daniel Noboa, constituye el nuevo Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ecuador, reemplazando y deroga al antiguo Decreto 2393. Su principal objetivo es impulsar una cultura de la prevención y la protección en el trabajo, mediante un reforzamiento del marco normativo para dotar de políticas públicas a la seguridad en el trabajo.

Por el contrario, la característica más significativa que tiene este decreto es su capacidad de alcance universal; es decir, abarca a todos los trabajadores del país, cualquier sea su sector o su tipo de relación laboral, abarcando a trabajadores públicos y privados, miembros de las Fuerza Armada, de los trabajadores del hogar, de los trabajadores autónomos y de los trabajadores sin relación de dependencia. El reglamento establece la obligación de

designar responsables de seguridad según el tamaño de la empresa y el nivel de riesgo, además de conformar Comités de Seguridad y Salud en organizaciones con cincuenta o más trabajadores, o delegados de SST en empresas más pequeñas.

Y cabe recalcar que, entre sus innovaciones principales se encuentra la implementación de los Servicios Integrales de Salud en el Trabajo y la actualización de la clasificación de actividades económicas por nivel de riesgo. El decreto también establece la creación de una Política Nacional de Seguridad y Salud Laboral en un plazo de cinco meses, así como un sistema informático para el registro nacional de accidentes y enfermedades profesionales (Asamblea Constituyente, 2024).

1.3.5 Resolución CD 513

El artículo 11 de la Resolución 513 sobre Normativa Aplicable a la Seguridad y Salud en el Trabajo (2013) establece en su sección referente a la gestión de la seguridad y salud en los centros laborales, así como las obligaciones patronales que todas las organizaciones deben desarrollar planes de prevención de riesgos laborales que contemplen como mínimo las siguientes medidas:

- a) Las organizaciones deben formular una política explícita y difundirla entre todo el personal, determinando metas, recursos y responsables en el ámbito de la seguridad y salud ocupacional.
- b) Periódicamente, una de las obligaciones del empresario es la de identificar y valorizar los riesgos con instrumentos como el mapa de riesgos para la elaboración de las acciones preventivas más eficaces (ver la metodología para la aplicación del mapa de riesgos).
- c) Los riesgos han de gestionarse en su origen, aplicando prioritariamente las medidas de protección colectivas. Cuando las medidas colectivas no sean suficientes, deberá proporcionar los equipos de protección individual adecuados.

- d) Los empresarios están obligados a eliminar progresivamente los materiales y procedimientos peligrosos por otros más seguros.
- e) Cada empresa debe establecer una estrategia para llevar a cabo las acciones preventivas, entre ellas la optimización de los métodos del trabajo.
- f) Es imprescindible contar con un registro de accidentes, incidentes y enfermedades laborales que haya de ser remitido a las Autoridades Competentes y a los trabajadores, especialmente si se utilizan procesos celosos de evaluación de riesgos.
- g) Son también obligación de la empresa investigar todos los accidentes, incidentes y enfermedades laborales tanto para determinar sus causas como para llevar a cabo las acciones correctivas que sean necesarias.
- h) El personal debe recibir información sobre los riesgos existentes y capacitación para poder prevenirlos. Únicamente los trabajadores debidamente capacitados pueden ingresar a zonas de alto riesgo.
- i) Según las características y dimensión de la empresa, se deben nombrar delegados de seguridad, conformar comités y establecer servicios de salud ocupacional.
- j) Las tareas y puestos laborales deben ajustarse a las capacidades del personal, tomando en cuenta aspectos ergonómicos y psicosociales (Pág. 113).

1.3.6 Obligaciones del empleador

Conforme a lo establecido en el artículo 152 del Código del Trabajo(2020) vigente, los empleadores están obligados a proporcionar formación teórica a su personal acerca de los riesgos ocupacionales existentes en sus respectivas áreas laborales, además de instruirlos en las medidas preventivas y las prácticas laborales adecuadas. Dicha formación debe realizarse previo al comienzo de las actividades laborales y puede ser desarrollada directamente por la organización o mediante entidades externas debidamente autorizadas.

1.3.7 Normas ISO 45001

La Norma ISO 45001 (2018) es un estándar internacional de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST) publicado en 2018 por la Organización Internacional de Normalización (ISO). Esta norma proporciona un marco para que las organizaciones implementen un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) efectivo, con el objetivo de prevenir lesiones, enfermedades laborales y crear lugares de trabajo seguros y saludables. Se establece lo siguiente en la normativa:

- Requisitos para identificar peligros, evaluar riesgos y establecer controles
- Promueve la mejora continua del desempeño en SST
- Fomenta la participación activa de los trabajadores
- Se basa en el ciclo PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar)

Es aplicable a cualquier organización, independientemente de su tamaño, tipo o actividad. Cabe recalcar que, la ISO 45001 reemplazó a la anterior norma OHSAS 18001 y es compatible con otras normas ISO como la 9001 (calidad) y la 14001 (medio ambiente), facilitando la integración de sistemas de gestión.

1.4 Hipótesis y Variables

1.4.1. Hipótesis

La actualización y mejoramiento del plan de prevención de riesgos laborales de la compañía de seguridad privada “Legión ELITE” permitirá identificar áreas críticas de mejora en la seguridad y el bienestar de los guardias de seguridad y personal administrativo. Este estudio facilitará la implementación de medidas preventivas y correctivas actualizadas, contribuyendo a crear un ambiente laboral más seguro, saludable y en cumplimiento con la normativa ecuatoriana vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

1.4.2 Identificación de las variables

- Variable independiente: Actualización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Variable dependiente: Nivel de seguridad y salud ocupacional en la compañía “Legión ELITE”.

1.4.3 Operalización de las variables

1.4.3.1 Operacionalización de la variable independiente

Tabla 2 .

Variable Independiente

Variable	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Actualización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales	Identificación de peligros	Existencia de matriz de identificación de riesgos actualizada	Escala nominal (Sí/No)
	Evaluación de riesgos	Nivel de riesgo por puesto de trabajo	Escala ordinal (Bajo, Medio, Alto, Crítico)
	Medidas preventivas	Número de medidas de control implementadas	Escala de razón (Número absoluto)
	Capacitación	Frecuencia de capacitación en prevención de riesgos	Escala ordinal (Anual, Semestral, Trimestral, Mensual)
	Equipos de protección personal	Disponibilidad y estado de los EPP	Escala ordinal (Deficiente, Aceptable, Bueno, Excelente)

Cumplimiento normativo	Nivel de cumplimiento de normativa legal vigente (DE 255, Resolución 513)	Escala ordinal (Bajo, Medio, Alto)
Documentación	Existencia de procedimientos, registros y documentación actualizada	Escala nominal (Sí/No)

1.4.3.2 Operacionalización de la variable dependiente

Tabla 3 .

Variable dependiente

Variable	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Nivel de seguridad y salud ocupacional en la compañía "Legión ELITE"	Incidencia de accidentes	Número de accidentes laborales reportados en un período determinado	Escala de razón (Número absoluto)
	Gravedad de accidentes	Clasificación de los accidentes según su severidad	Escala ordinal (Leve, Moderado, Grave, Mortal)
	Enfermedades profesionales	Número de enfermedades ocupacionales reportadas	Escala de razón (Número absoluto)
	Condiciones de trabajo	Percepción de los trabajadores sobre las condiciones de seguridad	Escala ordinal (Deficiente, Regular, Bueno, Excelente)

Cultura de prevención	Nivel de conocimiento del personal sobre prevención de riesgos	Escala ordinal (Bajo, Medio, Alto)
Ausentismo laboral	Días perdidos por accidentes o enfermedades laborales	Escala de razón (Número de días)

1.5 Marco Metodológico

1.5.1. Modalidad básica de la investigación

La investigación se desarrollará mediante una metodología de trabajo de campo. Según Kiss (2025), el trabajo de campo se ejecuta en el entorno natural o social donde ocurren los fenómenos objeto de estudio. Su finalidad es obtener información directa a través de la observación, encuestas u otros instrumentos de recopilación de datos primarios. Esta aproximación metodológica se distingue por facilitar la observación inmediata en el ambiente real, por proporcionar fuentes informativas originales y por la capacidad de emplear diversos métodos de investigación. Adicionalmente, el diseño investigativo puede ajustarse de manera dinámica conforme los descubrimientos en campo aportan nuevos enfoques y conocimientos.

Por otra parte, se realizará una investigación bibliográfica y documental. Según lo planteado por Parrales (2024), este último puede constituirse como un procedimiento riguroso y organizado que comprende la búsqueda, la selección y la consideración de materiales adecuados sobre una temática concreta, del modo tal que el objetivo básico de su quehacer se cifre en demostrar el estado del conocimiento sobre el tema mediante la consideración de fuentes secundarias. De esta forma, el investigador puede entender las teorías o enfoques dominantes y también aquéllos que se hallan menos estudiados y, más adelante, fundamentar una nueva propuesta de investigación.

La recopilación de datos directos en la compañía de seguridad privada “Legión ELITE” permitió la aplicación de encuestas al personal administrativo, guardias de seguridad y supervisores, de manera que el equipo pudo comprender de primera mano cómo funcionan en la práctica los sistemas de prevención de riesgos laborales. La consulta en la web, artículos, normativas técnicas y documentos legales sirvió para fundamentar teóricamente el proyecto; en esos textos se encontró la información sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo, sistemas de prevención de riesgos y la normativa aplicable al sector de seguridad privada que posteriormente funcionó como soporte científico para la propuesta de actualización y mejoramiento del plan de prevención.

1.5.2 Enfoque

La investigación adoptó un enfoque mixto que combinó métodos cuantitativos y cualitativos para abordar el problema de investigación planteado. Según Hernández y Mendoza (2018), los diseños mixtos representan el más alto grado de integración entre las tradiciones cuantitativa y cualitativa, ya que implican un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio para responder a un planteamiento del problema. A razón de ello, Romero et al. (2023) hacen énfasis en que la investigación de métodos mixtos se basa en la decisión consciente de reunir, dentro de un único estudio o a través de etapas sucesivas, técnicas cuantitativas y cualitativas, con el objetivo de aprovechar las fortalezas que cada método aporta y, al mismo tiempo, atenuar las debilidades de cada uno.

Específicamente, el presente estudio adoptó un diseño mixto de tipo concurrente o convergente (DITRIAC), en el cual los datos cuantitativos (encuestas) y cualitativos (entrevista y observación directa) se recolectaron de forma simultánea durante el trabajo de campo, se analizaron de manera independiente conforme a la lógica propia de cada tipo de dato, y posteriormente se integraron en la fase de interpretación mediante un proceso de triangulación metodológica. Esta decisión de diseño se justifica porque ninguna de las dos aproximaciones,

por sí sola, hubiera sido suficiente para responder integralmente a las preguntas directrices de la investigación: los datos cuantitativos permiten dimensionar y generalizar, dentro de la población censal de 43 trabajadores, la magnitud de fenómenos como el desconocimiento de riesgos psicosociales o la ausencia de capacitación reciente; mientras que los datos cualitativos (obtenidos mediante la entrevista al responsable de SST y la observación sistemática de 20 jornadas laborales) permiten explicar el porqué de esas cifras, contextualizarlas dentro de la dinámica organizacional de Legión ELITE y capturar matices que un instrumento cerrado no puede recoger, como las razones detrás de la desactualización del plan de prevención o las tensiones entre la normativa vigente y la práctica cotidiana en los puestos de vigilancia.

Por un lado, los datos numéricos ofrecen una vía clara para medir y cuantificar patrones relacionados con la accidentabilidad laboral; por el otro, las observaciones cualitativas, al igual que las narrativas, iluminan el contexto organizacional y proporcionan una comprensión más profunda de las condiciones de seguridad en conjunto con las percepciones del personal. Este enfoque se justificó porque el mejoramiento del plan de prevención de la compañía de seguridad privada “Legión ELITE” requirió tanto la medición de indicadores de conocimiento, percepción y cumplimiento normativo mediante encuestas (enfoque cuantitativo), como la comprensión profunda de los procesos de seguridad internos, las percepciones del personal sobre riesgos laborales y las dinámicas organizacionales a través de observación directa y análisis documental (enfoque cualitativo).

La integración de ambos tipos de datos se realizó en la etapa de discusión de resultados (Capítulo 2), mediante un procedimiento de triangulación de fuentes y métodos: los hallazgos cuantitativos de las encuestas a personal operativo y administrativo se contrastaron con los testimonios recogidos en la entrevista semiestructurada y con las evidencias registradas durante la observación de campo, de manera que las coincidencias entre fuentes reforzaron la validez de las conclusiones (por ejemplo, el bajo conocimiento de riesgos

psicosociales reportado en la encuesta fue corroborado por el propio responsable de SST en la entrevista), mientras que las discrepancias permitieron identificar áreas que ameritaban una lectura más matizada. La combinación de datos numéricos provenientes de las encuestas y narrativos obtenidos mediante la observación y la entrevista proporcionó, en consecuencia, una perspectiva holística necesaria para diseñar un plan de prevención actualizado y adaptado a las particularidades del sector de seguridad privada.

Por otro lado, Espínola (2025) señala que el método inductivo es un tipo de razonamiento en el que la validez de las premisas fortalece, pero no asegura, la conclusión final. Parte de observaciones o casos específicos y avanza hacia afirmaciones más generales. Por esta razón se le considera un razonamiento ampliativo: la conclusión propuesta no se encuentra dentro de las premisas, lo que le otorga espacio para generar hipótesis nuevas y creativas. Se aplicó el método inductivo a partir de observaciones específicas sobre las condiciones de seguridad y los incidentes laborales en la compañía de seguridad privada “Legión ELITE”, para generar conclusiones generales sobre la necesidad de actualizar y mejorar el plan de prevención de riesgos laborales. Simultáneamente, se empleó el método deductivo para aplicar los principios teóricos de la normativa vigente en seguridad y salud ocupacional (Decreto Ejecutivo 255, Resolución 513, normativa ISO 45001) a la realidad específica de la empresa de seguridad privada, lo que permitió contrastar el deber ser normativo con el estado real diagnosticado en campo..

1.5.3 Nivel de investigación

Según Mora (2025), el estudio descriptivo busca ofrecer una representación precisa y sistemática del contexto investigado. Su enfoque no se centra en explicar las causas profundas de los fenómenos, sino en responder interrogantes básicas relacionadas con la naturaleza de los acontecimientos, los actores participantes, la ubicación temporal y espacial de los eventos. De esta manera, el análisis no solamente enumera los componentes significativos, sino que

también identifica patrones de ocurrencia, características distintivas y vínculos iniciales entre diferentes factores.

El desarrollo investigativo alcanzó un nivel descriptivo, al realizar un análisis exhaustivo de las condiciones actuales en materia de prevención de riesgos dentro de la empresa de seguridad privada “Legión ELITE”. Este análisis permitió reconocer los procedimientos de seguridad existentes, las carencias en la gestión preventiva y los requerimientos particulares concernientes a la protección y bienestar laboral del personal. En esta fase se construyó un diagnóstico fundamentado que constituyó el punto de partida para desarrollar la propuesta de mejora.

1.5.4 Población del estudio

La población del estudio estuvo conformada por la totalidad de trabajadores de la compañía de seguridad privada “Legión ELITE”, integrada por 13 colaboradores a nivel administrativo y directivo, y 30 colaboradores a nivel operativo (coordinación de operaciones, supervisores de turno y guardias de seguridad). En conjunto, la población ascendió a 43 trabajadores.

1.5.5 Tamaño de la muestra

Considerando que el universo poblacional resultó inferior a 100 personas, se determinó trabajar con la totalidad de los integrantes como muestra censal, por lo cual la investigación abarcó a los 43 colaboradores (incluyendo personal operativo de seguridad, personal administrativo y supervisores) previamente mencionados.

1.5.6 Técnicas de recolección de datos

1.5.6.1 Métodos cuantitativos

En lo que respeta el análisis documental, se recopilaron y analizaron documentos oficiales de los últimos 12 meses, incluyendo registros de accidentes laborales, reportes de

incidentes, matrices de riesgos existentes, certificados de capacitación en SST, registros de entrega y mantenimiento de equipos de protección personal (EPP), inspecciones de seguridad previas, evaluaciones médicas ocupacionales y el plan de prevención vigente.

Los parámetros de selección priorizaron la evidencia del estado actual del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo de la compañía “Legión ELITE”, así como documentos correspondientes al periodo 2024 y 2025. Por otro lado, se diseñó un cuestionario con preguntas cerradas, de opción múltiple (Sí/No), para evaluar el conocimiento y la percepción del personal sobre diferentes aspectos de la seguridad y salud en el trabajo. Las encuestas se realizaron de manera presencial durante un periodo de tres semanas, teniendo en consideración las particularidades de los diferentes turnos operativos del personal de seguridad (rotativo 24/7).

El cuestionario aplicado a personal operativo de vigilancia se elaboró con 12 preguntas orientadas a evaluar conocimientos sobre riesgos laborales en específico del sector, uso adecuado de equipos de protección personal, conocimiento sobre planes de evacuación y emergencia, conocimientos sobre exposición a factores de riesgo psicosociales, entre otros. En segundo lugar, el cuestionario aplicado al personal administrativo y supervisores contó con 10 preguntas orientadas a evaluar: conocimiento de recomendaciones de seguridad verificables, frecuencia de capacitaciones recibidas, disponibilidad de recursos de seguridad, percepción del clima de seguridad organizacional y cumplimiento de regulaciones vigentes.

1.5.6.2 Métodos cualitativos.

Se realizó una entrevista semiestructurada con el responsable del área de seguridad y salud ocupacional de la compañía “Legión ELITE”. La entrevista tuvo una duración aproximada de 35-45 minutos y se centró en varios aspectos como: estado actual del plan de prevención, principales desafíos en la gestión de riesgos laborales del sector de seguridad privada,

recursos disponibles para SST, historial de accidentabilidad, capacitaciones implementadas, cumplimiento de normativa vigente (Decreto Ejecutivo 255, y la Resolución CD 513) y perspectivas sobre la actualización del sistema de gestión preventiva.

Por otra parte, la observación sistemática en campo ha sido realizada durante 20 jornadas laborales, donde se han realizado diferentes turnos operativos (diurno, nocturno y mixto) y distintos puestos de trabajo del personal de seguridad. Este recorrido permitió identificar: prácticas reales de seguridad en puestos de vigilancia, condiciones efectivas de trabajo en cada uno de los turnos, uso adecuado de equipos de protección personal, exposición directa de personas a factores de riesgo (posturas mantenidas, condiciones climáticas, estrés laboral), cumplimiento de procedimientos de seguridad, existencia y estado de equipos de comunicación y de seguridad, señalización de las áreas y puntos críticos que precisan de intervención urgente.

1.5.6.3 Validación de instrumentos

Con el fin de garantizar la calidad metodológica de los datos recolectados, tanto los instrumentos cuantitativos como los cualitativos fueron sometidos a un proceso de validación previo a su aplicación definitiva en la compañía Legión ELITE.

Los dos cuestionarios estructurados (dirigido al personal operativo (12 ítems) y al personal administrativo y supervisores (10 ítems) fueron sometidos a un proceso de validez de contenido mediante juicio de expertos, en el cual [nombre(s) y credenciales del/los experto(s) que revisaron el instrumento, ej. un ingeniero industrial con especialización en SST y/o el tutor de titulación] evaluaron la pertinencia, la claridad y la suficiencia de cada ítem en relación con las variables e indicadores definidos en la operacionalización (Tablas 2 y 3). Las observaciones de los expertos derivaron en ajustes de redacción y en la reformulación de preguntas que presentaban ambigüedad, previo a la aplicación final del instrumento.

Adicionalmente, se aplicó una prueba piloto a un grupo reducido de trabajadores con características similares a la población de estudio, con el objetivo de verificar la comprensión de las preguntas, el tiempo estimado de aplicación y la funcionalidad de las opciones de respuesta cerradas (Sí/No). Los resultados de esta prueba piloto no se incorporaron al análisis final, pero permitieron afinar el instrumento antes de su aplicación censal a los 43 colaboradores.

En cuanto a la confiabilidad, al tratarse de un cuestionario con escala dicotómica (Sí/No), se optó por evaluar la consistencia interna de cada sección temática (conocimiento de riesgos, uso de EPP, protocolos de emergencia, capacitación) [mediante el coeficiente KR-20 (Kuder-Richardson), recomendado para ítems dicotómicos / o bien indicar el procedimiento efectivamente aplicado], obteniéndose un valor de [completar con el resultado obtenido], lo que se interpretó como un nivel de confiabilidad [aceptable/alto] para los fines exploratorio-descriptivos de la presente investigación.

La guía de entrevista semiestructurada dirigida al responsable de Seguridad y Salud Ocupacional de Legión ELITE fue validada por juicio de expertos previo a su aplicación, con el fin de asegurar que las preguntas cubrieran de manera suficiente las dimensiones clave del diagnóstico (estado del plan de prevención, identificación de peligros, recursos disponibles, cumplimiento normativo). Esta validación permitió reformular preguntas de carácter cerrado hacia un formato más abierto, favoreciendo la profundidad de las respuestas obtenidas.

Para la observación sistemática en campo, se elaboró previamente una matriz o guía de observación estructurada en función de las categorías de análisis definidas (prácticas de seguridad, condiciones de trabajo por turno, uso de EPP, exposición a factores de riesgo,

cumplimiento de procedimientos), lo que permitió sistematizar los registros de las 20 jornadas de observación y reducir la subjetividad en el levantamiento de la información.

En términos de rigor cualitativo, se buscó garantizar la credibilidad de los hallazgos mediante la triangulación entre los tres instrumentos cualitativos y cuantitativos aplicados (encuesta, entrevista y observación), de manera que ninguna conclusión del diagnóstico institucional se sustentara en una única fuente de información. Asimismo, se procuró la confirmabilidad del análisis a través del registro sistemático de las notas de campo y la transcripción textual de la entrevista (previa autorización del entrevistado), lo que permite que un tercero pueda verificar el origen de las interpretaciones realizadas.

1.5.7 Plan de recolección de datos

Se aplicará las siguientes fases conforme a cada proceso:

Tabla 4 .

Plan de recolección de datos

Nº	Preguntas Frecuentes	Explicación
1	¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación.
2	¿De qué personas?	Personal operativo de seguridad (guardias de vigilancia), personal administrativo, supervisores de turno, jefe de operaciones y responsable de seguridad y salud ocupacional.

		Riesgos laborales específicos del sector de seguridad privada, medidas preventivas actuales, uso y disponibilidad de EPP, capacitaciones en SST recibidas, cumplimiento de normativa ecuatoriana vigente, condiciones de trabajo por turnos, factores de riesgo psicosocial, cultura preventiva organizacional e indicadores de accidentabilidad.
3	¿Sobre qué aspectos?	
4	¿Quién investiga?	Investigador: Aguilar Sánchez Rubén Steven
5	¿Cuándo?	Enero del 2026
6	¿Dónde?	Instalaciones y puestos de trabajo de la compañía de seguridad privada “Legión ELITE” en Manta, Manabí, Ecuador.
7	¿Cuántas veces?	Una sola vez (la encuesta y la entrevista).
8	¿Qué técnica de recolección?	Entrevista y encuestas
9	¿Con qué?	Encuestas estructuradas, entrevista en profundidad, observación directa sistemática y análisis documental.
10	¿En qué situación?	Durante la jornada laboral normal, en diferentes turnos operativos, respetando los protocolos de seguridad de la compañía y previa coordinación con los responsables de cada área

Fuente: Elaboración propia

1.5.8 *Procesamiento de la información*

El análisis de la información cuantitativa se realizó mediante la utilización del software Microsoft Excel. Los resultados extranjeros que fueron recogidos a través de las encuestas han sido tabulados y analizados a partir de estadística descriptiva, elaborándose tablas de frecuencia, gráficos de barras y porcentajes para facilitar la interpretación de los resultados con relación al conocimiento y percepción del personal sobre SST.

El análisis del componente cualitativo se llevó a cabo y comenzó de forma previa con la validación de la guía de entrevista por parte de expertos en seguridad y salud ocupacional. Una vez realizadas las entrevistas, las grabaciones de audio (previa autorización del entrevistado) fueron transcritas textualmente en Microsoft Word, lo que permitió un análisis interpretativo profundo del contenido. Las notas de la observación directa fueron sistematizadas en matrices de análisis, identificando patrones, condiciones críticas y áreas de mejora prioritarias.

Capítulo 2

2 Diagnóstico o Estudio de Campo

2.1. Situación Actual

Seguridad Privada Legión ELITE Cía. Ltda. representa una de las empresas consolidadas en el mercado de vigilancia y protección de la provincia de Manabí. Con más de dos décadas de operaciones ininterrumpidas desde su constitución en 2004, la organización ha desarrollado una presencia significativa en la región, principalmente en la ciudad de Manta, donde atiende a un portafolio diverso de clientes en sectores residencial, comercial e industrial.

Figura 5.

Logotipo de la Empresa



Nota. Extraído de Facebook (red social de la Empresa).

2.1.1. Datos Administrativos

La empresa fue constituida el 13 de enero de 2004 conforme a las leyes ecuatorianas de comercio, adoptando la forma jurídica de Compañía Limitada. Esta estructura legal la

clasifica como persona jurídica de responsabilidad limitada, lo que implica obligaciones específicas en materia de cumplimiento normativo y responsabilidad patronal. A continuación, se presenta un resumen de los datos administrativos verificados en fuentes públicas:

Tabla 5.

Datos Administrativos

Aspecto Administrativo	Información
Razón Social	Seguridad Privada Legión ELITE Cía. Ltda.
Número de RUC	1391726252001
Año de Constitución	13 de enero de 2004
Forma Jurídica	Compañía Limitada (Cía. Ltda.)
Sede Principal	Km. 4 ½ Vía Manta a Montecristi, Manta, Manabí
Contacto Telefónico	(+593) 5-292-0213
Número de Empleados	25 personas (año 2024)

Fuente: Información pública registrada ante los organismos de control ecuatorianos

2.1.2 Actividades y Servicios

La actividad central de Legión ELITE se establece en la realización de servicios de vigilancia armada y de seguridad integral para diferentes tipos de clientes. Más recientemente, ha tenido lugar una diversificación del portafolio de servicios con el objetivo de responder a las necesidades del mercado regional, ofreciendo así un conjunto de servicios que abarca desde la vigilancia estática y la protección móvil, así como servicios complementarios de seguridad electrónica.

Sus servicios fundamentales son:

- Servicios de Guardias de Seguridad y Patrulleros. Los servicios de guardias de seguridad y patrulleros son el eje central de su actividad, en la que personal capacitado, uniformado realiza el resguardo de las instalaciones de los clientes, la realización de

rondas preventivas, control de accesos y además la respuesta a situaciones de emergencia.

- Vigilancia Armada. Posee autorización para prestar servicios de vigilancia armada, lo que permite la atención a clientes que presentan mayores requerimientos de seguridad, especialmente el caso de sectores industriales y comerciales de alto riesgo de seguridad.
- Custodia Vehicular. Servicio de protección vehicular en circulación o en estacionamiento, en rutas concretas (en ocasiones) de la provincia.
- Seguridad Electrónica. Servicio complementario de la vigilancia humana o vigilancia electrónica a través de la tecnología de prevención, monitorización y control de accesos, garantizando la seguridad integral.

Clientes y sectores de cobertura: Legión ELITE ofrece sus actividades de seguridad a urbanizaciones, residencias privadas, empresas comerciales, industrias manufactureras y/o establecimientos de distinta índole de Manta y poblaciones contiguas. Esta diversidad de potenciales clientes conlleva a que el personal de la empresa esté expuesto a diferentes contextos laborales y factores de riesgo específicos según el tipo de vigilancia que ofrecerá.

2.1.3 Ubicación Geográfica y Contexto Operativo

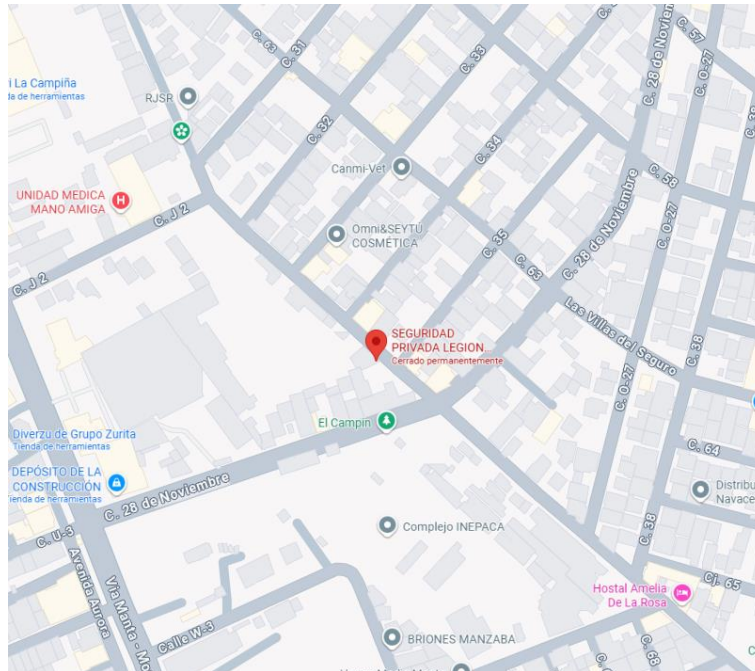
La sede principal de la empresa se ubica en el kilómetro 4 ½ de la vía que conecta Manta con Montecristi, en la provincia de Manabí. Esta zona de transición entre la ciudad y la zona periurbana presenta características climáticas específicas: exposición constante a radiación solar, temperaturas elevadas, y durante la estación lluviosa, precipitaciones intensas que afectan las condiciones de trabajo del personal de vigilancia.

Manabí es conocida por su clima tropical húmedo, con temperaturas que oscilan entre 24 y 32 grados centígrados durante gran parte del año. Para el personal de seguridad que labora en vigilancia estática o patrullaje, esta realidad climática se traduce en exposición directa a

factores de riesgo físico de considerable magnitud, especialmente durante turnos nocturnos cuando la fatiga se acentúa por las condiciones ambientales.

Figura 6.

Ubicación Geográfica



Fuente: Google Maps

2.1.4 Marco Normativo Aplicable

Como empresa de seguridad privada, Legión ELITE está sujeta a un marco regulatorio específico que va más allá de las obligaciones generales de seguridad y salud ocupacional. La empresa debe cumplir con:

Ley Orgánica de Vigilancia y Seguridad Privada. Regula las actividades de seguridad privada, incluyendo autorización para portar armas, capacitación obligatoria del personal y protocolos de actuación.

Decreto Ejecutivo 255 de 2024. Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo que deroga el Decreto 2393. Establece exigencias a las empresas en materia de prevención de

riesgos laborales, de sistemas de gestión de SST, de la formación de las personas trabajadoras.

Resolución CD 513 del IESS. Normativa que regula la gestión de SST en los centros de trabajo, exigiendo que todas las empresas cuenten con planes de prevención de riesgos laborales actualizados, registros actualizados de accidentes y enfermedades de origen laboral, modalidad de formación continua.

Norma ISO 45001:2018. Aunque no es requisito obligatorio en Ecuador, representa el estándar internacional para sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional que muchas empresas adoptan para mejorar su desempeño preventivo.

2.1.5 Estructura Organizacional

2.1.5.1 Nivel Administrativo y Directivo.

Gerencia General. Responsable de la dirección estratégica, toma de decisiones empresariales, representación legal ante organismos públicos y privados, gestión de relaciones comerciales, y en el contexto de SST, es el máximo responsable del cumplimiento normativo y la asignación de recursos para prevención de riesgos.

Recursos Humanos. Se implementa el proceso de reclutamiento, de selección, de contratación, de administración de nóminas, de beneficios sociales, de relaciones laborales, así como de coordinación de programas de capacitación, incluso participar económicamente en la capacitación en SST, mantener registros de accidentes y de ausentismo laboral y contribuir a la promoción de políticas de bienestar organizacional. Existen 13 personas que llevan a cabo tareas del área administrativa.

2.1.5.2 Nivel Operativo.

Coordinación de Operaciones. Responsable de coordinar la prestación diaria de servicios de vigilancia, supervisar asignaciones de personal a clientes, gestionar turnos rotativos (diurno, nocturno, rotativo 24/7), y garantizar que el personal cumpla con los protocolos de seguridad y procedimientos establecidos.

Supervisores de Turno. Encargados de dirigir directamente el personal de vigilancia durante cada turno, realizar inspecciones de seguridad en los puestos, reportar incidentes, supervisar el uso correcto de equipos de protección personal, y ser el punto de contacto inmediato para el personal en materia de seguridad y bienestar.

Guardias de Seguridad y Personal de Vigilancia. Constituye la mayoría del personal operativo. Realiza vigilancia estática en puntos estratégicos, patrullaje preventivo, control de accesos, respuesta a situaciones de emergencia, y cumplimiento de protocolos de seguridad. Este personal está expuesto directamente a todos los factores de riesgo del entorno laboral. En total existen 30 personas a nivel operativo.

2.1.6 *Análisis de Puestos de Trabajo y Factores de Riesgo*

El personal de Legión ELITE se distribuye en diferentes puestos de trabajo, cada uno con particularidades que inciden en la exposición a factores de riesgo. A través del período de observación sistemática (20 días de trabajo de campo) se identificaron los siguientes tipos de puestos:

Tabla 6.*Factores de riesgos por puesto de trabajo*

Puesto de Trabajo	Descripción y Actividades	Exposición a Riesgos Principales
Vigilancia Estática	Permanencia en punto fijo (caseta, entrada de urbanización o empresa), control de accesos, registro de visitantes, monitoreo visual de áreas.	Riesgos físicos (radiación solar, clima), ergonómicos (posturas prolongadas), psicosociales (monotonía, estrés por responsabilidad).
Patrullaje Móvil	Recorridos periódicos a pie o en vehículo por perímetros de clientes, inspección de instalaciones, reporte de anomalías.	Riesgos físicos (agresiones, accidentes con vehículos), ergonómicos, fatiga laboral por jornadas extensas.
Vigilancia Armada	Tareas de vigilancia con responsabilidad de portar y manipular armamento, respuesta a situaciones críticas.	Riesgos psicosociales elevados (estrés, responsabilidad), físicos (potencial de confrontación), manipulación de armas.
Personal Administrativo	Gestión de nóminas, reportes, planificación de turnos, coordinación operativa desde oficina.	Riesgos ergonómicos (pantallas, posiciones sedentarias), psicosociales moderados por carga laboral.
Vigilancia Estática	Permanencia en punto fijo (caseta, entrada de urbanización o empresa), control de accesos, registro de visitantes, monitoreo visual de áreas.	Riesgos físicos (radiación solar, clima), ergonómicos (posturas prolongadas), psicosociales (monotonía, estrés por responsabilidad).

Fuente: Elaboración Propia

2.1.7 Técnica de evaluación ergonómica aplicada al puesto de guardia estática

Para valorar objetivamente el riesgo ergonómico identificado en el puesto de guardia de seguridad estática (postura de pie prolongada, sin apoyo dorsal, con leve flexión de tronco y cuello por vigilancia visual constante), se aplicó el método REBA (Rapid Entire Body Assessment), desarrollado por Hignett y McAtamney (2000), recomendado por el INSST para el análisis de posturas de trabajo tanto estáticas como dinámicas de cuerpo completo (INSST, 2015). Este método valora de forma independiente el Grupo A (tronco, cuello, piernas) y el Grupo B (brazo, antebrazo, muñeca), incorpora la puntuación de carga/fuerza y de agarre, y añade un puntaje de actividad muscular que penaliza específicamente las posturas mantenidas por más de un minuto, condición característica del servicio de vigilancia estática.

2.1.7.1 Aplicación al puesto evaluado.

- Grupo A: tronco en posición neutra a ligera flexión (0°-20°), cuello en flexión leve (0°-20°), piernas en apoyo bipodal estable (puntuación base baja-moderada).
- Grupo B: brazos próximos al tronco, sin elevación sostenida (puntuación baja).
- Carga/fuerza: ligera (equipo de radio, arma reglamentaria) = +1.
- Actividad: postura estática mantenida >1 minuto → +1 (factor determinante).
- Puntuación REBA resultante: rango 3-4 (Nivel de acción 2 – Riesgo bajo-medio, se requiere actuación en un plazo determinado), coherente con el Nivel de Riesgo “Tolerable/Moderado” ya calculado en la matriz IPERC (P=4, S=2, NR=8) para este puesto.

Este resultado valida y complementa cuantitativamente los controles ya propuestos en la matriz de riesgos (pausas activas, calzado ergonómico, rotación de posiciones dentro del puesto), y sustenta técnicamente el criterio de severidad utilizado en la evaluación IPERC del Capítulo 3.

2.1.8 Matriz de riesgo

La situación actual de la empresa Legión Élite evidencia la presencia de peligros de nivel importante y moderado, concentrados principalmente en el personal operativo. Los riesgos más críticos corresponden a actividades de custodia armada, conducción interurbana y traslado nocturno de valores, mientras que los peligros moderados se relacionan con fatiga por turnos nocturnos, manipulación de armas, agresión en puestos fijos, desplazamientos constantes y sobrecarga laboral en el área administrativa. Estos resultados permiten identificar las áreas que requieren intervención prioritaria dentro del plan de prevención, los mismos que se detallan en la tabla 7.

Tabla 7.

Matriz de Riesgos Relevantes

Área	Puesto	Peligro identificado	Riesgo asociado	Nivel de riesgo
Operativo	Custodio armado	Traslado interurbano con arma de fuego	Agresión con arma de fuego / asalto	Importante
Operativo	Custodio armado	Conducción interurbana diaria	Accidente de tránsito	Importante
Operativo	Chofer custodio	Conducción de vehículo en trayectos interurbanos	Accidente de tránsito	Importante
Operativo	Chofer custodio	Traslado nocturno de personal o valores	Asalto durante el trayecto	Importante
Operativo	Custodio armado	Turno nocturno de vigilancia y traslado	Fatiga laboral por trabajo nocturno	Moderado
Operativo	Custodio armado	Porte y manipulación de arma de fuego	Disparo accidental / mal uso del arma	Moderado
Operativo	Guardia estática	Vigilancia en puesto fijo	Agresión física o armada por terceros	Moderado
Operativo	Guardia estática	Trabajo en turno nocturno	Fatiga por trabajo nocturno	Moderado

Operativo	Supervisor de campo	Desplazamiento entre puestos	Accidente de tránsito por desplazamiento constante	Moderado
Operativo	Supervisor de campo	Verificación nocturna de puestos	Fatiga y agresión por terceros	Moderado
Administrativo	Gerente general	Carga de responsabilidad y presión	Estrés laboral / burnout	Moderado
Administrativo	Jefe de Talento Humano	Gestión de conflictos laborales	Estrés laboral / desgaste emocional	Moderado
Administrativo	Contador	Cierres contables con plazos ajustados	Estrés laboral	Moderado
Realizado por: Investigador				

2.1.9 Situación Actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

En el curso del desarrollo de la investigación se conoció que el presente plan de prevención existente actualmente en la empresa de Legión ELITE no ha sido recientemente ajustado a la normativa ecuatoriana de referencia más reciente, concretamente el Decreto Ejecutivo 255 de 2024 y la Resolución CD 513 en la cual se establece la normativa del IESS, y es un cometido habitual de empresas de mediana dimensión del sector de la seguridad privada del país el que se sigan operando utilizando documentación de años anteriores y sin posibilidad de adaptación.

La no-actualización de los planes de prevención puede significar carencias en la identificación sistemática de cuales son exactamente los riesgos específicos del sector, la evaluación de las propiedades de los factores de riesgo psicosociales relativos a la vigilancia privada (el estrés, la exposición a la agresividad, la responsabilidad a la protección de los terceros); el documento con carácter o funcionalidad de procedimiento de emergencia; el registro de los accidentes y de los incidentes, la capacitación de los trabajadores y el cumplimiento de la normativa laboral vigente en el tiempo de la investigación.

2.2 Resultados de la encuesta

2.2.1 Operarios

A continuación, se presentan los resultados de las encuestas realizadas a los operarios de “Legión Elite”.

Sección A. Conocimiento sobre riesgos laborales.

Pregunta 1. ¿Conoce los riesgos laborales específicos a los que está expuesto en su puesto de trabajo?

Tabla 8.

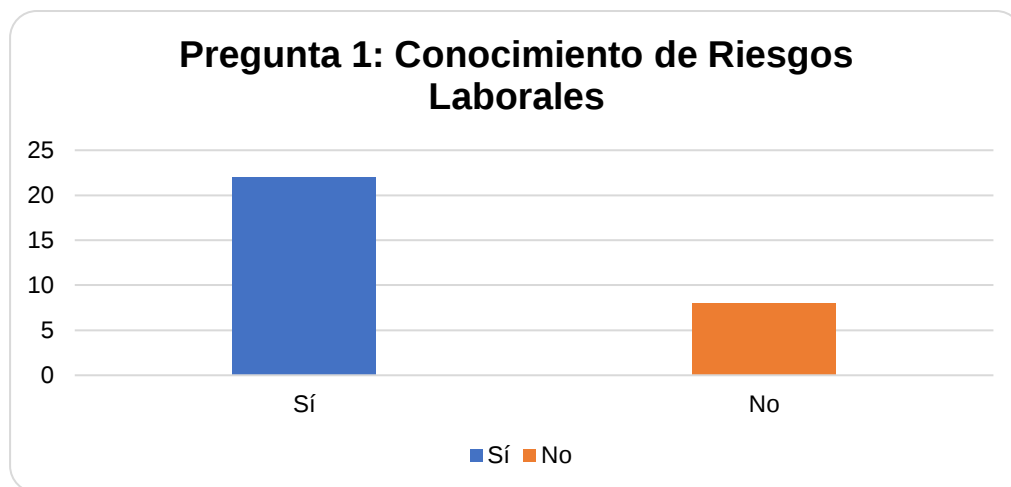
Conocimiento de Riesgos Laborales

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Sí	22	73,3%
No	8	26,7%
TOTAL	30	100,0%

Realizado por: Investigador

Figura 7.

Conocimiento de Riesgos Laborales



Realizado por: Investigador

Análisis: El 73,3 % del personal operativo afirma conocer los riesgos laborales específicos de su puesto, lo que evidencia un nivel aceptable de sensibilización inicial frente a la accidentabilidad. Sin embargo, el 26,7 % que manifiesta desconocimiento constituye una proporción significativa que podría cometer errores recurrentes en la ejecución de sus tareas. Esta brecha revela la necesidad de reforzar los procesos de inducción y de mantener campañas permanentes de información sobre peligros y consecuencias asociadas.

Pregunta 2. ¿Sabe identificar los riesgos físicos presentes en su área de trabajo (exposición al sol, lluvia, ruido, posturas prolongadas)?

Tabla 9.

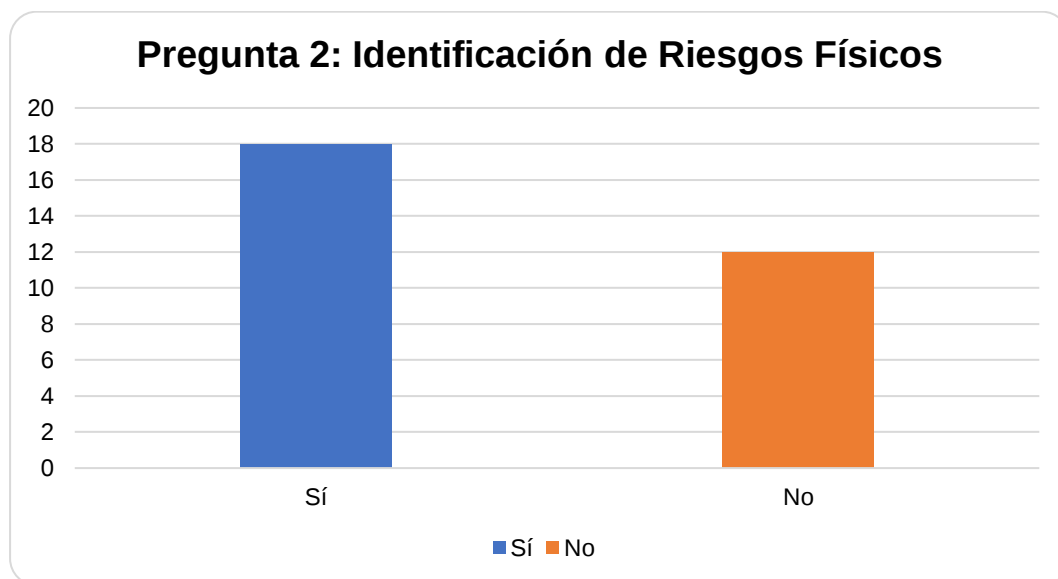
Identificación de Riesgos Físicos

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Sí	18	60,0%
No	12	40,0%
TOTAL	30	100,0%

Realizado por: Investigador

Figura 8.

Identificación de Riesgos Físicos



Realizado por: Investigador

Análisis: El 60,0 % de los operarios indica que identifica los riesgos físicos presentes en su área de trabajo, especialmente exposición a condiciones climáticas, ruido ambiental y posturas prolongadas. Sin embargo, el restante 40,0 %, no es capaz identificar correctamente estos factores, que es determinante, ya que se trata de riesgos bastante cotidianos e incluso muy reiterativos. Por lo tanto, esto nos hace pensar que la empresa tiene que potenciar la formación específica sobre los riesgos físicos, pero a través de ejemplos, en este caso prácticos, y observación guiada en el propio puesto de trabajo para poder reconocerlos.

Pregunta 3. ¿Conoce los riesgos psicosociales asociados a su trabajo (estrés, jornadas extensas, trabajo nocturno)?

Tabla 10.

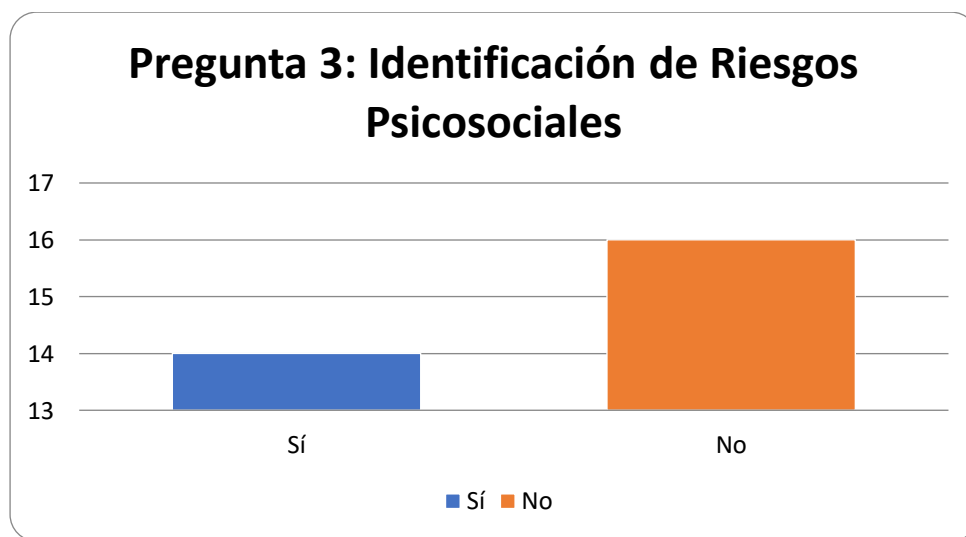
Identificación de Riesgos Psicosociales

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Sí	14	46,7%
No	16	53,3%
TOTAL	30	100,0%

Realizado por: Investigador

Figura 9.

Identificación de Riesgos Psicosociales



Realizado por: Investigador

Análisis: Solo el 46,7 % de los encuestados declara conocer los riesgos psicosociales vinculados a su labor, mientras que el 53,3 % los desconoce. Este resultado pone en evidencia que aspectos como el estrés, la fatiga mental, las jornadas extensas y el trabajo nocturno no están siendo abordados de forma clara en la gestión preventiva. La ausencia de esta perspectiva limita la identificación temprana de síntomas y la implementación de medidas de contención.

Sección B. Uso de equipos de Protección Personal (EPP).

Pregunta 4. ¿Utiliza regularmente todos los equipos de protección personal proporcionados por la empresa?

Tabla 11.

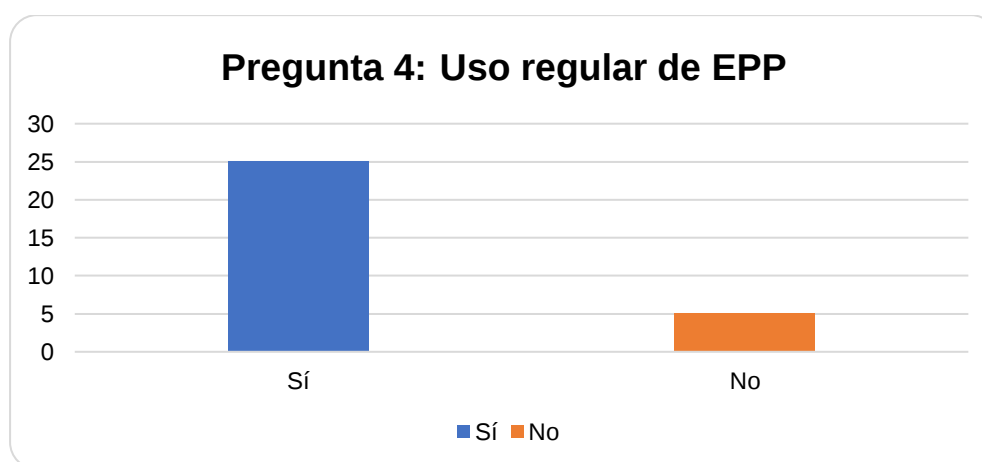
Uso regular de EPP

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Sí	25	83,3%
No	5	16,7%
TOTAL	30	100,0%

Realizado por: Investigador

Figura 10.

Uso regular de EPP



Realizado por: Investigador

Análisis: El 83,3 % del personal operativo manifiesta utilizar regularmente los equipos de protección personal entregados por la empresa, lo que refleja una base positiva de cultura preventiva en el uso de EPP. Sin embargo, el 16,7 % reconoce no hacer un uso constante de estos elementos, situación que incrementa la probabilidad de lesiones evitables. Este grupo requiere supervisión más cercana, retroalimentación directa y estrategias de sensibilización que expliquen las consecuencias concretas de no utilizar el EPP, vinculando la conducta individual con la seguridad colectiva.

Pregunta 5. ¿Considera que los EPP (uniforme, calzado, chaleco reflectivo, radio) que le proporciona la empresa son adecuados?

Tabla 12.

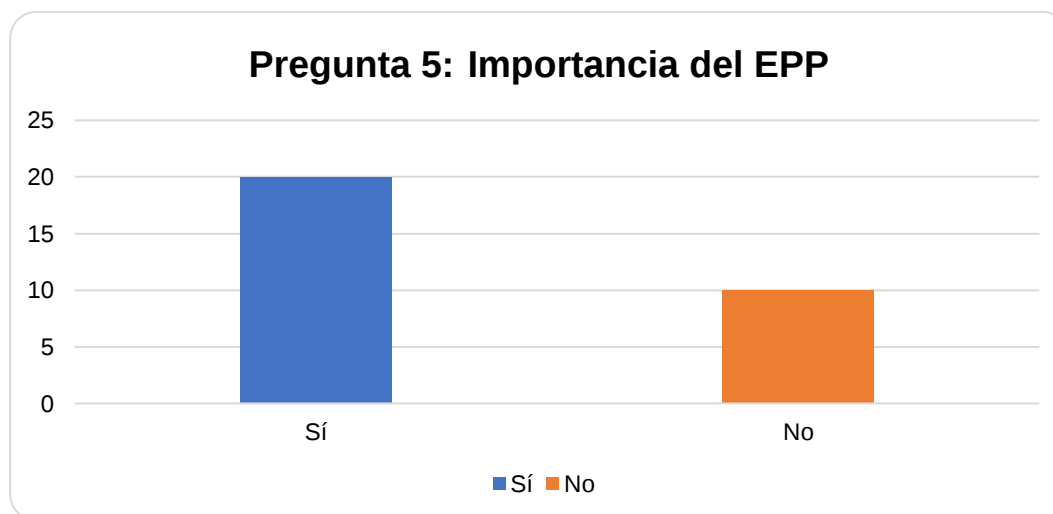
Importancia del EPP

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Sí	20	66,7%
No	10	33,3%
TOTAL	30	100,0%

Realizado por: Investigador

Figura 11.

Importancia del EPP



Realizado por: Investigador

Análisis: El 66,7 % de los encuestados considera que los EPP proporcionados son adecuados para las tareas de vigilancia que realizan. No obstante, un 33,3 % percibe deficiencias en la calidad, comodidad o pertinencia de estos equipos frente a las condiciones reales de trabajo. Esta percepción puede incidir en la resistencia a su uso o en la sensación de vulnerabilidad frente a determinados riesgos. Por ello, es recomendable revisar especificaciones técnicas, tallajes y niveles de protección, así como recoger observaciones del personal para ajustar las dotaciones a sus necesidades operativas.

Pregunta 6. ¿Recibe mantenimiento o reposición oportuna de sus EPP cuando lo necesita?

Tabla 13.

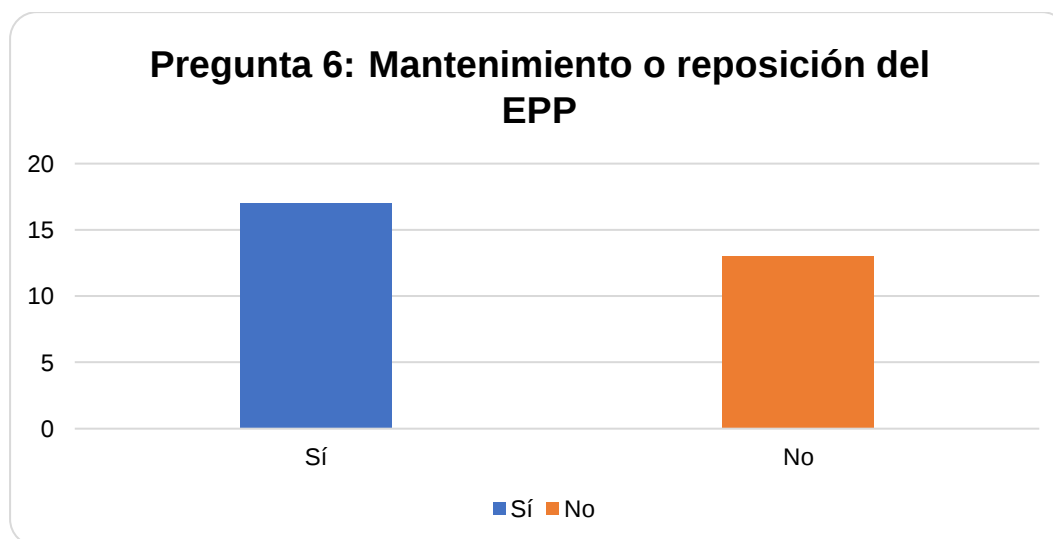
Mantenimiento o reposición del EPP

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Sí	17	56,7%
No	13	43,3%
TOTAL	30	100,0%

Realizado por: Investigador

Figura 12.

Mantenimiento o reposición del EPP



Realizado por: Investigador

Análisis: Un 56,7 % del personal indica que recibe mantenimiento o reposición oportuna de sus EPP, lo que sugiere que existe un proceso básico de gestión de inventarios y reemplazos. Sin embargo, el 43,3 % restante reporta retrasos o ausencia de reposición cuando el equipo se deteriora, lo que deja períodos en los que el trabajador permanece desprotegido.

Sección C. Protocolos de emergencia

Pregunta 7. ¿Conoce los procedimientos a seguir en caso de emergencia (incendio, robo, accidente, agresión)?

Tabla 14.

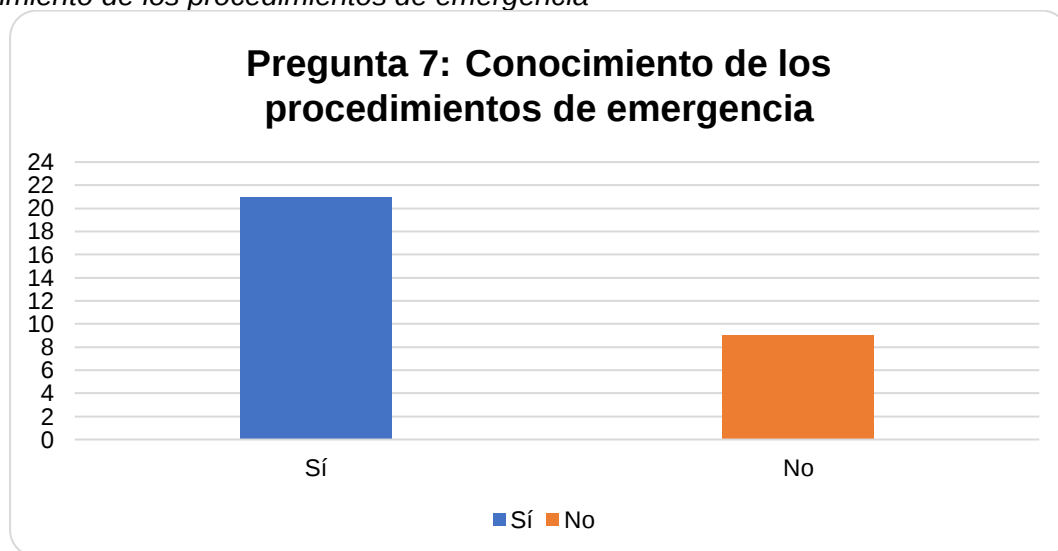
Conocimiento de los procedimientos de emergencia

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Sí	21	70,0%
No	9	30,0%
TOTAL	30	100,0%

Realizado por: Investigador

Figura 13.

Conocimiento de los procedimientos de emergencia



Realizado por: Investigador

Análisis: El 70,0 % de los operarios afirma conocer los procedimientos a seguir en caso de emergencia, lo que constituye un resultado favorable considerando la naturaleza crítica del servicio de seguridad. No obstante, el 30,0 % que declara no tener claridad sobre estos

protocolos representa un riesgo importante para la respuesta organizada ante incidentes. La falta de conocimiento puede generar reacciones improvisadas, demoras en la evacuación o errores en la comunicación con las autoridades.

Pregunta 8. ¿Sabe a quién reportar inmediatamente en caso de sufrir un accidente durante su jornada laboral?

Tabla 15.

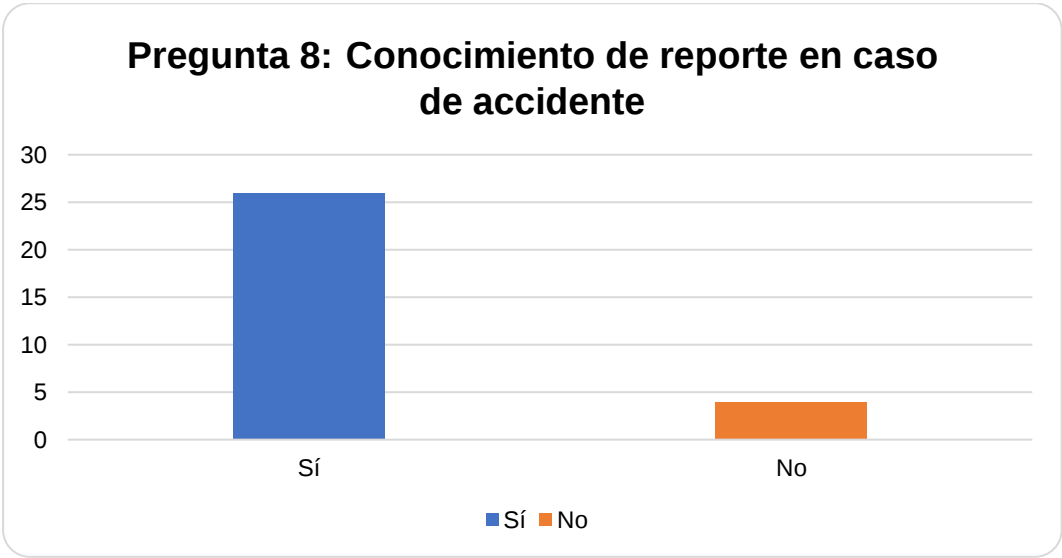
Conocimiento de reporte en caso de accidente

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Sí	26	86,7%
No	4	13,3%
TOTAL	30	100,0%

Realizado por: Investigador

Figura 14.

Conocimiento de reporte en caso de accidente



Realizado por: Investigador

Análisis: El 86,7 % del personal sabe a quién reportar inmediatamente en caso de accidente laboral, mostrando que el canal formal de comunicación está relativamente bien identificado. No obstante, el 13,3 % restante todavía desconoce a la persona o área

responsable, lo que podría hacer que la atención a emergencias y el registro de incidentes se retrasen.

Sección D. Protocolos de emergencia

Pregunta 9. ¿Ha experimentado algún tipo de molestia física o malestar relacionado con su trabajo (dolores musculares, fatiga, problemas de sueño)?

Tabla 16.

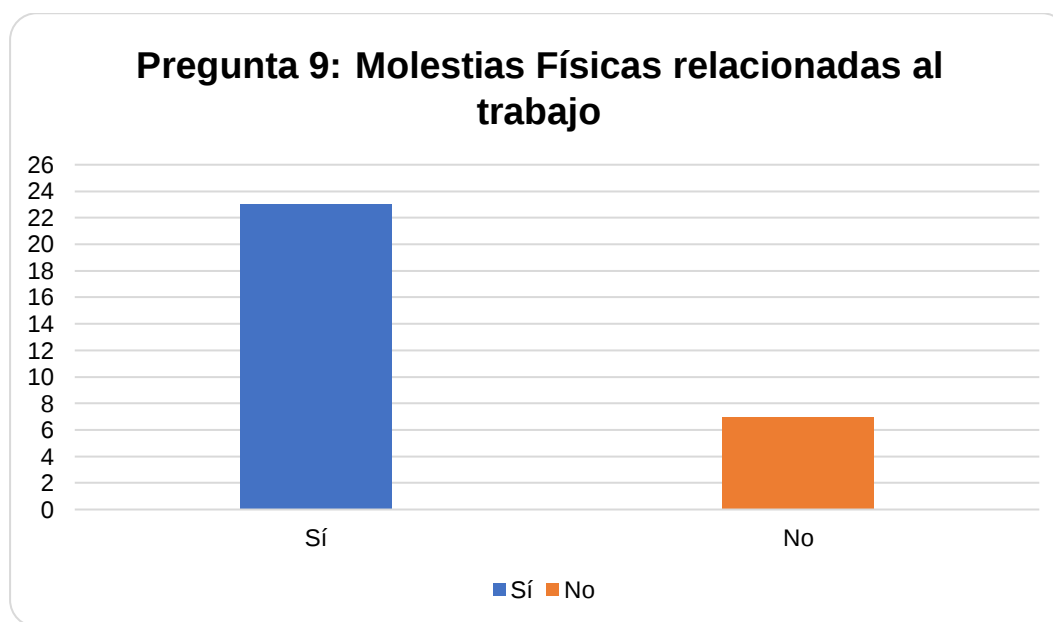
Molestias Físicas relacionadas al trabajo

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Sí	23	76,7%
No	7	23,3%
TOTAL	30	100,0%

Realizado por: Investigador

Figura 15.

Molestias Físicas relacionadas al trabajo



Realizado por: Investigador

Análisis: El 76,7 % de los encuestados señala haber experimentado molestias físicas o malestares relacionados con su trabajo, principalmente dolores musculares, fatiga y

alteraciones del sueño. Este porcentaje es elevado y confirma que las demandas físicas y organizativas del puesto están generando efectos perceptibles en la salud del personal. Solo el 23,3 % no reporta molestias, lo que reafirma la necesidad de intervenir sobre factores ergonómicos, organización de turnos y pausas activas.

Pregunta 10. ¿Considera que las condiciones de su puesto de trabajo (caseta, silla, iluminación, protección climática) son adecuadas?

Tabla 17.

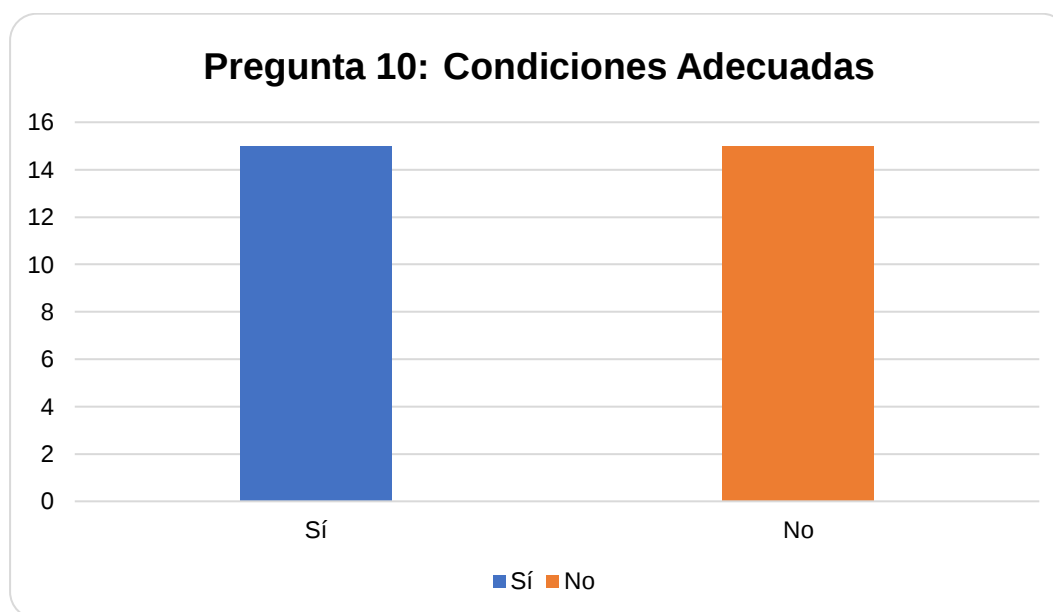
Condiciones adecuadas

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Sí	15	50,0%
No	15	50,0%
TOTAL	30	100,0%

Realizado por: Investigador

Figura 16.

Condiciones adecuadas



Realizado por: Investigador

Análisis: Únicamente el 50,0 % del personal considera adecuadas las condiciones de su puesto de trabajo, mientras que la otra mitad percibe carencias en aspectos como caseta, mobiliario, iluminación y protección frente a lluvia o radiación solar. Este equilibrio entre valoración positiva y negativa evidencia una situación heterogénea entre puestos y clientes. Las condiciones subóptimas pueden incrementar la fatiga, el discomfort térmico y el riesgo ergonómico.

Sección E. Protocolos de emergencia

Pregunta 11. ¿Ha recibido capacitación en temas de SST durante el último año?

Tabla 18.

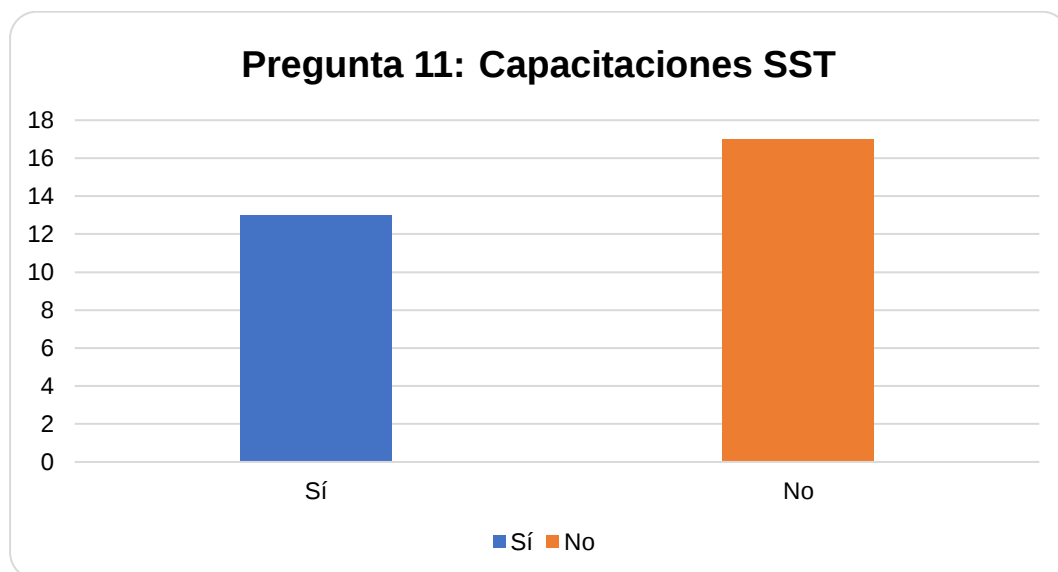
Capacitaciones de SST

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Sí	13	43,3%
No	17	56,7%
TOTAL	30	100,0%

Realizado por: Investigador

Figura 17.

Capacitaciones de SST



Realizado por: Investigador

Análisis: Solo el 43,3 % de los operarios ha recibido capacitación en seguridad y salud ocupacional durante el último año, mientras que el 56,7 % no ha participado en instancias formales de formación reciente. Este resultado evidencia una debilidad importante en el cumplimiento de la normativa, que exige capacitación continua y documentada. La ausencia de actualización en temas preventivos limita la capacidad del personal para identificar peligros y aplicar controles.

Pregunta 12. ¿Ha participado en charlas o inducciones sobre prevención de riesgos laborales al ingresar a la empresa?

Tabla 19.

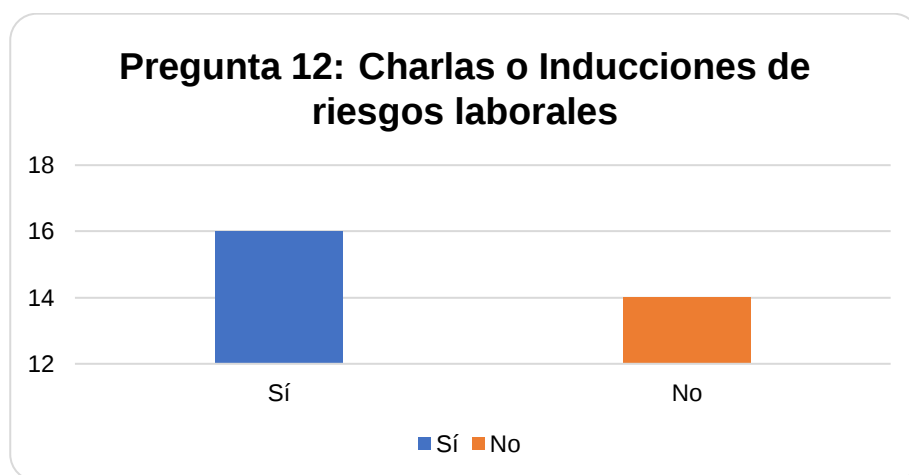
Charlas o Inducciones de riesgos laborales

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Sí	16	53,3%
No	14	46,7%
TOTAL	30	100,0%

Realizado por: Investigador

Figura 18.

Charlas o Inducciones de riesgos laborales



Realizado por: Investigador

Análisis: El 53,3% de los trabajadores indica haber recibido charlas o inducciones de prevención de riesgos laborales al momento de su ingreso a la empresa, mientras que el 46,7%

no recuerda haberlas recibido o declara que no se realizaron. Esto sugiere que el proceso de acogida no es uniforme para todos los colaboradores y que existen ingresos sin la debida inducción preventiva, lo cual constituye una brecha crítica considerando que esta es la última de las 12 preguntas del cuestionario operativo y cierra el diagnóstico de la cultura preventiva de entrada del personal.

2.2.2 Personal Administrativo

A continuación, se presentan los resultados de las encuestas realizadas al personal administrativo de “Legión Elite”.

Sección A. Conocimiento de procedimientos de Seguridad

Pregunta 1. ¿Conoce usted si la compañía cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales actualizado?

Tabla 20.

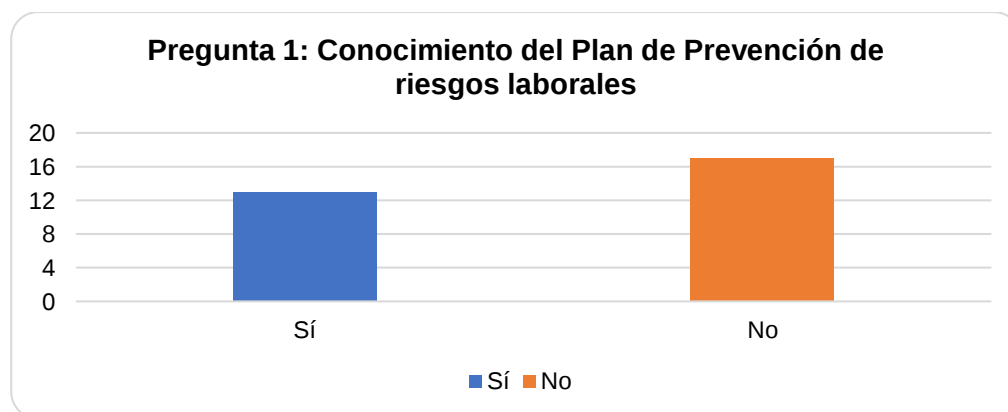
Conocimiento del Plan de Prevención de riesgos laborales

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Sí	8	61,5%
No	5	38,5%
TOTAL	13	100,0%

Realizado por: Investigador

Figura 19.

Conocimiento del Plan de Prevención de riesgos laborales



Realizado por: Investigador

Análisis: El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es conocido por el 61,5% del personal administrativo y supervisores, hecho que no es menos importante; sin embargo, un 38,5% de estos no sabe si se encuentra actualizado o si sigue las exigencias legales, lo que nos da una importante indicación en relación a las carencias de la comunicación interna respecto de los instrumentos de gestión preventiva, situación que nos preocupa, dado que el nivel administrativo debe ser el núcleo o el primer tramo de la cadena de la norma, pues sus decisiones también afectan a las condiciones de trabajo del personal operativo.

Pregunta 2. ¿Conoce las responsabilidades específicas de su cargo en materia de seguridad y salud ocupacional?

Tabla 21.

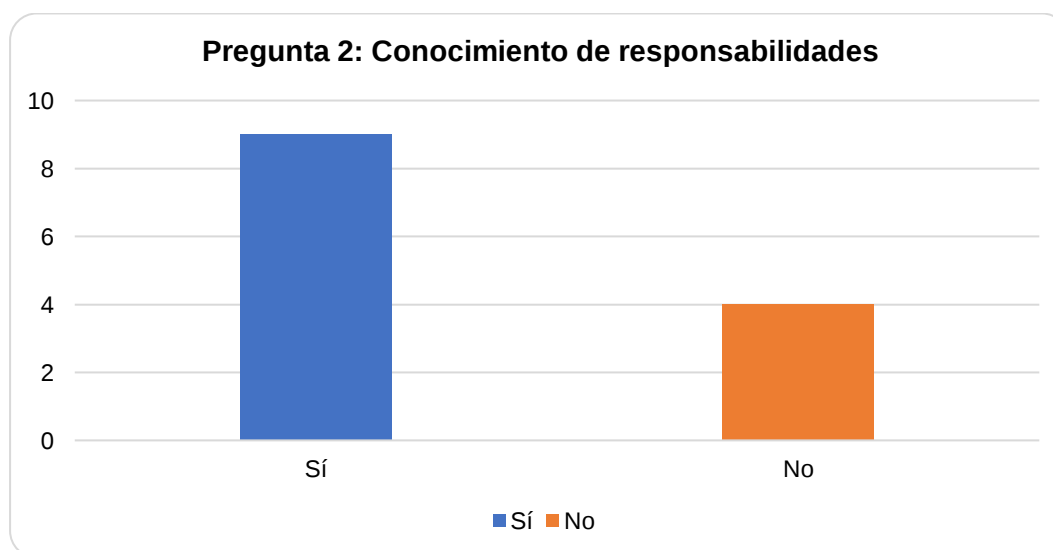
Conocimiento de responsabilidades

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Sí	9	69,2%
No	4	30,8%
TOTAL	13	100,0%

Realizado por: Investigador

Figura 20.

Conocimiento de responsabilidades



Realizado por: Investigador

Análisis: Un 69,2% del personal del nivel administrativo dice conocer sus responsabilidades inherentes al cargo en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, lo que indica un buen nivel de apropiación de su rol preventivo en este nivel. El 30,8% que no las conoce supone una debilidad estructural, ya que la gestión de seguridad y salud en el trabajo requiere que cada uno de los intervinientes lleve a cabo unas funciones ya determinadas y documentadas. Esta brecha sugiere la necesidad de actualizar los descriptivos de cargo incluyendo obligaciones en SST, y de realizar una jornada de sensibilización sobre responsabilidades normativas para el personal que ocupa roles de dirección, coordinación o supervisión.

Pregunta 3. ¿Tiene acceso a los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo establecidos en la empresa?

Tabla 22.

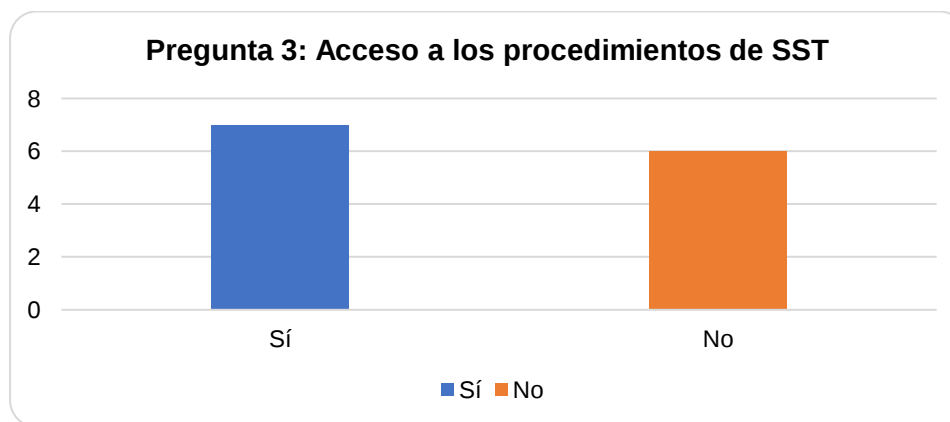
Acceso a los procedimientos de SST

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Sí	7	53,8%
No	6	46,2%
TOTAL	13	100,0%

Realizado por: Investigador

Figura 21.

Acceso a los procedimientos de SST



Realizado por: Investigador

Análisis: El 53.8% del personal administrativo asegura tener acceso a los procedimientos de SST de la empresa, mientras que el 46.2% afirma no tenerlo o desconocer su existencia, lo que nos indica que los documentos del sistema de gestión no están distribuidos de manera uniforme por el sistema de gestión, limitando la capacidad del personal para actuar conforme a los protocolos establecidos. Una empresa no puede exigir cumplimiento de procedimientos que no han sido puestos a disposición de quienes deben ejecutarlos.

Sección B. Conocimiento de procedimientos de Seguridad

Pregunta 4. ¿Ha recibido capacitación en seguridad y salud en el trabajo durante el último año?

Tabla 23.

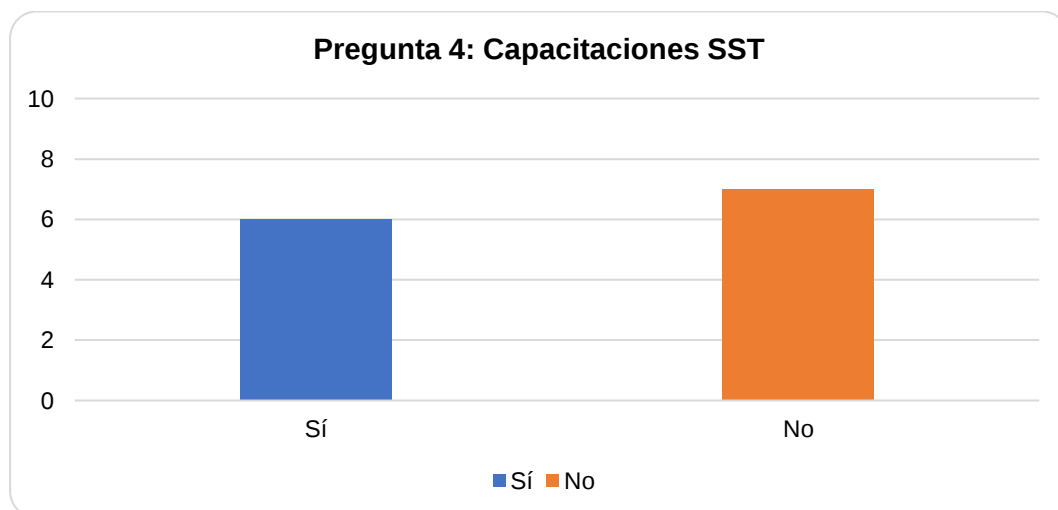
Capacitaciones SST

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Sí	6	46,2%
No	7	53,8%
TOTAL	13	100,0%

Realizado por: Investigador

Figura 22.

Capacitaciones de SST



Realizado por: Investigador

Análisis: Los porcentajes de personal administrativo que recibió formación en SST en el último año fue de tan solo un 46,2%, y los que no pudieron participar en ninguna actividad de formación en este ámbito fue un 53,8 %. Un resultado este presente crítico para un nivel de decisiones estratégicas de la gestión preventiva de la empresa. La ausencia de formación actualizada limita la comprensión de los cambios normativos y dificulta la toma de decisiones informadas en materia de seguridad.

Pregunta 5 ¿Considera que la frecuencia de las capacitaciones en SST es adecuada para el personal de la empresa?

Tabla 24.

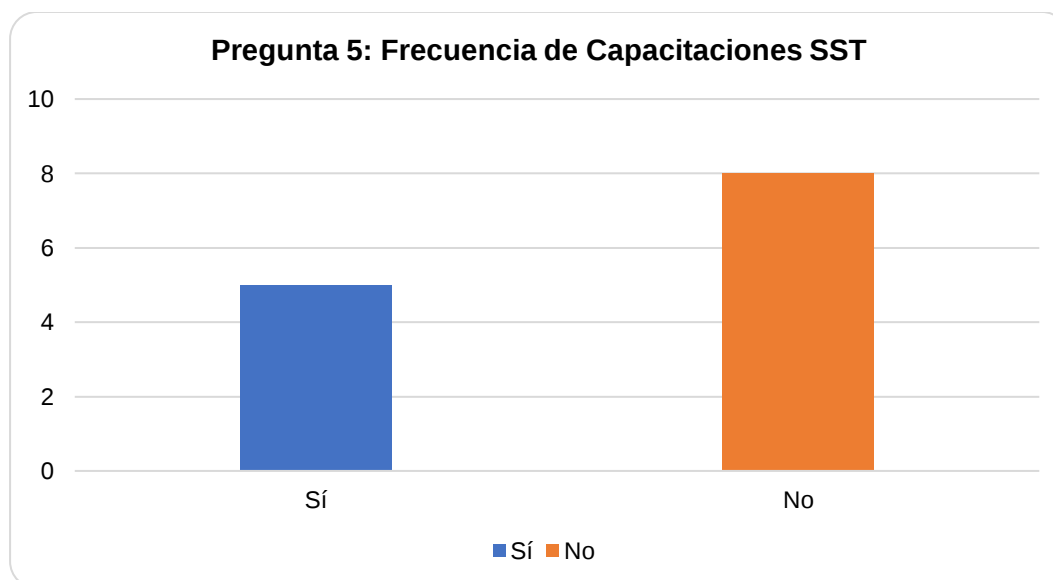
Frecuencia de Capacitaciones SST

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Sí	5	38,5%
No	8	61,5%
TOTAL	13	100,0%

Realizado por: Investigador

Figura 23.

Frecuencia de Capacitaciones SST



Realizado por: Investigador

Análisis: El 38,5% de los colaboradores considera que la periodicidad de las capacitaciones en SST se adecua bastante bien para la empresa, en tanto que el 61,5% de ellos considera que no se adecúa. Lo anterior muestra que tienen una visión mala en torno a la periodicidad de las capacitaciones, lo que también evidencia que el personal administrativo, de alguna manera, sabe que las capacitaciones no son muy eficaces. Que quienes gestionan la empresa reconozcan esta carencia es una señal positiva, pues implica que existe apertura para implementar mejoras.

Sección C. Disponibilidad de recursos de seguridad

Pregunta 6. ¿La empresa proporciona los recursos necesarios (equipos, presupuesto, personal) para garantizar la seguridad y salud del personal operativo?

Tabla 25.

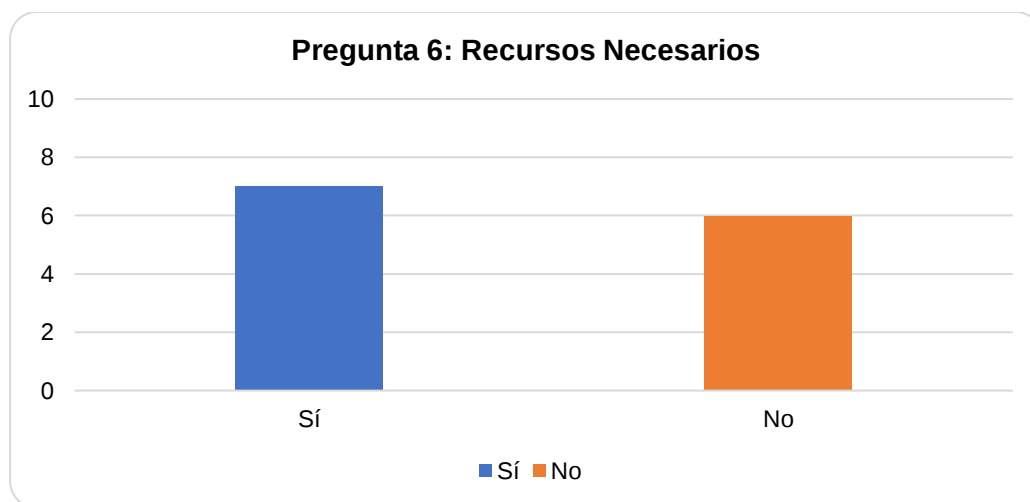
Recursos Necesarios

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Sí	7	53,8%
No	6	46,2%
TOTAL	13	100,0%

Realizado por: Investigador

Figura 24.

Recursos Necesarios



Realizado por: Investigador

Análisis: El 53,8% del personal administrativo nos indica que la empresa aportando todos los recursos necesarios para poder conseguir que la seguridad y salud del personal de la parte operativa se vea garantizada, pero el 46,2% restante opina que los recursos son insuficientes. Este es un dato muy relevante que nos va a indicar que hay una falta de recursos que se puede dar, por la asignación de presupuesto, personal especializado, equipos, etc. y la falta de recursos es un indicador importante del compromiso real de la alta dirección con la gestión preventiva.

Pregunta 7. ¿Existen mecanismos de supervisión y control para verificar el cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas?

Tabla 26.

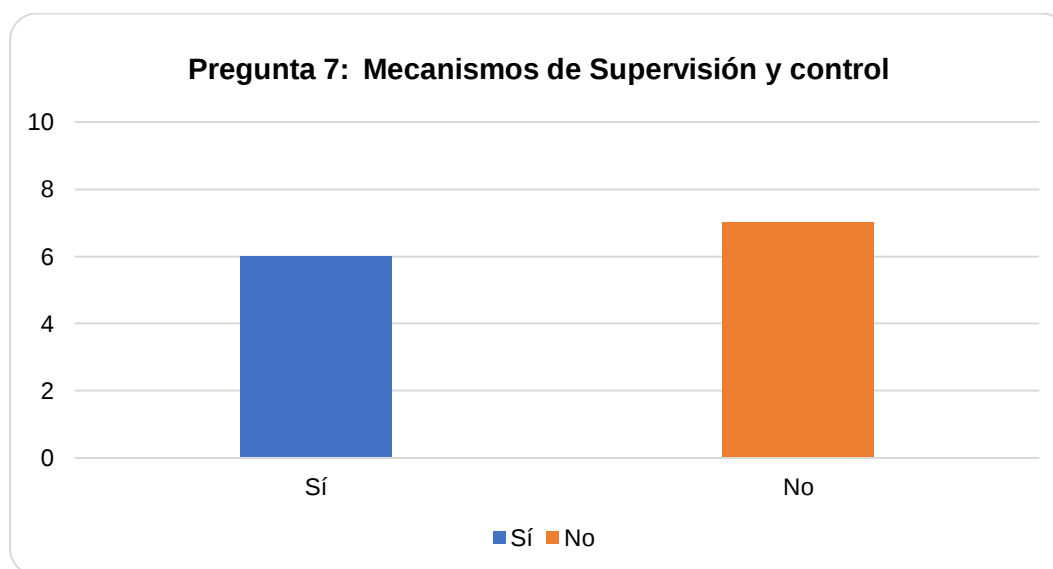
Mecanismos de Supervisión y control

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Sí	6	46,2%
No	7	53,8%
TOTAL	13	100,0%

Realizado por: Investigador

Figura 25.

Mecanismos de Supervisión y control



Realizado por: Investigador

Análisis: Solamente un 46,2% del personal administrativo sostiene que existen mecanismos de supervisión y de control para verificar que las medidas de seguridad están cumpliéndose, mientras que el 53,8% sostiene que no existen o que no tiene constancia de su existencia. La situación es preocupante, ya que, en ausencia de mecanismos de verificación, los planes y procedimientos que se están implementando acaban siendo solo documentos declaratorios sin efecto real. La supervisión sistemática es el vínculo entre las políticas de prevención y el ámbito real de la aplicación de éstas.

Sección D. Percepción del clima de Seguridad Organizacional

Pregunta 8. ¿Considera que existe una cultura de prevención y seguridad bien establecida en la compañía?

Tabla 27.

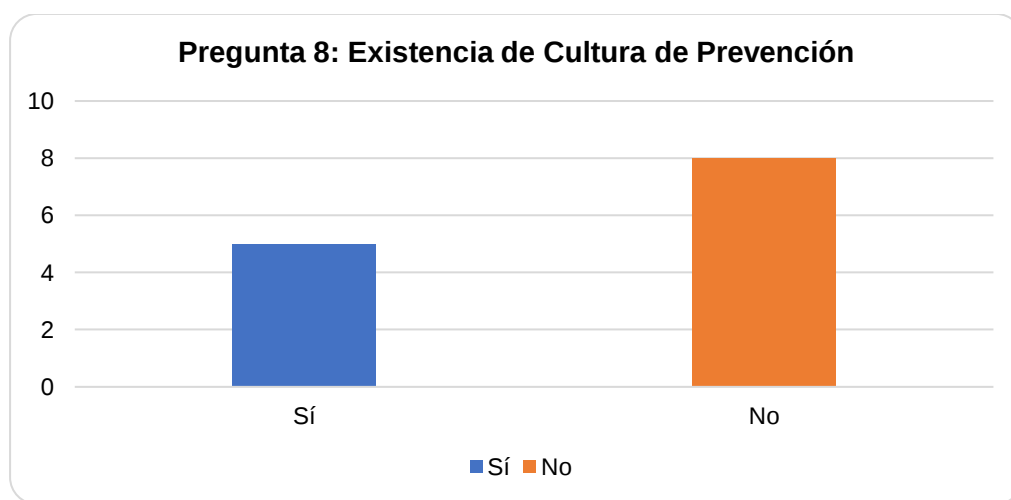
Existencia de Cultura de Prevención

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Sí	5	38,5%
No	8	61,5%
TOTAL	13	100,0%

Realizado por: Investigador

Figura 26.

Existencia de Cultura de Prevención



Realizado por: Investigador

Análisis: Solo el 38,5% del personal administrativo percibe que existe una cultura de prevención y seguridad bien establecida en la empresa, mientras que el 61,5% considera que no. El resultado obtenido es uno de los más importantes de la encuesta, tal y como se ha podido deducir, dado que la cultura de la seguridad no se genera únicamente haciendo procedimientos por escrito, sino que también es resultado de actitudes, comportamientos y un liderazgo que debe ser visible desde las áreas mandatorias y administrativas. Una cultura preventiva escasa, en gran medida, genera escenarios donde los riesgos se normalizan y los incidentes se sub-reportan.

Pregunta 9. ¿Los trabajadores reportan oportunamente los incidentes o situaciones de riesgo que identifican?

Tabla 28.

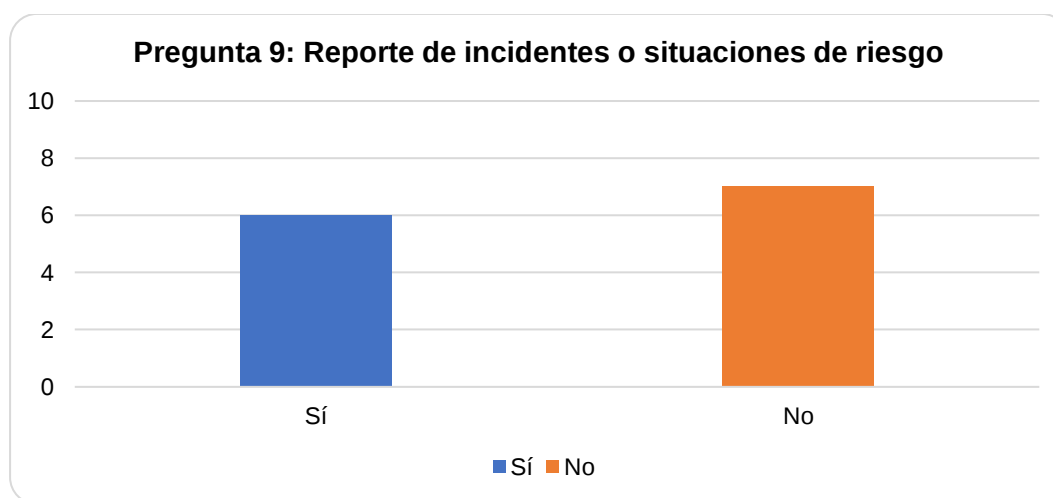
Reporte de incidentes o situaciones de riesgo

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Sí	6	46,2%
No	7	53,8%
TOTAL	13	100,0%

Realizado por: Investigador

Figura 27.

Reporte de incidentes o situaciones de riesgo



Realizado por: Investigador

Análisis: El 46,2% del personal administrativo considera que los trabajadores reportan oportunamente los incidentes y situaciones de riesgo, mientras que el 53,8% estima que no lo hacen con la debida oportunidad. El reporte oportuno de incidentes es un indicador clave de la madurez del sistema de gestión preventiva. Una tasa de reporte baja puede deberse a desconocimiento del proceso, temor a represalias, falta de canales accesibles o ausencia de retroalimentación tras el reporte.

Pregunta 10. ¿Conoce usted los indicadores de accidentabilidad y ausentismo laboral de la empresa?

Tabla 29.

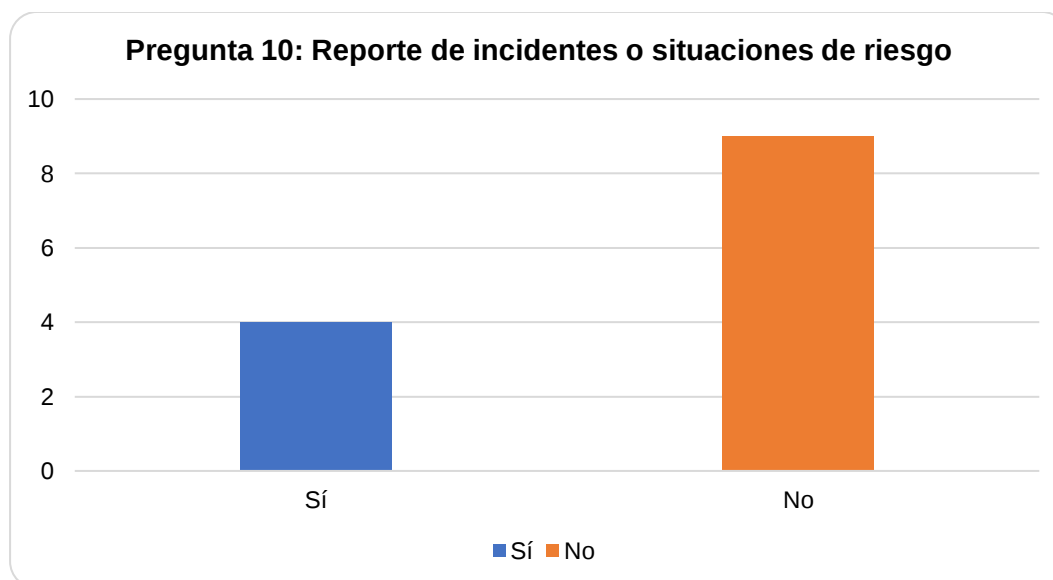
Conocimiento de indicadores

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Sí	4	30,8%
No	9	69,2%
TOTAL	13	100,0%

Realizado por: Investigador

Figura 28.

Conocimiento de indicadores



Realizado por: Investigador

Análisis: Únicamente el 30,8% de la plantilla administrativa conoce estos indicadores de accidentabilidad y de ausentismo laboral, en tanto que el 69,2% no conoce esta información. Este dato es muy grave dado que los indicadores de siniestralidad son el punto de partida de la toma de decisiones en la prevención de riesgos, en la planificación de las intervenciones y en el cumplimiento de las obligaciones de reporte ante el IESS. Un nivel administrativo que no conoce estos indicadores no puede gestionar de manera educada la seguridad laboral de sus dependientes.

2.3 Análisis de resultados de la entrevista

La entrevista semiestructurada, que se realizó al responsable del departamento de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud laboral de la empresa “Legión ELITE”, nos permitió obtener una mirada holística sobre el estado del plan de prevención y de gestión de riesgos laborales de la empresa.

En la entrevista, la persona que ostenta la responsabilidad del área señalaba que el plan vigente data de hace varios años y no ha sido actualizado, ni conforme con lo que establece el Decreto Ejecutivo 255 de 2024, ni con lo que indica la Resolución CD 513 del IESS, provocando discordancia entre los procedimientos internos y los nuevos requerimientos normativos. Este hecho coincide con la realidad detectada en muchas empresas medianas que componen el sector de la seguridad privada, las cuales presentan documentos desactualizados y no revisados periódicamente, a pesar de trabajar en entornos de alto riesgo.

Con respecto a la identificación de peligros, el delegado admitió que existe un diagnóstico general de riesgos físicos (exposición a radiación solar, condiciones climáticas adversas, embarazos prolongados de pie), pero que no se ha llevado a cabo una evaluación sistemática de los factores psicosociales como el estrés, la carga mental, la presión de la protección a terceros y la exposición a las agresiones en el servicio. Al mismo tiempo, explicó

que la empresa cuenta con ciertos registros de accidentes e incidentes, pero no se analizan de forma periódica ni se incorporan en un sistema formal de indicadores de accidentabilidad y de absentismo, lo cual dificulta la toma de decisiones basada en la evidencia y priorizando las medidas correctivas.

En lo que respecta a los recursos en materia de seguridad y salud en el trabajo, el informante señaló que la empresa ha hecho inversiones focalizadas en EPI y en la formación, aunque también reconoció que no hay un presupuesto concreto y sostenido para hacer frente a la gestión preventiva y esto ocasiona que algunas actuaciones surjan a raíz de la disponibilidad económica de un determinado momento y no de una planificación anual de forma estructurada. También se puso de manifiesto que la atención de la formación en SST no se desarrollaba con la frecuencia necesaria, especialmente con el personal operativo, y que no siempre se registraba la participación del personal dentro de estas actividades.

Sobre la cuestión del cumplimiento normativo, el responsable reconoció que la empresa está en un proceso de transición entre el antiguo marco normativo y las nuevas previsiones del Decreto Ejecutivo 255, que requiere adaptar funciones, responsabilidades y documentación; aunque también dijo que no se han definido de manera formal todos los roles dentro del sistema de gestión de SST, ni tampoco se han acabado de actualizar los procedimientos de emergencia ni los registros establecidos por la Resolución CD 513.

Esta brecha normativa incrementa el riesgo de recibir sanciones administrativas y al mismo tiempo indica que se hace indispensable un plan de prevención actualizado y acoplado a la legislación ecuatoriana en vigor. Hay que subrayar que el entrevistado puso de manifiesto el hecho de que la empresa es consciente de la necesidad de fortalecer su sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, además de mostrarse dispuesto a implementar mejoras.

Consideró que era prioritario actualizar el plan de prevención, unificar los resultados de las encuestas y de la observación de campo, formalizar los indicadores de seguimiento establecer un programa de formación continua para el personal operativo y el administrativo. En esta línea, la entrevista constata que hay un ámbito propicio para la propuesta de actualización y mejora del plan siempre que se organice de manera clara, que sea viable y que se acomode a las exigencias legales y a las peculiaridades del sector de seguridad privada..

2.4 Reglamento Interno de Higiene y Seguridad Actual

La compañía de seguridad privada Legión ELITE Cía. Ltda. cuenta actualmente con un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad correspondiente al período 2024–2026, documento que constituye la base formal para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la organización. Este reglamento establece los datos generales de la empresa, su principal objetivo, el ámbito de aplicación y las reglas obligatorias que deben cumplir tanto el empresario como los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

El reglamento tiene como finalidad la protección de la integridad física y psicológica del personal administrativo y operativo, así como la protección de un entorno laboral seguro, para lo cual se fijan objetivos relacionados con la aplicación de la normativa vigente, la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales, la formación permanente y la integración de la seguridad y la salud ocupacional a la gestión general de la empresa. Por esta razón, el documento presenta un instrumento técnico administrativo importante, ya que establece directrices de actuación y responsabilidades internas para los diferentes niveles jerárquicos. En su contenido se puede observar lo relacionado a las obligaciones generales del empleador, siendo algunas de ellas la entrega de equipos de protección personal, la organización de servicios médicos y comités paritarios, la capacitación del personal, la notificación de accidentes de trabajo y la adopción de medidas preventivas en todos los centros de trabajo. De la misma manera en el reglamento se establecen, entre otras obligaciones y derechos de los

trabajadores, el uso de los equipos de protección, la participación en programas preventivos, la asistencia a las capacitaciones y el reporte oportuno de incidentes, accidentes u otras condiciones inseguras.

El reglamento además establece la estructura funcional de la gestión preventiva, asignando las responsabilidades del gerente general, jefes de departamento y las personas responsables de la seguridad y salud en el trabajo. Aunado a eso, regula la gestión de los riesgos laborales específicos del centro de trabajo, identificando los factores de riesgo físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos, y psicosociales, así como también la forma de identificarlos, evaluarlos, controlarlos y hacer su seguimiento.

El texto asimismo incluye, datos vinculados a la señalización de seguridad, prevención de riesgos de naturaleza, amenazas medioambientales y de origen humano, emergencias y contingencias, brigadas y simulacros, el total de la gestión de la salud laboral, los exámenes médicos, los primeros auxilios y la protección de las mujeres embarazadas, los programas de prevención de las drogas, de los riesgos psicosociales o de acoso moral, la investigación de los accidentes, la formación, la certificación de competencias y el régimen de sanciones por incumplir las normas. Esto así es indicativo de que, en la parte documental, la empresa tiene una amplia reglamentación que se encuentra en la línea de diversos componentes o elementos básicos que tiene un sistema de gestión de la seguridad y salud laboral.

Efectivamente, pese al hecho de que se posee un reglamento vigente, los resultados del diagnóstico institucional, las encuestas aplicadas al personal y la entrevista efectuada demuestran que su aplicación aún tiene deficiencias en la práctica, especialmente en lo que hace a la fidelidad o a la frecuencia a la formación, el seguimiento sistemático de los indicadores, la consolidación de la documentación y el proceder a actualizar todo el sistema preventivo en función de las exigencias normativas vigentes. En consecuencia, de lo anterior,

se tiene una cierta disonancia entre lo que se establece formalmente por el reglamento y su aplicación concreta sobre el terreno.

Cabe añadir que este reglamento está próximo a perder su validez dado que su período de validez, correspondiente a dos años, 2024–2026, deja claro que la revisión y actualización del contenido del documento de modo que su renovación no sea solamente un trámite administrativo sino la oportunidad de corregir las deficiencias que se han detectado este tiempo, incorporar los cambios que los recientes elementos normativos han traído consigo y articular de mejor manera el reglamento y el que tenemos como plan de prevención con la realidad operativa de la empresa.

Capítulo 3

3 Propuesta de Mejora

La presente propuesta de mejora se formula a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico situacional realizado en la compañía de seguridad privada “Legión ELITE”, en el cual se identificaron debilidades relacionadas con la actualización del plan de prevención, el fortalecimiento de la cultura preventiva, la frecuencia de las capacitaciones, la gestión documental y el seguimiento de los riesgos laborales presentes en las actividades administrativas y operativas. De la misma manera, la evaluación realizada permitió poner en evidencia que, si bien la empresa posee un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad vigente para el período 2024-2026, este se encuentra próximo a perder vigencia y es necesario revisarlo y adaptarlo a la estructura oficial adaptada elaborada por el Ministerio del Trabajo.

En este sentido, la propuesta tiene como finalidad establecer acciones correctivas y preventivas que permitan la actualización del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, mejorar el control de los factores de riesgo y garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y vigentes. De esta manera, el capítulo desarrolla un conjunto de lineamientos técnicos y administrativos orientados a la actualización del reglamento, la mejora del plan de prevención y el fortalecimiento de las condiciones de trabajo del personal de Legión ELITE.

3.1 Objetivo de la propuesta

La presente propuesta tiene como propósito orientar el proceso de actualización y mejoramiento del sistema de prevención de riesgos laborales de la compañía de seguridad privada “Legión ELITE”, tomando como base los hallazgos obtenidos en el diagnóstico institucional, las condiciones reales de trabajo del personal y las exigencias establecidas en la

normativa vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, la propuesta se enfoca en fortalecer la gestión preventiva de la empresa mediante la revisión de sus instrumentos técnicos y administrativos, especialmente del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, cuya vigencia corresponde al período 2024–2026 y requiere ser armonizada con la estructura oficial actualizada emitida por el Ministerio del Trabajo.

3.1.1 *Objetivo general*

Diseñar una propuesta de mejora orientada a la actualización del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y al fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la compañía de seguridad privada “Legión ELITE”, con el fin de prevenir riesgos laborales, mejorar las condiciones de trabajo del personal y asegurar el cumplimiento de la normativa legal vigente.

3.1.2 *Objetivos específicos*

- Actualizar la estructura del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa conforme a la guía oficial vigente del Ministerio del Trabajo, adaptándola a la realidad operativa y organizacional de Legión ELITE.
- Revisar e incorporar en la propuesta los principales factores de riesgo laborales identificados en los puestos administrativos y operativos, con énfasis en riesgos físicos, ergonómicos, de seguridad y psicosociales propios del sector de vigilancia privada.
- Reforzar las acciones de prevención, control y seguimiento con medidas de mejora prácticas relacionadas con la capacitación, las inspecciones, la utilización de medios de protección personal, la declaración de incidentes y la gobernanza en caso de emergencias.
- Proponer lineamientos para la revisión de la matriz de definición de peligros y evaluación de riesgos laborales, teniendo en cuenta que incorporan la necesidad de añadir el riesgo residual y la jerarquía de controles que indica la normatividad actual.

- Implementar una base técnica y de carácter administrativo que conozca y sirva de apoyo a la adecuación del reglamento del Sistema Único de Trabajo y al mismo tiempo colabore mediante mejoras prácticas al desarrollo de la seguridad y salud laboral y ocupacional en el seno de la empresa.

3.2 Fundamentación de la propuesta

La justificación de la propuesta de mejora se encuentra respaldada en la necesidad de mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa de seguridad privada “Legión ELITE”; en base a las debilidades encontradas en la elaboración del diagnóstico en el proceso de investigación. Entre las más importantes evidencias se encontraban la falta de actualización del plan de prevención vigente a las normas ecuatorianas más recientes sobre el tema, en particular el Decreto Ejecutivo 255 del 2024 y la Resolución CD 513 del IESS, lo que limita a la empresa la gestión de todos los riesgos laborales que se encuentran presentes en la realización de sus actividades. Desde el punto de vista técnico, la propuesta encuentra su justificación en la propia naturaleza de las tareas que lleva a cabo la empresa, ya que tanto el personal operativo como el personal de administración se encuentran expuestos a diversos tipos de factores de riesgo, entre los que se pueden señalar los riesgos físicos, los riesgos ergonómicos, los riesgos de seguridad y los riesgos psicosociales. En lo que respecta al personal del área de vigilancia, los riesgos quedan acentuados por la exposición a las condiciones atmosféricas, por la ejecución de posturas mantenidas, por la duración de la jornada, por la posible confrontación, por la manipulación de armamento y por altos niveles de responsabilidad, mientras que en el área administrativa prevalecen los factores ergonómicos y la carga psicosocial en relación con la funcionalidad operativa.

Los resultados obtenidos en las encuestas también dieron muestras de importantes brechas existentes en materia de conocimiento, identificación y gestión de los riesgos laborales, lo que demuestra que existen aspectos que deben fortalecerse los procesos de

formación, inducción, supervisión y cultura de la prevención al interior de la organización. Las condiciones señaladas reflejan que la actual gestión preventiva debe ser revisada tanto desde el punto de vista de la correspondencia documental como desde el punto de vista de la aplicación práctica en las actividades cotidianas del personal.

Desde las normas, la propuesta también encuentra su justificación en la obligación legal que posee la empresa de mantener en forma actualizada su Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, considerando que el documento vigente está correspondiente al periodo 2024–2026 y debe ser renovado cada dos años. La guía oficial actualizada del Ministerio del Trabajo, guía 9.0, incluso establece que el reglamento interno debe ser creado dentro de una estructura específica, debe incluir la información completa de la empresa, debe estar adaptada a la realidad organizativa y debe estar respaldada por una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales actualizada que incluya el riesgo residual posterior a los controles implementados.

3.3 Actualización de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales

Se propone actualizar la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales de Legión ELITE como base técnica para la renovación del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y para el fortalecimiento del sistema preventivo de la empresa. Esta actualización es necesaria: la guía oficial dice que la matriz deberá ser elaborada con una metodología validada y actualizada e incluir el riesgo residual resultante de las medidas de prevención y/o protección que se apliquen.

La nueva matriz incluirá los riesgos propios de los puestos de trabajo administrativos y operativos de la empresa, y en particular en relación a algunos riesgos físicos, ergonómicos, psicosociales y de seguridad en relación con las labores realizadas en vigilancia de estática,

patrullaje móvil, vigilancia armada y actividades administrativas. Asimismo, permitirá determinar el nivel de riesgo por puesto de trabajo y definir controles preventivos acordes con la jerarquía de intervención establecida en la normativa vigente.

Con esta actualización, la empresa dispondrá de una herramienta técnica más precisa para identificar peligros, valorar riesgos, priorizar medidas de control y respaldar documentalmente la actualización del reglamento interno y del plan de prevención (Ver Anexo 2).

Con el propósito de dotar de mayor rigurosidad técnica y objetividad a la evaluación de riesgos laborales de la compañía Legión ELITE, se incorpora a la metodología IPER-C (Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Control) una escala de valoración cuantitativa 5x5, cuyos criterios de ponderación se fundamentan en los lineamientos técnicos de la Nota Técnica de Prevención NTP 330 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España y de la Guía Técnica Colombiana GTC-45, ambas referencias ampliamente utilizadas para la valoración cuantitativa del riesgo laboral.

A diferencia de la asignación cualitativa directa de un nivel de riesgo, este enfoque otorga un índice numérico del 1 al 5 tanto al Nivel de Probabilidad como al Nivel de Severidad de cada peligro identificado. El Nivel de Probabilidad pondera de manera integrada dos criterios técnicos determinantes: el nivel de deficiencia de los controles existentes frente al peligro (capacitación del personal, eficacia de las medidas preventivas implementadas) y el nivel de exposición del trabajador a dicho peligro (frecuencia, duración y condiciones de la tarea, tales como turnos nocturnos, desplazamiento diario o uso de armamento). De esta manera, un índice de probabilidad bajo (1, “Raro”) refleja controles eficaces y baja exposición, mientras que un índice alto (5, “Muy probable”) evidencia exposición permanente sin controles suficientes.

El producto entre el Nivel de Probabilidad y el Nivel de Severidad determina el Nivel de Riesgo ($NR = P \times S$), cuyo resultado se ubica en un rango de 1 a 25 y se clasifica en cinco categorías de acción: Trivial, Tolerable, Moderado, Importante e Intolerable. Esta ponderación numérica sustituye la valoración cualitativa aplicada inicialmente en la matriz de riesgos (Tabla 7), fortaleciendo el sustento técnico de las prioridades de intervención establecidas en el plan de prevención actualizado, en concordancia con lo dispuesto por el Decreto Ejecutivo 255 (2024) y la Resolución CD 513 del IESS en materia de gestión de riesgos laborales. A continuación, se detallan los criterios de ponderación aplicados para cada uno de los niveles mencionados.

Tabla 30.

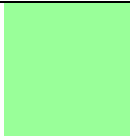
Nivel de Probabilidad

Índice	Nivel	Descripción
1	Raro	El peligro casi nunca se materializa; el personal está altamente capacitado y las medidas de control existen y son eficaces.
2	Improbable	El peligro rara vez se materializa; existe capacitación y control parcial.
3	Posible	El peligro puede materializarse ocasionalmente; el control es parcial o el personal está parcialmente capacitado.
4	Probable	El peligro se materializa con frecuencia debido a la exposición constante (turnos nocturnos, desplazamiento diario, uso de armamento).
5	Muy probable	El peligro se materializa casi siempre; exposición permanente sin controles suficientes.

Tabla 31.*Nivel de Severidad (NS)*

Índice	Nivel	Descripción
1	Insignificante	Sin lesión o lesión que no requiere atención médica; sin pérdidas.
2	Menor	Lesión leve con primeros auxilios; incapacidad no mayor a un día.
3	Moderada	Lesión que requiere atención médica externa; incapacidad temporal.
4	Grave	Lesión con incapacidad permanente parcial o daño severo a la salud.
5	Catastrófica	Muerte del trabajador o incapacidad permanente total (p. ej. herida por arma de fuego, accidente de tránsito fatal).

Tabla 32.*Niveles de Riesgo y Acción Requerida*

Rango NR	Nivel	Color	Acción requerida
1 - 4	Trivial		No requiere acción específica; mantener controles existentes.
5 - 8	Tolerable		No se requiere mejorar el control; se debe hacer seguimiento periódico.
9 - 16	Moderado		Se deben implementar medidas para reducir el riesgo en un plazo determinado.
17 - 24	Importante		No debe iniciarse la actividad sin reducir el riesgo; requiere control inmediato.
25	Intolerable		No debe iniciarse ni continuar la actividad hasta reducir el riesgo; requiere intervención urgente.

3.4 Programas y acciones de prevención

Se propone fortalecer en LEGIÓN ELITE los programas y las acciones complementarias de prevención, como parte del mejoramiento del sistema de seguridad y salud ocupacional y de la actualización del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad. Estos programas deben articularse con la matriz de riesgos y orientarse a la prevención, el control y el seguimiento de los factores que afectan al personal operativo y administrativo.

Entre las acciones prioritarias están reforzar los programas de formación, la prevención de riesgos psicosociales, la prevención del consumo de drogas en los lugares de trabajo, la investigación de accidentes, la señalización de seguridad y los planes de emergencia. Sin embargo, también hace falta reforzar la organización de las brigadas, la realización de simulacros y el reconocimiento de la competencia laboral en prevención de riesgos, pues forman parte de los elementos incluidos en el reglamento vigente y de la estructura preventiva exigible desde el punto de vista normativo.

3.5 Plan de implementación

La propuesta de la Legión ELITE plantea un plan de implementación de esta propuesta en la que se ejecutaría ordenadamente la actualización del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales y los programas complementarios de prevención, además de asegurar la aplicación progresiva de la misma en la empresa. Su objetivo es que la propuesta pase a ser acción concreta, con responsables, recursos y tiempos determinados, y así facilitar el cumplimiento normativo y mejorar la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

El primer momento corresponderá con la revisión del documental y el levantamiento de la información institucional, técnica y operativa, es decir, la recopilación de los datos generales de la empresa, del reglamento vigente, de los registros existentes, de los puestos de trabajo y

de los elementos de riesgos identificados. Esta etapa cumple con la finalidad de proporcionar los datos básicos necesarios para la actualización del reglamento, matriz de riesgos y los procedimientos relacionados.

El segundo momento estará destinado a la actualización técnica de los documentos, lo que permiten la redacción del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de acuerdo con la guía oficial, la revisión de la matriz de riesgos incluyendo el riesgo residual, la definición de las medidas preventivas de acuerdo con la jerarquía de control, la creación o potenciación de contenidos sobre señalización, planes de emergencia, brigadas, formación, investigación de accidentes y cualquier programa preventivo que debamos desarrollar.

Finalmente, en un tercer momento, se procederá a la socialización e implementación de la propuesta en su intervención mediante las jornadas de capacitación de la propuesta, difusión del reglamento Interno de Higiene y Seguridad, instrucción sobre riesgos por puesto de trabajo, comunicación de responsabilidades al personal administrativo y operativo. Esta etapa es clave para asegurar que la actualización no permanezca solo a nivel documental, sino que sea comprendida y aplicada dentro de la empresa.

La última fase se ejecutará como el seguimiento y control, en la que se verificará el cumplimiento de las medidas propuestas, la actualización periódica de registros, la ejecución de actividades preventivas y la revisión continua del sistema para introducir mejoras cuando sean necesarias, en la tabla 33 se encuentra el cronograma establecido.

Tabla 33.

Plan de implementación

Fase	Actividad principal	Duración estimada	Responsable
-------------	----------------------------	------------------------------	--------------------

1	Revisión documental y levantamiento de información institucional, técnica y operativa.	2 semanas	Responsable SST / Talento Humano
1	Identificación de datos generales, reglamento vigente, registros existentes, puestos de trabajo y factores de riesgo.	2 semanas	Responsable SST / Área Administrativa
2	Actualización del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad conforme a la guía oficial.	3 semanas	Responsable SST / Asesor técnico
2	Revisión y actualización de la matriz IPERC, incluyendo riesgo residual y jerarquía de controles.	3 semanas	Responsable SST / Comité o delegado SST
2	Incorporación o fortalecimiento de programas preventivos: emergencia, brigadas, señalización, capacitación e investigación de accidentes.	2 semanas	Responsable SST / Talento Humano
3	Socialización de la propuesta con el personal administrativo y operativo.	1 semana	Gerencia / Responsable SST
3	Capacitación sobre riesgos por puesto de trabajo y nuevas responsabilidades.	2 semanas	Responsable SST / Jefaturas
3	Difusión del reglamento actualizado y de los procedimientos preventivos.	1 semana	Talento Humano / Responsable SST
4	Seguimiento al cumplimiento de medidas implementadas.	4 semanas	Responsable SST / Gerencia
4	Verificación de registros, inspecciones internas y evaluación de resultados.	4 semanas	Responsable SST / Comité SST

4	Ajustes y mejoras al sistema preventivo según hallazgos del seguimiento.	2 semanas	Gerencia / Responsable SST
Realizado por: Investigador			

3.6 Plan de acción

Las acciones establecidas en el presente Plan de Acción de la Propuesta son las actividades necesarias para desarrollar la propuesta de actualización del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, para desarrollar la matriz de identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos laborales y de los respectivos programas preventivos complementarios de Legión ELITE. Su principal objetivo es establecer un conjunto de acciones concretas, responsables y líneas de intervención para llevar a la práctica la propuesta de modo ordenado y eficaz en la empresa.

En el anexo 3 se presenta el plan de contingencia actualizado y mejorado de la Empresa “Legión Elite” CIA LTDA.

3.7 Estimación de presupuesto/costos de implementación

La ejecución del presente plan de prevención de riesgos laborales requiere de una asignación presupuestaria que garantice la disponibilidad de recursos técnicos, humanos y materiales necesarios para su correcta implementación. La estimación de costos se elaboró en función de las actividades definidas en el plan de implementación (Tabla 33), considerando cuatro fases: revisión documental, actualización técnica del Reglamento Interno y la matriz IPERC, socialización y capacitación del personal, y seguimiento y control de las medidas adoptadas.

El presupuesto contempla rubros como honorarios de un asesor técnico externo en seguridad y salud en el trabajo para la actualización normativa, materiales de señalización y

brigadas de emergencia, logística de capacitación para los 43 colaboradores de la empresa, e insumos de verificación y seguimiento, incluyendo exámenes médicos ocupacionales de control. Se incorporó además un rubro de contingencia equivalente al 10% del subtotal directo, con el fin de cubrir imprevistos propios de la ejecución del plan.

De acuerdo con este análisis, el costo total estimado de implementación asciende aproximadamente a USD 4.565,00, distribuidos principalmente en la Fase 2 (actualización técnica), que concentra el mayor requerimiento presupuestario debido a la contratación de asesoría especializada y a la adquisición de recursos preventivos. Esta inversión, si bien representa un desembolso puntual para la compañía Legión ELITE, resulta significativamente inferior a los costos potenciales derivados de sanciones administrativas por incumplimiento del Decreto Ejecutivo 255 (2024) y la Resolución CD 513 del IESS, así como de los costos asociados a la siniestralidad laboral, lo que confirma la viabilidad económica de la propuesta (ver Tabla 34).

Tabla 34.*Estimación de presupuesto/costos de implementación*

Fase	Actividad	Rubro / Concepto	Responsable	Cantidad	Costo estimado (USD)
		Horas técnicas del			
Fase 1	Revisión documental y levantamiento de información institucional, técnica y operativa	Responsable SST y Talento Humano (recopilación de datos, registros, puestos de trabajo)	Responsable SST / Talento Humano	40 h	\$300,00
Fase 1	Identificación de datos generales, reglamento vigente y factores de riesgo	Materiales de oficina y logística de levantamiento en campo	Responsable SST / Área Administrativa	1	\$50,00
Fase 2	Actualización del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad conforme a la guía oficial	Honorarios asesor técnico externo en SST (consultoría normativa)	Responsable SST / Asesor técnico	1 contrato	\$700,00
Fase 2	Revisión y actualización de la matriz IPERC (riesgo residual y jerarquía de controles)	Honorarios asesor técnico externo + validación con Comité SST	Responsable SST / Comité SST	1 contrato	\$500,00
Fase 2	Incorporación/fortalecimiento de programas preventivos (emergencia, brigadas, señalización)	Señalética normativa, kit de brigadas, material de emergencia	Responsable SST / Talento Humano	1 lote	\$800,00

Fase 2	Elaboración e impresión de documentación técnica actualizada	Impresión, empastado y digitalización del reglamento y matriz	Responsable SST	43 ejemplares	\$150,00
Fase 3	Socialización de la propuesta con personal administrativo y operativo	Logística de reunión (sala, refrigerio, material impreso)	Gerencia / Responsable SST	43 personas	\$200,00
Fase 3	Capacitación sobre riesgos por puesto de trabajo y nuevas responsabilidades	Facilitador de capacitación, material didáctico y certificación	Responsable SST / Jefaturas	43 personas	\$700,00
Fase 3	Difusión del reglamento actualizado y procedimientos preventivos	Material de difusión (folletos, carteles, boletines internos)	Talento Humano / Responsable SST	1 lote	\$200,00
Fase 4	Seguimiento al cumplimiento de las medidas implementadas	Herramienta de control (hojas de verificación, licencias software)	Responsable SST / Gerencia	1	\$250,00
Fase 4	Verificación de registros, inspecciones internas y evaluación de resultados	Exámenes médicos ocupacionales de seguimiento (contingente)	Responsable SST / Comité SST	43 personas	\$300,00
SUBTOTAL DIRECTO					\$4.150,00
Contingencia (10%)					\$415,00
TOTAL ESTIMADO DE IMPLEMENTACIÓN					\$4.565,00

Realizado por: Investigador

3.8 Análisis Costo-Beneficio

La viabilidad de toda propuesta de mejora en materia de seguridad y salud en el trabajo no puede sustentarse únicamente en el cumplimiento normativo, sino también en su capacidad de generar valor económico tangible para la organización que la adopta. En este sentido, se desarrolla un análisis costo-beneficio que contrasta la inversión requerida para la implementación del plan de prevención actualizado (Tabla 33) frente a los beneficios económicos que la empresa Legión ELITE podría obtener al reducir su exposición a los costos derivados de la siniestralidad laboral, los recargos del Seguro General de Riesgos del Trabajo (SGRT) del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y las posibles sanciones administrativas por incumplimiento normativo.

De acuerdo con el Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo (Resolución IESS 741), la prima de aportación base del SGRT corresponde al 0,55% de la nómina de la empresa; sin embargo, cuando los índices de frecuencia y gravedad de accidentabilidad de una organización superan los parámetros establecidos, el IESS está facultado para aplicar un recargo de tasa de hasta el 100% adicional durante un período de 24 meses, lo que representa un costo financiero directo y sostenido para la compañía. A ello se suman los costos indirectos asociados a cada evento de accidentabilidad (atención médica, ausentismo, reemplazo temporal de personal y pérdida de productividad), que, según estudios de costos de siniestralidad en pequeñas y medianas empresas ecuatorianas, oscilan entre USD 1.200 y USD 1.800 por evento de gravedad leve a moderada.

A partir de estos referentes, se construyó un escenario comparativo entre la situación actual de la empresa (sin plan de prevención actualizado) y la situación proyectada tras la implementación de la propuesta, cuantificando el ahorro potencial en cada uno de los rubros identificados. Los resultados obtenidos (detallados en la Tabla 35 y 36) permiten determinar la relación beneficio-costos y el período de recuperación de la inversión.

Tabla 35.*Supuestos base*

Variable	Valor
Número de trabajadores	43
Salario Básico Unificado (SBU) 2026 referencial	\$470,00
Nómina mensual estimada (43 x SBU)	\$20.210,00
Nómina anual estimada	\$242.520,00
Prima base Seguro General de Riesgos del Trabajo (SGRT)	0,55% de la nómina
IESS	
Recargo de tasa por siniestralidad (Art. 48-52, Res. IESS 741), hasta	100% adicional (0,55% extra), por 24 meses
Costo promedio de accidente leve-moderado en PYME ecuatoriana (referencia sectorial)	\$1.200 - \$1.800 por evento
Inversión total de implementación del plan (Tabla 33)	\$4.565,00
Realizado por: Investigador	

Tabla 36.*Comparativo Costo-Beneficio*

Concepto	Escenario SIN plan actualizado	Escenario CON plan implementado	Ahorro / Beneficio anual
Prima SGRT-IESS (0,55% nómina)	\$1.333,86	\$1.333,86	\$0,00 (base no evitable)

Recargo de tasa por siniestralidad (hasta 100% adicional, Res. 741 IESS)	\$1.333,86 (riesgo latente por incumplimiento Dto. 255/Res. CD 513)	\$0,00 (se evita al normalizar matriz IPERC y capacitación)	\$1.333,86
Costo directo/indirecto por accidentabilidad (prom. 3 eventos leves-moderados/año)	\$4.500,00 (3 x \$1.500 prom.)	\$1.500,00 (1 evento residual estimado)	\$3.000,00
Sanciones administrativas por incumplimiento normativo (riesgo estimado)	\$1.410,00 (3 SBU aprox.)	\$0,00 (cumplimiento normativo)	\$1.410,00
Ausentismo y pérdida de productividad asociada a incidentes	\$1.200,00 (estimado)	\$400,00 (estimado tras controles)	\$800,00
TOTAL BENEFICIO ANUAL ESTIMADO			\$6.543,86

Realizado por: Investigador

3.9 Cronograma de Gantt

La ejecución del plan de prevención se programó en un horizonte de 12 semanas (3 meses), distribuidas en cuatro fases secuenciales con actividades que se desarrollan de manera paralela cuando los recursos y responsables lo permiten, con el fin de optimizar los tiempos de implementación sin comprometer la calidad técnica de cada entregable. El cronograma se elaboró tomando como base las duraciones estimadas en el plan de implementación (Tabla 33) y permite visualizar la secuencia, traslape y responsables de cada actividad a lo largo del proceso (Ver tabla 37).

Tabla 37.

Cronograma de Gantt de ejecución del plan de prevención

Fase	Actividad	Responsable	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12
1	Revisión documental y levantamiento de información	Responsable SST / Talento Humano	X	X										
1	Identificación de datos generales y factores de riesgo	Responsable SST / Área Administrativa	X	X										
2	Actualización del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad	Responsable SST / Asesor técnico			X	X	X							
2	Revisión y actualización de la matriz IPERC	Responsable SST / Comité SST			X	X	X							
2	Fortalecimiento de programas preventivos	Responsable SST / Talento Humano				X	X							
3	Socialización de la propuesta	Gerencia / Responsable SST						X						
3	Capacitación por puesto de trabajo	Responsable SST / Jefaturas						X	X					

3	Difusión del reglamento y procedimientos	Talento Humano / Responsable SST	X				
4	Seguimiento al cumplimiento de medidas	Responsable SST / Gerencia	X	X	X	X	
4	Verificación de registros e inspecciones	Responsable SST / Comité SST	X	X	X	X	
Realizado por: Investigador							

4 Conclusiones y Recomendaciones

4.1 Conclusiones

Una vez realizado el estudio sobre la Actualización y mejoramiento del Plan de Prevención de la Compañía de Seguridad Privada “Legión ELITE”. Se concluye lo siguiente:

- Se diagnosticó la situación actual del plan de prevención de seguridad y salud ocupacional de Legión Élite mediante encuestas aplicadas a los 43 trabajadores administrativos y operativos y una entrevista al responsable de SST, identificando que el personal está expuesto principalmente a riesgos físicos y psicosociales propios del sector de vigilancia privada. Los resultados evidenciaron que solo el 46,7% de los guardias de seguridad reconoce los riesgos psicosociales asociados a su labor (estrés, jornadas extensas, trabajo nocturno) y que apenas el 38,5% del personal administrativo percibe la existencia de una cultura de prevención bien establecida, mientras que la entrevista confirmó que el plan vigente no se ha actualizado conforme al Decreto Ejecutivo 255 ni a la Resolución CD 513, y que no existe un análisis sistemático de factores psicosociales ni de indicadores de accidentabilidad.
- Se identificaron los requisitos normativos y metodologías de evaluación de riesgos exigidos por la legislación ecuatoriana vigente, entre ellos el Decreto Ejecutivo 255, la Resolución CD 513 del IESS, el Acuerdo Ministerial 196 y la Norma ISO 45001, constatándose a través de la entrevista que la empresa mantiene documentos de gestión preventiva desactualizados y sin revisión periódica, situación habitual en empresas medianas del sector de seguridad privada que operan en entornos de alto riesgo.
- Para el diseño de estrategias preventivas y correctivas se utilizaron las mejores prácticas del sector, los riesgos identificados y lo que el 61,5% del personal

administrativo consideró como inadecuada la frecuencia de capacitaciones en SST, además del 53,8% que afirmó carecer de mecanismos de supervisión y control, y así el diseño de la propuesta fue en función al fortalecimiento de capacitaciones, de la matriz de riesgo en SST y la propuesta de indicadores de supervisión.

- El cumplimiento articulado de estos tres objetivos específicos permitió alcanzar el objetivo general de la investigación, logrando actualizar el plan de prevención de seguridad y salud ocupacional de Legión Élite mediante un proceso que combinó diagnóstico participativo, análisis normativo y una propuesta técnica aplicable, capaz de mejorar las condiciones laborales del personal y fortalecer el cumplimiento normativo de la empresa frente al Ministerio del Trabajo y al IESS.

4.2 Recomendaciones

Una vez realizado el estudio sobre la Actualización y mejoramiento del Plan de Prevención de la Compañía de Seguridad Privada “Legión ELITE”. Se recomienda lo siguiente:

- Se recomienda que Legión Élite implemente de manera prioritaria la actualización del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y del plan de prevención, alineándolos con el Decreto Ejecutivo 255 y la Resolución CD 513, dado que la entrevista confirmó que ambos documentos no se revisan periódicamente pese al alto nivel de riesgo del sector.
- Se recomienda fortalecer el plan anual de capacitación en seguridad y salud ocupacional, priorizando la formación en riesgos psicosociales para el personal operativo y en indicadores de accidentabilidad para el personal administrativo, dado que el 53,3% de los guardias desconoce estos riesgos y el 69,2% de los administrativos no maneja dichos indicadores.
- Se recomienda establecer mecanismos periódicos de supervisión y control del cumplimiento de las medidas de seguridad, así como canales claros de reporte de incidentes, considerando que el 53,8% del personal administrativo señaló la ausencia de estos mecanismos y que un porcentaje similar percibe que los incidentes no se reportan oportunamente.
- Se sugiere que se disponga de un presupuesto concreto y mantenido para la gestión en prevención, en lugar de realizar inversiones ocasionales, a fin de poder garantizar la continuidad de las formaciones, la actualización del Equipos de protección individual (EPI) y la mejora de la cultura preventiva en la organización..

Bibliografía

Aguilera, H., Ramírez, E., & Torres, R. (2023). Estrés laboral en guardias de seguridad. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 342-348.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202019000500342&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Alfredo, R., Rivera, A., Consuelo, N. Del, & Murillo, C. (2025). Estudio del impacto de la implantación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la accidentabilidad de la empresa Plastiazuary S.A. *Religación*, 10(44), e2501328-e2501328.
<https://doi.org/10.46652/RGN.V10I44.1328>

Álvarez, D. E., Araque, E. A., & Jiménez, K. A. (2022). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, MYPYMES de Sincelejo, Colombia. *Tendencias*, 23(2), 178-201. <https://doi.org/10.22267/RTEND.222302.206>

Anexia Consultoría. (2024, octubre 10). Importancia de las normas ISO y OHSAS para las empresas modernas. <https://consultoria.anexia.es/blog/importancia-de-las-normas-iso-yohsas-para-las-empresas-modernas>

Asamblea Constituyente. (2024). Decreto Ejecutivo 255-Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/DECRETO-EJECUTIVO-255-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf>

Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador.
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Asamblea Nacional. (2024). Acuerdo Ministerial 196.

<https://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/2024/10/ACUERDO-MINISTERIAL-NRO.-MDT-2024-196-signed.pdf>

Centro de Educación Continua EPN. (2024). Prevención de Riesgos Laborales e Implementación del programa de SST . <https://www.cecepn.edu.ec/cursos/curso/prevencion-de-riesgos-laborales-e-implementacion-del-programade-sst>

Cuba, R., & Mercado, C. (2022). Implementación de un plan de seguridad y salud ocupacional en las labores de mantenimiento, planchado y pintura en la empresa Fátima Car Service

Srl - Cusco - 2021. Universidad Continental.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11814>

Espínola, J. (2025, septiembre 26). Método inductivo - Concepto, características y ejemplos. concepto.de. <https://concepto.de/metodo-inductivo/>

Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. (2020, enero 14). ¿Qué es una enfermedad profesional? - Salud Laboral y Discapacidad.
<https://saludlaboralydiscapacidad.org/que-es-una-enfermedad-profesional/>

Gallo, K. (2020, enero 15). Accidentes laborales producen más de 2 millones de muertes al año. <https://noticias.utpl.edu.ec/accidentes-laborales-producen-mas-de-2-millones-demuerter-al-ano>

Grupo Taima. (2024, septiembre 18). ¿Qué es un Riesgo Laboral? Definición y Concepto. <https://www.ctaima.com/blog/que-es-un-riesgo-laboral-definicion-y-concepto/>

IESS. (2013). Normativa Aplicable a la Seguridad y Salud en el Trabajo.
<https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/C.D.%20513.pdf>

IESS. (2023). Estadísticas del Seguro de Riesgos en el Trabajo.
https://sart.liess.gob.ec/SRGP/barras_at.php?ZGQyNmlkPWVzdGF0

Innova Group. (2021, abril 7). ¿Cuál es la importancia de la salud ocupacional en las empresas? <https://www.nueva-iso-45001.com/2021/04/cual-es-la-importancia-de-la-saludocupacional-en-las-empresas/>

Innova Group. (2025, septiembre 10). Riesgo laboral: definición y conceptos básicos.
<https://www.isotools.us/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>

INSST. (2020). Programas de Seguridad.
<https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+60.+Programas+de+seguridad>

INSST. (2022). Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa.
<https://www.insst.es/documents/94886/454629/3.+Plan+de+Prevenci%C3%B3n+de+Riesgos+Laborales.+Evaluaci%C3%B3n+de+riesgos.pdf/2214bc78-086d-4f01-b691bead889c0780?t=1532346923938>

Kineber, A. F., Antwi-Afari, M. F., Elghaish, F., Zamil, A. M. A., Alhusban, M., & Qaralleh, T. J. O. (2023). Benefits of Implementing Occupational Health and Safety Management Systems for the Sustainable Construction Industry: A Systematic Literature Review. *Sustainability (Switzerland)*, 15(17), 12697. <https://doi.org/10.3390/SU151712697/S1>

Kiss, T. (2025, junio 27). Investigación de campo - Qué es, características y tipos. Enciclopedia Concepto. <https://concepto.de/investigacion-de-campo/>

Lanjewar, M. (2023, diciembre 12). Asociación Nacional de Seguridad Ocupacional (NOSA) - GUÍA DE ESTUDIO DE HSE. <https://www.hsestudyguide.com/national-occupational-safety-a-sst-ciation/>

Llopis, V. (2024, abril 11). Los Riesgos Laborales en Seguridad Privada. <https://www.novaseguridad.com.co/riesgos-seguridad-privada/>

Maya, M. P. (2020). Código del Trabajo. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Montañez, P., Charles, R., & Mora, F. (2024, septiembre 22). ¿Cuál es el porcentaje de lesiones laborales en 2024? <https://www.youfactors.com/es/estadisticas/cuantas-personasmueren-en-el-trabajo-cada-ano-2024>

Mora, T. (2025, septiembre 18). Investigación descriptiva: qué es, características, ejemplos. Enciclopedia Concepto. <https://concepto.de/investigacion-descriptiva/>

OMS. (2022, noviembre 7). Salud ocupacional: los trabajadores de la salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>

OPS, & OMS. (2023, mayo 22). Más de 100.000 personas mueren cada año en las Américas por accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud. Más de 100.000 personas mueren cada año en las Américas por accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo.

<https://www.paho.org/es/noticias/22-5-2023-mas-100000-personas-mueren-cada-ano-america-por-accidentes-enfermedades>

Organización Internacional de Normalización. (2018). Norma Internacional ISO 45001. <https://www.iso.org/es/standard/63787.html>

Organización Internacional del Trabajo. (2022, mayo). Sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. <https://www.ilo.org/es/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/sistemasde-gestion-de-la-seguridad-y-la-salud-en-el-trabajo>

Organización Internacional del Trabajo. (2023, noviembre 26). Casi 3 millones de personas mueren por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo | International Labour Organization. <https://www.ilo.org/es/resource/news/casi-3-millones-de-personas-muerenpor-accidentes-y-enfermedades>

Parrales, H. (2024). Investigacion Bibliografica. Aprobados. <https://aprobados.net/investigacionbibliografica/>

Paz, L., Montero, P., & Brend, M. (2024). Accidentes Laborales en Ecuador 2025, Todo lo que debe saber. <https://tagline-soluciones.com/accidentes-laborales/>

Puntonet. (2024, mayo 10). Ecuador enfrenta desafíos en seguridad laboral según datos del IESS . <https://www.puntonet.ec/ecuador-enfrenta-desafios-en-seguridad-laboral-segundatos-del-ies/>

Rojas, N. C. (2023). Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basado en la norma ISO 45001:2018 para reducir los riesgos laborales en una empresa contratista para la minería, Pasco, 2022. Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/14502>

Romero, A., Tiza, R., Murillo, P., Cervantez, O., & Izundegui, G. (2023). Método mixto de investigación: Cuantitativo y cualitativo. INUDI. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.105>

Solórzano, I., Vélez, Lady, & Vera, S. (2025). Análisis de riesgos y buenas prácticas en

Seguridad y Salud Ocupacional en las PyMES de Portoviejo, Manabí, Ecuador. Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS, 7(5), 47-55.

<https://doi.org/10.59169/PENTACIENCIAS.V7I5.1638>

Superintendencia de Seguridad Social. (2024, abril 29). SUSESO: Prensa - Accidentes del trabajo y de trayecto anotaron una baja para el año 2023.

<https://www.suseso.cl/605/w3article-729381.html>

UNIR. (2021, noviembre 3). Riesgos Laborales en el Trabajo: ¿Qué tipos existen? <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/riesgos-laborales/>

UNIR. (2023a). Seguridad industrial: en qué consiste, importancia y normativa vigente. <https://www.unir.net/revista/ingenieria/seguridad-industrial/>

UNIR. (2023b, agosto 9). ¿Cómo elaborar un Plan de Prevención de Riesgos laborales? <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/elaborar-plan-prevencion-riesgos-laborales/>

UNIR. (2025, febrero 20). La importancia del risk management o gestión de riesgos . <https://www.unir.net/revista/empresa/risk-management/>

UPB. (2023). ¿Qué es un accidente de trabajo? . <https://www.upb.edu.co/es/seguridad-saludtrabajo/accidentes-e-incidentes-de-trabaj>

Anexos

Anexo 1. Formato de Encuesta

Tabla 38.

Encuesta-Personal Operativo

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
ENCUESTA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Dirigida a: Personal Operativo de Vigilancia
DATOS GENERALES
Fecha: ____ / ____ /2025 Turno de trabajo: ☐ Diurno ☐ Nocturno ☐ Rotativo Tiempo en la empresa: ☐ Menos de 6 meses ☐ 6 meses - 1 año ☐ 1-3 años ☐ Más de 3 años Puesto de trabajo: ☐ Guardia de seguridad ☐ Vigilante ☐ Rondero ☐ Otro: _____
INSTRUCCIONES
Estimado colaborador, la presente encuesta tiene como objetivo conocer su percepción sobre aspectos de seguridad y salud ocupacional en su puesto de trabajo. La información recopilada será confidencial y utilizada únicamente con fines académicos. Por favor, marque con una X la respuesta que considere más apropiada
CUESTIONARIO
<u>A. CONOCIMIENTO SOBRE RIESGOS LABORALES</u> 1. ¿Conoce usted los riesgos laborales específicos a los que está expuesto en su puesto de trabajo?

☐ Sí

☐ No

2. ¿Sabe identificar los riesgos físicos presentes en su área de trabajo (exposición al sol, lluvia, ruido, posturas prolongadas)?

☐ Sí

☐ No

3. ¿Conoce los riesgos psicosociales asociados a su trabajo (estrés, jornadas extensas, trabajo nocturno)?

☐ Sí

☐ No

B. USO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)

4. ¿Utiliza regularmente todos los equipos de protección personal proporcionados por la empresa?

☐ Sí

☐ No

5. ¿Considera que los equipos de protección personal (uniforme, calzado, chaleco reflectivo, radio, etc.) que le proporciona la empresa son adecuados para su trabajo?

☐ Sí

☐ No

6. ¿Recibe mantenimiento o reposición oportuna de sus equipos de protección personal cuando lo necesita?

☐ Sí

☐ No

C. PROTOCOLOS DE EMERGENCIA

7. ¿Conoce los procedimientos a seguir en caso de emergencia (incendio, robo, accidente, agresión)?

☐ Sí

☐ No

8. ¿Sabe a quién reportar inmediatamente en caso de sufrir un accidente durante su jornada laboral?

☐ Sí

☐ No

D. EXPOSICIÓN A FACTORES DE RIESGO

9. ¿Ha experimentado algún tipo de molestia física o malestar relacionado con su trabajo (dolores musculares, fatiga, problemas de sueño)?

☐ Sí

☐ No

10. ¿Considera que las condiciones de su puesto de trabajo (caseta, silla, iluminación, protección climática) son adecuadas?

☐ Sí

☐ No

E. CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

11. ¿Ha recibido capacitación en temas de seguridad y salud ocupacional durante el último año?

☐ Sí

☐ No

12. ¿Ha participado en charlas o inducciones sobre prevención de riesgos laborales al ingresar a la empresa?

☐ Sí

☐ No

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Fuente: Elaboración propia

Tabla 39.

Encuesta- Personal Administrativo y Supervisores

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL
ENCUESTA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Dirigida a: Personal Administrativo y Supervisores
DATOS GENERALES
Fecha: ____ / ____ /2025 Área de trabajo: ☐ Administrativa ☐ Supervisión ☐ Operaciones ☐ Recursos Humanos Cargo: _____ Tiempo en la empresa: ☐ Menos de 1 año ☐ 1-3 años ☐ 3-5 años ☐ Más de 5 años
INSTRUCCIONES Estimado colaborador, la presente encuesta tiene como objetivo conocer su percepción sobre la gestión de seguridad y salud ocupacional en la compañía "Legión ELITE". La información recopilada será confidencial y utilizada únicamente con fines académicos. Por favor, marque con una X la respuesta que considere más apropiada.

CUESTIONARIO

A. CONOCIMIENTO DE PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD

¿Conoce usted si la compañía cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales actualizado?

☐ Sí

☐ No

¿Tiene acceso a los procedimientos de seguridad y salud ocupacional establecidos en la empresa?

☐ Sí

☐ No

¿Conoce las responsabilidades específicas de su cargo en materia de seguridad y salud ocupacional?

☐ Sí

☐ No

B. FRECUENCIA DE CAPACITACIONES

4. ¿Ha recibido capacitación en seguridad y salud ocupacional durante el último año?

☐ Sí

☐ No

5. ¿Considera que la frecuencia de capacitaciones en temas de SST que ofrece la empresa es suficiente?

☐ Sí

☐ No

C. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS DE SEGURIDAD

6. ¿La empresa proporciona los recursos necesarios (equipos, presupuesto, personal) para garantizar la seguridad y salud del personal operativo?

☐ Sí

☐ No

7. ¿Existen mecanismos de supervisión y control para verificar el cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas?

☐ Sí

☐ No

D. PERCEPCIÓN DEL CLIMA DE SEGURIDAD ORGANIZACIONAL

8. ¿Considera que existe una cultura de prevención y seguridad bien establecida en la compañía?

☐ Sí

☐ No

9. ¿Los trabajadores reportan oportunamente los incidentes o situaciones de riesgo que identifican?

☐ Sí

☐ No

10. ¿Conoce usted los indicadores de accidentabilidad y ausentismo laboral de la empresa?

☐ Sí

☐ No

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Fuente: Elaboración propia

Tabla 40.

Entrevista

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
ENTREVISTA
Tema: Actualización y mejoramiento del plan de prevención de seguridad y salud ocupacional
I. DATOS GENERALES
Entrevistador: _____ Entrevistado: _____ Cargo del entrevistado: _____ Fecha: ____/____/2025 Hora de inicio: _____ Hora de finalización: _____ Lugar: _____
II. PRESENTACIÓN Y PROPÓSITO
Buenos días/tardes, mi nombre es _____ y soy estudiante de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Estoy desarrollando una investigación titulada "Actualización y mejoramiento del plan de prevención de la compañía de seguridad privada Legión Élite" como parte de mi trabajo de titulación. El propósito de esta entrevista es conocer su perspectiva profesional sobre el estado actual del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de la empresa, los principales desafíos que enfrenta el sector de seguridad privada en materia de prevención de riesgos laborales, y las oportunidades de mejora identificadas. La información proporcionada será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos. La entrevista tendrá una duración aproximada de 35 a 45 minutos.
¿Autoriza usted la grabación de audio de esta entrevista? ☐ Sí ☐ No
III. PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA
1. DIAGNÓSTICO DEL PLAN ACTUAL Pregunta 1: ¿La compañía "Legión Élite" cuenta actualmente con un Plan de Prevención de Seguridad y Salud Ocupacional? En caso afirmativo, ¿cuándo fue la última actualización que se realizó y qué aspectos abarca? <i>Nota del entrevistador:</i>
2. CUMPLIMIENTO NORMATIVO Pregunta 2: En su opinión, ¿la empresa cumple con los requisitos establecidos en la normativa ecuatoriana vigente, específicamente el Decreto Ejecutivo 255 y la Resolución CD 513 del IESS? ¿Qué aspectos considera que requieren mayor atención? <i>Nota del entrevistador:</i>
3. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS LABORALES Pregunta 3: ¿Cuáles considera que son los principales riesgos laborales a los que está expuesto el personal de seguridad de la compañía? (físicos, ergonómicos, psicosociales, mecánicos, etc.) <i>Nota del entrevistador:</i>

4. HISTORIAL DE ACCIDENTABILIDAD

Pregunta 4: ¿Se lleva un registro sistemático de accidentes e incidentes laborales en la empresa? ¿Podría describir la frecuencia y tipo de eventos más comunes que se han presentado en el último año?

Nota del entrevistador:

5. CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

Pregunta 5: ¿Con qué frecuencia se realizan capacitaciones en temas de seguridad y salud ocupacional para el personal operativo y administrativo? ¿Qué temas se han abordado recientemente?

Nota del entrevistador:

6. RECURSOS Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN

Pregunta 6: ¿La empresa cuenta con los recursos económicos y materiales necesarios para implementar y mantener actualizado un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional? ¿Se proporciona oportunamente el equipo de protección personal al personal?

Nota del entrevistador:

7. SUPERVISIÓN Y CONTROL

Pregunta 7: ¿Existe un responsable designado o un comité de seguridad y salud ocupacional que supervise el cumplimiento de las medidas preventivas? ¿Cómo se realiza el seguimiento y control de los procedimientos de seguridad?

Nota del entrevistador:

8. CULTURA DE PREVENCIÓN

Pregunta 8: ¿Cómo describiría la cultura de prevención de riesgos laborales entre los colaboradores de la empresa? ¿El personal muestra compromiso y participación activa en temas de seguridad?

Nota del entrevistador:

9. DESAFÍOS ESPECÍFICOS DEL SECTOR

Pregunta 9: Desde su experiencia, ¿cuáles son los principales desafíos que enfrenta el sector de seguridad privada en Ecuador para garantizar condiciones laborales seguras y saludables para sus trabajadores?

Nota del entrevistador:

10. PERSPECTIVAS DE MEJORA

Pregunta 10: ¿Qué aspectos considera prioritarios para actualizar y mejorar el plan de prevención de la compañía "Legión Élite"? ¿Qué estrategias o acciones recomendaría implementar?

Nota del entrevistador:

IV. CIERRE

Agradezco sinceramente su tiempo y disposición para compartir su experiencia y conocimientos. La información proporcionada será de gran valor para el desarrollo de esta investigación y contribuirá significativamente a proponer mejoras efectivas en el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de la compañía.

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Matriz de Riesgos

Figura 29.

Matriz Operativos

N°	Puesto de Trabajo	Área / Proceso	Actividad	Peligro Identificado	Riesgo Asociado	Tipo de Riesgo	Probabilidad (1-5)	Severidad (1-5)	Nivel de Riesgo (P x S)	Valoración	Controles Existentes	Controles Propuestos	Responsable	Plazo de Implementación
1	Custodio armado	Custodia de valores/personas	Traslado interurbano diario con arma de fuego reglamentaria	Agresión con arma de fuego / asalto	Lesión grave o muerte por herida de bala	Seguridad	4	5	20	Importante	Capacitación en manejo de armas; chaleco antibalas	Protocolo de ruta, permiso de trabajo especial para custodia armada, GPS y botón de pánico, refuerzo en capacitación de reacción ante asalto	Responsable de SST / Talento Humano	Inmediato
2	Custodio armado	Custodia de valores/personas	Conducción interurbana diaria en carretera	Accidente de tránsito	Lesión grave, incapacidad permanente o muerte	Seguridad	4	5	20	Importante	Licencia profesional vigente	Control de horas de conducción, pausas activas obligatorias, mantenimiento preventivo vehicular, capacitación en manejo defensivo	Responsable de SST / Talento Humano	Inmediato
3	Custodio armado	Custodia de valores/personas	Turno nocturno de vigilancia y traslado	Fatiga laboral por trabajo nocturno	Estrés, somnolencia, disminución de reflejos	Psicosocial	4	3	12	Moderado	Rotación parcial de turnos	Evaluación médica ocupacional periódica, rotación planificada de turnos, pausas de descanso obligatorias	Responsable de SST / Talento Humano	Corto plazo
4	Custodio armado	Custodia de valores/personas	Porte y manipulación de arma de fuego durante la jornada	Disparo accidental / mal uso del arma	Lesión grave o muerte	Seguridad	3	5	15	Moderado	Curso de manejo de armas (Comando Conjunto/Ministerio del Interior)	Recertificación periódica en manejo de armas, inspección y mantenimiento del armamento, supervisión de protocolos de porte	Responsable de SST / Talento Humano	Corto plazo
5	Guardia de seguridad estática	Vigilancia de instalaciones	Vigilancia en puesto fijo (diurno/nocturno)	Agresión física o armada por terceros	Lesión grave o muerte	Seguridad	3	5	15	Moderado	Garita de vigilancia, comunicación radial	Botón de pánico, cámaras de videovigilancia, protocolo de reacción ante amenaza	Responsable de SST / Talento Humano	Corto plazo
6	Guardia de seguridad estática	Vigilancia de instalaciones	Permanencia de pie por turnos prolongados	Postura estática prolongada	Trastornos musculoesqueléticos en miembros inferiores y espalda	Ergonómico	4	2	8	Tolerable	Ninguno	Pausas activas, calzado ergonómico, rotación de posiciones dentro del puesto	Responsable de SST / Talento Humano	Mediano plazo
7	Guardia de seguridad estática	Vigilancia de instalaciones	Trabajo en turno nocturno	Fatiga por trabajo nocturno	Estrés, alteración del ciclo de sueño	Psicosocial	4	3	12	Moderado	Rotación parcial de turnos	Rotación planificada de turnos, control médico ocupacional periódico	Responsable de SST / Talento Humano	Corto plazo
8	Guardia de seguridad estática	Vigilancia de instalaciones	Exposición a condiciones climáticas (sol, lluvia) en puestos exteriores	Exposición a radiación solar / lluvia	Golpe de calor, deshidratación, enfermedades respiratorias	Físico	3	2	6	Tolerable	Ninguno	Dotación de EPP para intemperie (impermeable, gorra), garita techada	Responsable de SST / Talento Humano	Mediano plazo
9	Chofer custodio	Transporte de personal/valores	Conducción de vehículo en trayectos interurbanos diarios	Accidente de tránsito	Lesión grave, incapacidad permanente o muerte	Seguridad	4	5	20	Importante	Licencia profesional, revisión vehicular	Control de horas de conducción, GPS, mantenimiento preventivo, manejo defensivo	Responsable de SST / Talento Humano	Inmediato
10	Chofer custodio	Transporte de personal/valores	Traslado nocturno de personal o valores	Asalto durante el trayecto	Lesión grave o muerte	Seguridad	4	5	20	Importante	Comunicación radial con central	Rutas alternas preestablecidas, monitoreo satelital, protocolo de emergencia ante asalto	Responsable de SST / Talento Humano	Inmediato
11	Supervisor de campo	Supervisión operativa	Desplazamiento entre puestos de vigilancia en distintas ciudades	Accidente de tránsito por desplazamiento constante	Lesión grave o incapacidad temporal	Seguridad	3	4	12	Moderado	Licencia de conducir vigente	Planificación de rutas de supervisión, límites de horas de conducción, manejo defensivo	Responsable de SST / Talento Humano	Corto plazo
12	Supervisor de campo	Supervisión operativa	Verificación de puestos en horario nocturno	Fatiga y agresión por terceros	Estrés laboral, lesión por agresión	Psicosocial / Seguridad	3	4	12	Moderado	Comunicación radial	Rotación de horarios de supervisión, botón de pánico, acompañamiento en zonas de riesgo	Responsable de SST / Talento Humano	Corto plazo

Figura 30.

Matriz Administrativos

N°	Puesto de Trabajo	Área / Proceso	Actividad	Peligro Identificado	Riesgo Asociado	Tipo de Riesgo	Probabilidad (1-5)	Severidad (1-5)	Nivel de Riesgo (P x S)	Valoración	Controles Existentes	Controles Propuestos	Responsable	Plazo de Implementación
1	Gerente general	Gestión administrativa	Trabajo de oficina con uso prolongado de computador	Postura sedente prolongada	Trastornos musculoesqueléticos (cervicales, lumbares)	Ergonómico	3	2	6	Tolerable	Mobiliario de oficina estándar	Silla ergonómica, pausas activas, capacitación en pausas y posturas	Responsable de SST / Talento Humano	Mediano plazo
2	Gerente general	Gestión administrativa	Toma de decisiones bajo presión y carga de responsabilidad	Sobrecarga laboral / estrés	Estrés laboral, agotamiento (burnout)	Psicosocial	3	3	9	Moderado	Ninguno	Programa de manejo del estrés, distribución equilibrada de funciones, pausas psicológicas	Responsable de SST / Talento Humano	Corto plazo
3	Jefe de Talento Humano	Gestión administrativa	Uso prolongado de computador y atención a personal	Postura sedente prolongada / uso de pantallas	Fatiga visual, trastornos musculoesqueléticos	Ergonómico	3	2	6	Tolerable	Mobiliario de oficina estándar	Pausas visuales y activas, mobiliario ergonómico, capacitación postural	Responsable de SST / Talento Humano	Mediano plazo
4	Jefe de Talento Humano	Gestión administrativa	Gestión de conflictos laborales y atención de quejas	Exposición a conflictos interpersonales	Estrés laboral, desgaste emocional	Psicosocial	3	3	9	Moderado	Ninguno	Capacitación en manejo de conflictos, apoyo psicológico institucional	Responsable de SST / Talento Humano	Corto plazo
5	Contador / Administrativo financiero	Gestión administrativa	Trabajo prolongado frente a computador para procesos contables	Postura sedente prolongada / movimiento repetitivo (digitación)	Trastornos musculoesqueléticos en manos y espalda	Ergonómico	3	2	6	Tolerable	Mobiliario de oficina estándar	Pausas activas, mobiliario ergonómico, organización de tiempos de digitación	Responsable de SST / Talento Humano	Mediano plazo
6	Contador / Administrativo financiero	Gestión administrativa	Cierres contables con plazos ajustados	Sobrecarga de trabajo por plazos	Estrés laboral	Psicosocial	3	3	9	Moderado	Ninguno	Planificación anticipada de cierres, distribución de cargas de trabajo	Responsable de SST / Talento Humano	Corto plazo
7	Recepción / Secretaria	Gestión administrativa	Atención al público y uso de computador	Postura sedente prolongada	Trastornos musculoesqueléticos	Ergonómico	3	2	6	Tolerable	Mobiliario de oficina estándar	Silla ergonómica, pausas activas	Responsable de SST / Talento Humano	Mediano plazo
8	Recepción / Secretaria	Gestión administrativa	Atención de público y llamadas constantes	Interrupciones constantes / carga mental	Estrés laboral, fatiga mental	Psicosocial	3	2	6	Tolerable	Ninguno	Organización de tiempos de atención, pausas psicológicas cortas	Responsable de SST / Talento Humano	Mediano plazo



**PLAN INTEGRAL DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES DE LA
EMPRESA LEGIÓN ELITE CIA. LTDA.**

2026-2028

Nota de elaboración

El presente Plan de Prevención de Riesgos Laborales de LEGIÓN ELITE CIA. LTDA. será revisado y actualizado periódicamente con la participación del empleador, los responsables de seguridad y salud en el trabajo, los trabajadores y, en todo caso, siempre que las condiciones de trabajo se modifiquen.

LEGIÓN ELITE CIA. LTDA. entregará un ejemplar del presente plan a cada trabajador una vez que el documento haya sido aprobado por el Ministerio del Trabajo.

1. GENERALIDADES

Campo	Detalle
Razón Social	LEGIÓN ELITE CÍA. LTDA.
RUC	1391726252001
Actividad Económica	Seguridad Privada (Vigilancia, custodia vehicular y seguridad electrónica)
Nivel de Riesgo	Nivel Medio
Tamaño de la Empresa	Pequeña empresa
N.º de Puestos de Trabajo	3 puestos diferenciados (Nivel Administrativo/Directivo, Coordinación de Operaciones y Supervisores de Turno, Guardias de Seguridad)
N.º Total de Trabajadores	43 trabajadores (13 administrativos y 30 operativos)
Centro de Trabajo	Km 4 ½ vía Manta - Montecristi, Manabí, Ecuador
Representante Legal	Representante Legal de LEGIÓN ELITE CÍA. LTDA.
Responsable SST	Responsable de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa
Fecha de Elaboración	Por definir según cronograma de actualización del plan
Vigencia del Plan	2 años (2026-2028)
Marco Normativo	Elaborado conforme al Decreto Ejecutivo 255, Resolución CD 513 del IESS, Acuerdo Ministerial 196 y Ley Orgánica de Vigilancia y Seguridad Privada

Número de trabajadores por lugar o centro de trabajo

Lugar o centro de trabajo	Dirección (provincia, cantón, parroquia, calle principal, número y calle secundaria)	Número de trabajadores por centro de trabajo
Centro de trabajo matriz	Cdla. Costa Azul Mz. E-1, junto al Taller Patrick. (verificar provincia, cantón y parroquia según registro en el SUT).	43
Total de trabajadores		43

LEGIÓN ELITE CIA. LTDA. verificará estrictamente que todos los datos generales registrados en este plan coincidan con la información reportada en la plataforma del Sistema Único de Trabajo (SUT). El personal operativo (custodios armados, guardias de seguridad estática, choferes custodios y supervisores de campo) desarrolla además sus actividades en rutas de traslado interurbano y en los puestos de vigilancia asignados a los clientes.

2. POLÍTICA EMPRESARIAL DE LEGIÓN ELITE CIA. LTDA.

Legión ELITE Cía. Ltda. establece, en su Política de Seguridad y Salud en el Trabajo suscrita por el Ing. Sánchez Hernández René Patricio, Gerente de Seguridad Privada, que la Higiene y Seguridad en el Trabajo constituye uno de sus objetivos principales dentro de la actividad, garantizando una relación armónica entre los ejes económico, social y ambiental. La empresa otorga a esta materia la más alta prioridad y se compromete a mantener y promover una cultura permanente de Higiene y Seguridad, determinando deberes, responsabilidades y obligaciones concretas.

Los compromisos declarados en la política son los siguientes:

- Diseñar, mantener y establecer procesos administrativos que integren a todos los departamentos de la empresa, de forma que cumplan las regulaciones legales para mantener la seguridad integral de los trabajadores.
- Gestionar los medios y recursos necesarios para la implementación de un Programa de Higiene y Seguridad Integral.
- Capacitar a los trabajadores en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo, para minimizar acciones potencialmente peligrosas durante sus labores, tanto para su salud como para la empresa.
- Cumplir con las leyes y reglamentos aplicables a la empresa, así como las obligaciones que voluntariamente se hayan asumido.
- Promover un mejoramiento continuo del Sistema de Higiene y Seguridad en el Trabajo como una preocupación de importancia fundamental.
- Promover programas de Higiene y Seguridad orientados a mejorar el bienestar de todo el personal.
- Responder pronta, efectiva y cuidadosamente a todos los incidentes, accidentes y emergencias que se generen durante la jornada laboral, así como dar aviso sobre enfermedades profesionales.
- Difundir la Política de Higiene y Seguridad en el Trabajo entre el personal de Legión ELITE, la cual será actualizada periódicamente conforme lo establezcan las necesidades de la empresa y las leyes.

Atentamente,

ING. SÁNCHEZ HERNÁNDEZ RENÉ PATRICIO
GERENTE SEGURIDAD PRIVADA
LEGIÓN ELITE CIA. LTDA.

3. DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS

Obligaciones, responsabilidades y prohibiciones de LEGIÓN ELITE CIA. LTDA.

OBLIGACIONES GENERALES DEL EMPLEADOR.

Son obligaciones generales de LEGIÓN ELITE CÍA. LTDA.:

- Cumplir las disposiciones de este reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.
- Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar la salud y el bienestar de los trabajadores, tanto en el centro de trabajo matriz como en las rutas de custodia y los puestos de vigilancia asignados a los clientes.
- Tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales propios de la actividad de seguridad privada, incluyendo el porte de armas de fuego, la conducción interurbana y los turnos nocturnos, basándose en sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Identificar y evaluar los riesgos en forma inicial y periódica, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas mediante la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos de la empresa.
- Combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual; cuando las medidas colectivas resulten insuficientes, proporcionar sin costo alguno la ropa y los equipos de protección individual adecuados, incluyendo chalecos antibalas y demás equipamiento de seguridad para custodios armados.
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo en condiciones adecuadas.
- Organizar y facilitar los Servicios Médicos, Comités y Departamentos de Seguridad y Salud, con sujeción a las normas legales vigentes.
- Instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo (custodio armado, guardia de seguridad estática, chofer custodio, supervisor de campo y personal administrativo) y la forma y métodos para prevenirlos, al personal que ingresa a laborar en la empresa.

- Dar formación en materia de prevención de riesgos al personal, con especial atención a los jefes departamentales y personal operativo, a través de cursos regulares y periódicos, incluyendo recertificación en manejo de armas y manejo defensivo.
- Informar a los trabajadores por escrito sobre los riesgos laborales a los que están expuestos y capacitarlos a fin de prevenirlos, minimizarlos y eliminarlos.
- Mantener un sistema de registro y notificación de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales, al cual tendrán acceso las autoridades correspondientes.
- Investigar y analizar los accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo con el propósito de identificar sus causas y adoptar acciones correctivas y preventivas.
- Cuando un trabajador sufra lesiones o pueda contraer enfermedad profesional como consecuencia del trabajo, según dictamen de la Comisión de Evaluaciones de Incapacidad del IESS, ubicarlo en otra sección de la empresa, previo consentimiento del trabajador y sin mengua a su remuneración.
- Especificar en el presente reglamento las facultades y deberes de los jefes departamentales y del personal operativo en orden a la prevención de riesgos de trabajo.
- Adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Seguridad e Higiene y los Servicios Médicos.
- Proveer a los trabajadores de un ejemplar del presente reglamento y de cuantas normas relativas a prevención de riesgos sean de aplicación, dejando constancia de dicha entrega.
- Facilitar durante las horas de trabajo la realización de inspecciones, tanto de las autoridades administrativas como de los órganos internos de la empresa.
- Dar aviso inmediato a las autoridades de trabajo y al IESS de los accidentes y enfermedades profesionales ocurridos en sus centros de trabajo o durante los trayectos de custodia, entregando copia al Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- Comunicar al Comité Paritario todos los informes que reciba respecto a la prevención de riesgos.

- Entregar gratuitamente a los trabajadores vestimenta adecuada para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios, en base al presente reglamento y al Código del Trabajo.
- El Reglamento de Higiene y Seguridad deberá ser revisado y actualizado periódicamente con la participación de empleadores y trabajadores, especialmente cuando las condiciones laborales se modifiquen.

OBLIGACIONES GENERALES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores de LEGIÓN ELITE CÍA. LTDA. tienen las siguientes obligaciones en lo que respecta a la Prevención de Riesgos laborales:

- Participar en el control de emergencias, la prevención de riesgos y el mantenimiento de la higiene en los lugares de trabajo cumpliendo con la normativa vigente.
- Cumplir las normas, reglamentos y programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las instrucciones de su jefe directo o nivel jerárquico superior aplicadas en el lugar de trabajo.
- Utilizar adecuadamente los instrumentos, los materiales de trabajo y los equipos de protección individual y protección colectiva facilitados por la empresa, incluido el armamento reglamentario, así como el deber de cuidar de su conservación.
- No manejar ni manipular armas de fuego, vehículos, equipos o herramientas para los que no tenga autorización ni capacitación.
- Cuidar de una manera integral de su salud física y mental, así como la de todos los demás trabajadores que dependen de ellos durante el desarrollo de su labor.
- Informar a sus jefes inmediatos acerca de cualquier situación de trabajo que, a su juicio, entrañe peligro para la vida o la salud de los trabajadores, incluyendo averías en vehículos o armamento.
- Participar activamente en los programas de Prevención Integral al uso y consumo de Drogas.
- Asistir a los cursos programados por el departamento de Talento Humano referentes a temas de Seguridad y Salud Ocupacional, incluyendo recertificación en manejo de armas.

- Procurar su higiene personal con la finalidad de prevenir el contagio de enfermedades, así como someterse a las recomendaciones médicas periódicas que habitualmente tienen programadas la empresa.
- No introducir bebida alcohólica ni ninguna otra sustancia tóxica a los centros de trabajo y tampoco mostrarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez, o bajo los efectos de las mencionadas sustancias.
- Comunicar a su jefe inmediato superior y a Talento Humano si ha sido testigo de un accidente, colaborando en la investigación de éste.
- Reintegrar el equipo de protección personal utilizado en el instante de realizar una reposición de equipos, cambio de trabajo, o fin de la relación laboral.
- Acatar las indicaciones contenidas en los dictámenes de la Comisión de Evaluación de las Incapacidades del IESS sobre cambio temporal o definitivo en las tareas que puedan agravar lesiones o enfermedades adquiridas en la empresa

Todos los trabajadores tendrán derecho a:

- Desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar.
- Estar en todo momento informados y formados acerca de los riesgos laborales que se derivan de las actividades de custodia armada, de vigilancia y de transporte de fondos que realizan en la empresa, así como de las medidas que se adoptan en la misma para la protección de su seguridad y salud.
- Suspender la actividad cuando, por razones justificadas, concreta que existe un peligro inmediato que compromete su seguridad o la de otras personas trabajadoras, sin sufrir ningún otro perjuicio laboral, salvo en caso de falta muy grave.
- Cambiar su puesto de trabajo o de tarea por razones de salud, rehabilitación y reinserción.
- Someterse a exámenes médicos de pre-empleo, periódicos, post-empleo y reintegro, y conocer los resultados de dichos exámenes.

PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR Y TRABAJADORES.EMPLEADOR.

EMPLEADOR:

Queda prohibido a LEGIÓN ELITE CÍA. LTDA.:

- Obligar a los trabajadores a laborar en ambientes insalubres por efecto de polvo, gases o sustancias tóxicas, salvo que previamente se adopten las medidas preventivas necesarias.
- Autorizar a los trabajadores, así como también el poder llevar a cabo la conducción de vehículos, de armas, bajo los efectos de alcohol, sustancias psicotrópicas o estupefacientes.
- Permitir a los trabajadores llevar a cabo sus actividades sin hacer uso de la ropa y del equipo de protección personal.
- Autorizar el trabajo con vehículos, armamento o equipos sin el empleo de las defensas guardas de protección o mantenimientos que garanticen la integridad de las personas trabajadoras.
- Transportar a los trabajadores en vehículos inadecuados para dicho efecto.
- Incumplir las disposiciones sobre prevención de riesgos establecidas en la Ley, Reglamentos y disposiciones del Ministerio del Trabajo o del IESS.
- Dejar de acatar las indicaciones contenidas en los certificados de la Comisión de Valuación de las Incapacidades del IESS sobre cambio temporal o definitivo de los trabajadores.
- Permitir que el trabajador realice una labor riesgosa para la cual no fue entrenado previamente, incluyendo la custodia armada o la conducción interurbana sin la capacitación correspondiente.

TRABAJADORES:

Queda prohibido al personal de LEGIÓN ELITE CÍA. LTDA.:

- Modificar o dejar inoperantes mecanismos de protección en herramientas, equipos, vehículos o armamento.
- Dejar de observar las reglas, normas, instructivos y órdenes que todo trabajador se comprometió a cumplir desde el momento de la contratación.
- Fumar en áreas restringidas de la empresa o prender fuego en alguna área interna o externa aledaña sin autorización.
- Emplear erróneamente los dispositivos de protección, maltratarlos, transformarlos, ocultarlos, extraviarlos o sacarlos de la organización sin el consentimiento correspondiente, incluyendo el armamento.

- Realizar el trabajo sin la formación adecuada para la tarea a efectuar.
- Entrar a trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de cualquier sustancia psicoactiva o droga.
- Proporcionar respuestas incorrectas o mentirosas en los propios trabajos de averiguación de accidentes.
- Distraer la atención de los cometidos laborales con juegos, riñas o discusiones que pudieran generar un accidente, en particular en la manipulación de armas o en la conducción de vehículos.
- Deteriorar, ocultar, eliminar, cambiar de ubicación o quitar las señales y letreros de seguridad, los medios de comunicación o las luces de emergencia.
- Actuar en contra de las señales de las alarmas, órdenes de evacuación y las salidas de emergencias o de los procedimientos sobre la reacción a las amenazas.
- Hacer uso de los vehículos de la empresa para finalidades que no sean las del ejercicio de la actividad ni hayan sido admitidas por la Gerencia.

Gestión de la seguridad e higiene del trabajo

Dado que LEGIÓN ELITE CIA. LTDA. cuenta con 43 trabajadores, la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se realiza a través de un Técnico/Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el apoyo del Servicio Médico y del organismo paritario correspondiente. Sus principales funciones son:

1. Identificar los peligros y evaluar los riesgos laborales y/o amenazas naturales mediante el estudio de las condiciones de trabajo y metodologías reconocidas.
2. Combatir y controlar los riesgos laborales en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, priorizando el control colectivo sobre el individual.
3. Capacitar a todos los trabajadores en los riesgos a los que se encuentran expuestos y en las medidas de prevención y protección aplicables.
4. Reportar y/o registrar la gestión en seguridad en el trabajo en la plataforma informática definida por el ente rector (SUT).
5. Asesorar al organismo paritario en materia de seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales.

6. Dar seguimiento y notificar a la entidad del Sistema Nacional de Seguridad Social los accidentes de trabajo y la presunción de enfermedades profesionales, adoptando las medidas correctivas y preventivas.
7. Cumplir con lo establecido en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás disposiciones de la autoridad competente.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

El hecho de tener una plantilla de 43 colaboradores, LEGIÓN ELITE CIA. LTDA. establece un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cumplimiento del Decreto Ejecutivo 255 y del Acuerdo Ministerial MDT-2024-196, que establecen su obligatoriedad para empresas con diez o más trabajadores.

Conformación

- Tres representantes de los trabajadores y tres representantes del empleador, cada uno con su respectivo suplente; un presidente y un secretario, elegidos entre los seis miembros, con un año de duración en el cargo y con posibilidades de reelección, si el presidente representa al empleador, el secretario representa a los trabajadores, o viceversa.
- Participan el responsable de Seguridad y Salud Ocupacional y el Médico Ocupacional con voz, más sin voto.
- Requisitos para ser miembro: ser trabajador de la empresa, ser mayor de edad, saber leer y escribir, y tener conocimientos en seguridad y salud.

Registro y sesiones

- El Comité se reporta en la plataforma SUT, obteniendo la resolución aprobatoria y el acta de conformación, renovación del mismo cuando cambian los miembros del Comité o cuando se cumple el plazo anual.
- Sesiones ordinarias una vez al mes y extraordinarias ante accidentes graves o a pedido del presidente o de la mayoría de los miembros del Comité, acuerdos tomados por mayoría simple.
- Informe de gestión del Comité es presentado anualmente.

Normas generales en la prevención de incendios

LEGIÓN ELITE CIA. LTDA. se encargará de elaborar e impartir al personal un plan de control contra los incendios, y el de evacuación ante emergencias, el cual será familiarizado y presentado a todo el personal. A efectos de prevenir los incendios se tomarán, entre otras, las siguientes normas generales:

1. Se elaborará un plan de emergencia y contingencia.
2. Los locales donde se produzcan o empleen sustancias fácilmente inflamables se construirán a una distancia mínima de 3 metros entre sí y estarán aislados de los restantes lugares de trabajo; cuando la separación resulte imposible, se aislarán con paredes resistentes e incombustibles, sin aberturas.
3. Los locales dispondrán de ventilación adecuada para las operaciones que comprendan el uso y almacenamiento de líquidos inflamables.
4. Se dispondrá de arena o cualquier otra sustancia no combustible para la limpieza de líquidos inflamables que se puedan derramar.
5. En las construcciones de locales se utilizarán siempre materiales de alta resistencia frente al fuego, recubriendo aquellos que tengan una menor resistencia, con el recubrimiento apropiado.
6. Todas las puertas exteriores y las ventanas, así como los pasillos de salida, estarán debidamente señalizados conforme a la norma de aplicación; se llevará a cabo una instalación técnica de pararrayos con descarga de la misma a la tierra.
7. Está prohibido fumar, encender llamas abiertas o utilizar herramientas que produzcan chispas durante la manipulación de líquidos inflamables.
8. Los residuos que puedan provocar un incendio se tendrán que depositar en recipientes cerrados e incombustibles con la debida señalización que tendrán que ser vaciados de forma periódica.
9. Todo el personal, cuando se declarase un incendio, tendrá que actuar conforme a las instrucciones señaladas y atender todo tipo de alarma que solicite ayuda.

4. INCUMPLIMIENTOS Y SANCIONES

Las faltas o incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo se clasifican, para efectos de su tratamiento interno, en faltas leves, graves y muy graves, en función de su naturaleza, reiteración, consecuencias y nivel de riesgo generado, conforme al Código del Trabajo (Art. 172 numeral 7 y Art. 410), al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa y al Acuerdo Ministerial MDT-2024-196 (Arts. 27, 28 y 29).

Tipificación de faltas

a) Faltas leves

Son aquellas que contradicen el reglamento pero que no generan un peligro grave e inminente para la integridad física o la salud de los trabajadores, de otras personas o de las instalaciones. Por ejemplo: tener el puesto de trabajo desordenado; comunicar con retraso, por no hacerlo, incidentes o condiciones inseguras, dilatar injustificadamente los reconocimientos médicos programados, o no comunicar procedimientos internos de información que por sí solo no generen un riesgo inminente.

b) Faltas graves

Alteran unos niveles de riesgo, son conductas que puedan perjudicar la seguridad o la salud de los trabajadores, de otras personas o de los bienes de la empresa en conductas que constituyan un incumplimiento del deber que tienen los trabajadores de observar las medidas preventivas o reincidencias en contravenciones leves. Por ejemplo: frenar el cumplimiento del programa de prevención; no cuidar o hacer mal uso del equipo de trabajo de protección personal del propio trabajador, del equipo de trabajo o del resto de trabajadores de la empresa; dar trabajo a un trabajador sin la formación necesaria o faltar deliberadamente a formaciones, entrenamientos o simulacros obligatorios.

c) Faltas muy graves

Conductas dolosas, temerarias o de muy gravísima negligencia que produzcan un riesgo inminente o que produzcan unas graves consecuencias; por ejemplo: provocar por negligencia el fallecimiento o el incidente grave de una persona; falsear manifestaciones en la investigación de un accidente; prescindir del uso de los equipos de protección personal obligatorios en actividades que presenten un riesgo; venir a trabajar bajo esos efectos de bebidas o drogas; dejar sin uso los medios de seguridad deliberadamente.

Sanciones

Las sanciones se aplican, en orden ascendente de gravedad, previa evaluación de los hechos por parte del responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, en colaboración con Talento Humano, a quien le corresponde garantizar la correcta información y el estricto cumplimiento del debido proceso.

5. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Evaluación de riesgos

LEGIÓN ELITE CIA. LTDA. lleva a cabo la identificación de peligros y la evaluación de riesgos laborales iniciales y periódicas. La evaluación se actualiza de forma inmediata cuando se producen accidentes de trabajo, enfermedad profesional, modificaciones o incorporación de nuevos procesos operativos y/o modificación estructural de las instalaciones.

Metodología: IPER-C (Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos), con una escala de valoración de 5x5, en la que el Nivel de Riesgo (NR) es el resultado de la multiplicación de la Probabilidad (P) por la Severidad (S). Esta metodología se encuentra totalmente alineada con el material de formación sobre Evaluación y Gestión de Riesgos de la OIT (2013) y con los estándares de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Escala de niveles de riesgo y acción requerida

Nivel de riesgo (NR = $P \times S$)	Acción requerida
1 – 4 Trivial	No requiere acción específica; mantener los controles existentes.
5 – 8 Tolerable	No se requiere mejorar el control; se debe hacer seguimiento periódico.
9 – 16 Moderado	Se deben implementar medidas para reducir el riesgo en un plazo determinado.
17 – 24 Importante	No debe iniciarse la actividad sin reducir el riesgo; requiere control inmediato.
25 <u>Intolerable</u>	No debe iniciarse ni continuar la actividad hasta reducir el riesgo; intervención urgente.

El equipo de custodia armada presenta el mayor nivel de riesgo, ya que se llevan a cabo todos los días desplazamientos interurbanos, se desarrollan turnos nocturnos y se portan armas de fuego. El equipo administrativo presenta riesgos predominantemente ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo de oficina y sedentario. Los niveles Importante e Intolerable requieren una intervención inmediata en virtud de la jerarquía de controles de acuerdo al Decreto Ejecutivo 255 y el Acuerdo Ministerial MDT-2024-196.

Matriz de evaluación de riesgos — Personal operativo

Puestos: custodios armados, guardias de seguridad estática, choferes custodios y supervisores de campo. P = Probabilidad; S = Severidad; NR = P × S.

Puesto de trabajo	Actividad	Peligro / riesgo asociado	P	S	Nivel de riesgo (P×S)	Controles existentes	Controles propuestos (¿qué medidas adoptar?)
Custodio armado	Traslado interurbano diario con arma de fuego reglamentaria	Agresión con arma de fuego / asalto	4	5	20 — Importante	Capacitación en manejo de armas; chaleco antibalas	Protocolo de ruta; permiso de trabajo especial para custodia armada; GPS y botón de pánico; refuerzo en capacitación de reacción ante asalto
Custodio armado	Conducción interurbana diaria en carretera	Accidente de tránsito	4	5	20 — Importante	Licencia profesional vigente	Control de horas de conducción; pausas activas obligatorias; mantenimiento preventivo vehicular; manejo defensivo
Custodio armado	Turno nocturno de vigilancia y traslado	Fatiga laboral por trabajo nocturno	4	3	12 — Moderado	Rotación parcial de turnos	Evaluación médica ocupacional periódica; rotación planificada de turnos; pausas de descanso obligatorias
Custodio armado	Porte y manipulación de arma de fuego durante la jornada	Disparo accidental / mal uso del arma	3	5	15 — Moderado	Curso de manejo de armas (Comando Conjunto/Min. Interior)	Recertificación periódica; inspección y mantenimiento del armamento; supervisión de protocolos de porte

Puesto de trabajo	Actividad	Peligro / riesgo asociado	P	S	Nivel de riesgo (P×S)	Controles existentes	Controles propuestos (¿qué medidas adoptar?)
Guardia de seguridad estática	Vigilancia en puesto fijo (diurno/nocturno)	Agresión física o armada por terceros	3	5	15 — Moderado	Garita de vigilancia; comunicación radial	Botón de pánico; cámaras de videovigilancia; protocolo de reacción ante amenaza
Guardia de seguridad estática	Permanencia de pie por turnos prolongados	Postura estática prolongada (trastornos musculoesqueléticos)	4	2	8 — Tolerable	Ninguno	Pausas activas; calzado ergonómico; rotación de posiciones dentro del puesto
Guardia de seguridad estática	Trabajo en turno nocturno	Fatiga por trabajo nocturno	4	3	12 — Moderado	Rotación parcial de turnos	Rotación planificada de turnos; control médico ocupacional periódico
Guardia de seguridad estática	Puestos exteriores expuestos al clima	Exposición a radiación solar / lluvia	3	2	6 — Tolerable	Ninguno	Dotación de EPP para intemperie (impermeable, gorra); garita techada
Chofer custodio	Conducción en trayectos interurbanos diarios	Accidente de tránsito	4	5	20 — Importante	Licencia profesional; revisión vehicular	Control de horas de conducción; GPS; mantenimiento preventivo; manejo defensivo
Chofer custodio	Traslado nocturno de personal o valores	Asalto durante el trayecto	4	5	20 — Importante	Comunicación radial con central	Rutas alternas preestablecidas; monitoreo satelital; protocolo de emergencia ante asalto

Puesto de trabajo	Actividad	Peligro / riesgo asociado	P	S	Nivel de riesgo (P×S)	Controles existentes	Controles propuestos (¿qué medidas adoptar?)
Supervisor de campo	Desplazamiento entre puestos en distintas ciudades	Accidente de tránsito por desplazamiento constante	3	4	12 — Moderado	Licencia de conducir vigente	Planificación de rutas; límites de horas de conducción; manejo defensivo
Supervisor de campo	Verificación de puestos en horario nocturno	Fatiga y agresión por terceros	3	4	12 — Moderado	Comunicación radial	Rotación de horarios de supervisión; botón de pánico; acompañamiento en zonas de riesgo

Matriz de evaluación de riesgos — Personal administrativo

Puestos: gerencia, talento humano, contabilidad y recepción. P = Probabilidad; S = Severidad; NR = P × S.

Puesto de trabajo	Actividad	Peligro / riesgo asociado	P	S	Nivel de riesgo (P×S)	Controles existentes	Controles propuestos (¿qué medidas adoptar?)
Gerente general	Trabajo de oficina con uso prolongado de computador	Postura sedente prolongada (trastornos musculoesqueléticos)	3	2	6 — Tolerable	Mobiliario de oficina estándar	Silla ergonómica; pausas activas; capacitación en pausas y posturas
Gerente general	Toma de decisiones bajo presión y carga de responsabilidad	Sobrecarga laboral / estrés (burnout)	3	3	9 — Moderado	Ninguno	Programa de manejo del estrés; distribución equilibrada de funciones; pausas psicológicas

Puesto de trabajo	Actividad	Peligro / riesgo asociado	P	S	Nivel de riesgo (P×S)	Controles existentes	Controles propuestos (¿qué medidas adoptar?)
Jefe de Talento Humano	Uso prolongado de computador y atención a personal	Fatiga visual y trastornos musculoesqueléticos	3	2	6 — Tolerable	Mobiliario de oficina estándar	Pausas visuales y activas; mobiliario ergonómico; capacitación postural
Jefe de Talento Humano	Gestión de conflictos laborales y atención de quejas	Estrés laboral / desgaste emocional	3	3	9 — Moderado	Ninguno	Capacitación en manejo de conflictos; apoyo psicológico institucional
Contador / Administrativo financiero	Trabajo prolongado frente al computador (procesos contables)	Postura sedente y movimiento repetitivo (digitación)	3	2	6 — Tolerable	Mobiliario de oficina estándar	Pausas activas; mobiliario ergonómico; organización de tiempos de digitación
Contador / Administrativo financiero	Cierres contables con plazos ajustados	Sobrecarga de trabajo por plazos (estrés)	3	3	9 — Moderado	Ninguno	Planificación anticipada de cierres; distribución de cargas de trabajo
Recepción / Secretaria	Atención al público y uso de computador	Postura sedente prolongada	3	2	6 — Tolerable	Mobiliario de oficina estándar	Silla ergonómica; pausas activas
Recepción / Secretaria	Atención de público y llamadas constantes	Interrupciones constantes / carga mental (fatiga)	3	2	6 — Tolerable	Ninguno	Organización de tiempos de atención; pausas psicológicas cortas

Prevención de riesgos laborales para trabajos especiales

Debido a su actividad de seguridad privada calificada de riesgo por el porte de armas de fuego, LEGIÓN ELITE CIA. LTDA. emite permisos para el trabajo adoptando medidas preventivas específicas para las siguientes actividades especiales referidas a su operación:

Trabajo especial	Medidas preventivas
Custodia y porte de armas de fuego	Permiso de trabajo especial para custodia armada; certificación y recertificación periódica en manejo de armas (Comando Conjunto / Ministerio del Interior); inspección y mantenimiento del armamento; supervisión de protocolos de porte; entrega de chaleco antibalas.
Transporte y traslado interurbano de valores y personas	Protocolo de rutas y rutas alternas preestablecidas; monitoreo satelital (GPS) y botón de pánico; control de horas de conducción; manejo defensivo; mantenimiento preventivo vehicular; protocolo de emergencia ante asalto.
Vigilancia en turnos nocturnos	Rotación planificada de turnos; pausas de descanso obligatorias; evaluación médica ocupacional periódica; medios de comunicación radial y de alerta; iluminación y señalización adecuadas en los puestos.

Cuando alguno de los trabajos especiales listados en el formato oficial (trabajo en caliente, en frío, en alturas, eléctricos, en espacios confinados, marítimos, aéreos, con radiaciones ionizantes, subterráneos o con sustancias peligrosas) no aplique a la operación de la empresa, se registrará como “No aplica”.

6. INFORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

LEGIÓN ELITE CIA. LTDA. garantiza el desarrollo gratuito de programas de educación, capacitación, entrenamiento y actualización para todos los trabajadores, priorizando que conozcan por escrito y por cualquier otro medio los riesgos a los que se encuentran expuestos y las medidas de prevención y protección a adoptar. La planificación de capacitaciones se realiza conforme al siguiente detalle:

Tema general	Tema específico	Puesto(s) de trabajo	Frecuencia	Responsable
Prevención de Riesgos Laborales	Manejo seguro y recertificación en armas de fuego	Custodios armados, choferes custodios	Trimestral	Resp. SST / Talento Humano
Prevención de Riesgos Laborales	Conducción defensiva y control de fatiga	Custodios armados, choferes custodios, supervisores	Semestral	Resp. SST / Talento Humano
Prevención de Riesgos Laborales	Reacción ante asalto y protocolos de emergencia en ruta	Personal operativo	Semestral	Resp. SST / Talento Humano
Prevención de Riesgos Laborales	Pausas activas, higiene postural y riesgo ergonómico	Guardias, personal administrativo	Semestral	Resp. SST / Talento Humano
Prevención de Riesgos Laborales	Manejo del estrés y riesgo psicosocial (trabajo nocturno)	Todo el personal	Anual	Resp. SST / Talento Humano
Amenazas naturales y riesgos antrópicos	Plan de emergencia, uso de extintores y primeros auxilios	Todo el personal y brigadas	Anual	Resp. SST / Brigadas
Amenazas naturales y riesgos antrópicos	Evacuación y simulacro (sismo / incendio)	Todo el personal	Anual (mínimo un simulacro)	Resp. SST / Jefe de emergencia
Otras capacitaciones	Protocolo de prevención de acoso y violencia laboral	Todo el personal	Anual	Resp. SST / Talento Humano

7. EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Cuando las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, LEGIÓN ELITE CIA. LTDA. proporcionará, sin costo alguno para el trabajador, la ropa y los equipos de protección personal (EPP) necesarios, que cumplirán con las especificaciones técnicas de uso, mantenimiento y reposición requeridas. La empresa proporcionará instrucciones claras por escrito sobre la manera correcta de utilizar y mantener el EPP, y mantendrá la documentación del fabricante a disposición de los trabajadores.

Puesto de trabajo	Actividad	Peligros en el puesto	EPP y ropa de trabajo
Custodio armado	Traslado y custodia armada	Agresión con arma de fuego; asalto	Chaleco antibalas (nivel III-A o superior); radio de comunicación; calzado de seguridad
Chofer custodio	Conducción interurbana; traslado de valores	Accidente de tránsito; asalto	Chaleco antibalas; cinturón de seguridad; radio / GPS; calzado de seguridad
Guardia de seguridad estática	Vigilancia en puesto fijo (interior/exterior)	Agresión; exposición climática; postura prolongada	Calzado ergonómico antideslizante; impermeable y gorra para intemperie; radio de comunicación
Supervisor de campo	Supervisión y desplazamiento entre puestos	Accidente de tránsito; agresión	Chaleco reflectivo / de identificación; radio; cinturón de seguridad
Personal administrativo	Trabajo de oficina con pantallas	Riesgo ergonómico y visual	No requiere EPP específico; se prioriza el control colectivo (silla ergonómica, pausas activas, iluminación adecuada)

8. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO

LEGIÓN ELITE CIA. LTDA., actuando conforme a la normativa legal vigente, se compromete a actuar conforme a las instrucciones establecidas en el Protocolo de Prevención y Atención de casos de discriminación, acoso laboral y cualquier tipo de violencia contra la mujer en los lugares de trabajo. A continuación se expone la planificación de las actividades que se prevén:

Actividad	N.º de trabajadores	Planificación (mes inicio – mes fin)	Responsable
Socializar el Protocolo de Prevención y Atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.	43	completar	Talento Humano / Resp. SST
Entregar a todo el personal una copia digital o por cualquier medio de comunicación interno idóneo del Protocolo, dejando constancia del conocimiento de las conductas sujetas a sanción.	43	completar	Talento Humano / Resp. SST
Realizar talleres de sensibilización en temas de prevención de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer, derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social.	43	completar	Talento Humano / Resp. SST
Realizar campañas comunicacionales permanentes sobre prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer.	43	completar	Talento Humano / Resp. SST

9. INVESTIGACIÓN, REGISTRO Y NOTIFICACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES U OCUPACIONALES

LEGIÓN ELITE CIA. LTDA. investigará los accidentes de trabajo y la presunción de enfermedades profesionales, y garantizará el cumplimiento del proceso de rehabilitación, recuperación y reinserción laboral de los trabajadores que sufrieron un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

La empresa investigará y analizará los accidentes de trabajo, los incidentes y las enfermedades profesionales, con el propósito de identificar las causas que los originaron. Sobre esa base, se adoptarán las acciones correctivas y preventivas necesarias para evitar que hechos similares vuelvan a ocurrir.

Todo accidente o presunción de enfermedad profesional se notificará a la entidad correspondiente del Sistema Nacional de Seguridad Social y se registrará en la plataforma del Sistema Único de Trabajo (SUT), dentro de los plazos que establece la normativa vigente. El

personal operativo informará de inmediato a su supervisor y al responsable de SST cualquier accidente ocurrido en ruta, en un puesto de vigilancia o durante el traslado de valores.

LEGIÓN ELITE CIA. LTDA. conservará todos los documentos correspondientes a cada accidente de trabajo y enfermedad profesional, y los presentará a las autoridades competentes cuando así lo requieran, conforme a la normativa legal vigente. Con esta información se alimenta la revisión periódica de la matriz de riesgos y del presente plan.

10. PREVENCIÓN DE AMENAZAS NATURALES Y RIESGOS ANTRÓPICOS

LEGIÓN ELITE CIA. LTDA. tiene preparado y aplica un plan de atención de la emergencia y plan de emergencia frente a los peligros naturales y riesgos de origen humano en su centro de trabajo, realiza simulacros de actuación con una periodicidad mínima de una vez al año, sin perjuicio de lo que determine la autoridad competente en lo que respecta a gestión de riesgos.

La empresa asegura atención de primeros auxilios para sus trabajadores ante las emergencias y traslada el trabajador o trabajadora a un centro asistencial donde se continúa la atención. Con los fines de coordinar acciones y dar cumplimiento a los procedimientos, LEGIÓN ELITE CIA. LTDA. designa un jefe de emergencia.

Plan de emergencia y contingencia

- LEGIÓN ÉLITE CÍA. LTDA. desarrollará, implementará y mantendrá actualizado su Plan de Emergencias y Contingencias, el cual permitirá a los ocupantes y visitantes de sus instalaciones prevenir, atender y recuperarse frente a eventos fortuitos, reduciendo la posibilidad de daños humanos, materiales y operativos.
- Dicho plan será elaborado por personal competente y debidamente acreditado, e incluirá todos los escenarios que sean aplicables a la realidad operativa de la empresa, entre ellos:
 - Incendios y/o explosiones.
 - Sismos.
 - Inundaciones.
 - Fallas eléctricas.
 - Amenazas externas o eventos antrópicos.
 - Accidentes operativos derivados de la actividad de seguridad privada.
- El Plan de Emergencia contemplará, como mínimo, los siguientes aspectos:
- La conformación de brigadas para enfrentar emergencias de origen natural y antrópico.

- Programas de capacitación dirigidos a los integrantes de las brigadas, conforme a los riesgos presentes en las instalaciones.
- Planes de emergencia, contingencia y evacuación aplicables a los escenarios identificados.
- Estudios y evaluaciones necesarias para determinar el nivel de gravedad del riesgo.
- Identificación, selección y entrenamiento del personal idóneo para integrar las brigadas.
- Dotación de equipos, sistemas de seguridad y demás elementos necesarios para una respuesta eficaz.
- Elaboración y publicación de planos distributivos sobre ubicación, señalización e identificación de los sistemas de seguridad.
- Cada tipo de emergencia deberá contar con un procedimiento específico de actuación. Sin perjuicio de ello, de manera general se observarán las siguientes medidas:
 - Ubicar la salida de emergencia más cercana.
 - Conocer al menos una ruta alterna en caso de obstrucción de la salida principal.
 - Buscar protección bajo estructuras seguras en caso de sismo.
 - Mantenerse alejado de archivos, estanterías, objetos pesados, vidrios y elementos que puedan caer.
 - Descender escaleras conservando el lado derecho para permitir el acceso del personal de respuesta.
 - Mantener la calma y seguir las instrucciones del personal responsable.
- Durante la emergencia, se actuará conforme a las disposiciones establecidas en el Plan de Emergencias y Contingencias, observando además las siguientes reglas:
 - Evacuar de forma inmediata y ordenada al personal, clientes y visitantes hacia el exterior o hacia los puntos de encuentro establecidos.
 - Hacer uso de las salidas indicadas con correspondencia a la ubicación del evento.
 - Los brigadistas realizarán de inmediato el contacto a las entidades de socorro de Bomberos, Policía Nacional, Cruz Roja, ECU-911.
 - Organizar y asegurar los puntos de encuentro y áreas operativas de apoyo que se encuentren definidas en el plan.
 - Cuando trabajadores de la empresa se encuentren en instalaciones de terceros, deberán someterse a los protocolos que definirán los responsables de la edificación, sin perjuicio de las disposiciones internas de la empresa.
- El responsable de Seguridad y Salud Ocupacional elaborará y mantendrá actualizado un inventario de los recursos disponibles para el manejo de emergencias.

- De acuerdo con la actividad, el nivel de exposición y el tipo de amenaza, la empresa contará con recursos específicos para la respuesta, considerando al menos lo siguiente:
- Los extintores se ubicarán en lugares visibles, de fácil acceso y libres de obstáculos.
- La base del extintor no deberá colocarse a una altura mayor de 1,20 metros desde el piso.
- La cantidad y tipo de extintores se definirá en función de la normativa vigente.
- Se definirá la periodicidad para el mantenimiento, la inspección, la recarga y la reposición de los extintores y de los otros recursos de emergencia.

Los extintores se colocan en lugares visibles, con un fácil acceso y libre de obstáculos, con su base a una altura no mayor de 1,20 m desde el suelo. La cantidad y el tipo de extintores, así como la periodicidad para el mantenimiento, la inspección, la recarga y la reposición, se definen siguiendo la normativa vigente.

Características constructivas del centro de trabajo

Características constructivas del centro de trabajo	
Superficie total (incluye patios, jardines y emplazamiento)	450 m²
Superficie útil (donde laboran los trabajadores)	300 m²
Número de pisos que utiliza la empresa	2

Área del centro de trabajo	N.º de trabajadores	Piso (madera, baldosa, concreto)	Techo (cielo raso, madera, etc.)	Paredes (ladrillo, bloque, madera)
Área administrativa / oficinas	10	Baldosa	Loza	Ladrillo
Recepción	1	Baldosa	Loza	Ladrillo
Bodega / armería	1	Concreto	Loza	Ladrillo
Parqueadero / patio	1	Concreto	N/A	Ladrillo

Identificación de la situación de emergencia y recursos existentes

Situación de emergencia	Localización / área	Consecuencias potenciales	Recursos existentes
-------------------------	---------------------	---------------------------	---------------------

Incendio y/o explosión	Oficinas, bodega y armería	Pérdida de vidas humanas, daños materiales y paralización de actividades	Extintores, detectores de humo, señalización, botiquín de primeros auxilios, vías de evacuación
Sismo	Todo el centro de trabajo	Colapso estructural, lesiones al personal, paralización de actividades	Zonas seguras señalizadas, puntos de encuentro, lámparas de emergencia, botiquín
Inundación	Planta baja y bodega	Daño a equipos, documentos y valores; paralización	Bombas de achique, elevación de equipos sensibles, señalización de evacuación
Falla eléctrica	Todo el centro de trabajo	Interrupción de operaciones, riesgo de incendio	Lámparas de emergencia, mantenimiento preventivo eléctrico, extintores clase C
Amenaza externa / evento antrópico (asalto, atentado)	Puestos de vigilancia, rutas y traslado de valores	Lesiones o muerte del personal, pérdida de valores	Botón de pánico, comunicación radial, GPS, enlace con ECU-911 y Policía Nacional

Responsables de atender la emergencia

Responsable / brigada	Antes de la emergencia	Durante la emergencia	Después de la emergencia
Brigada contra incendios	Inspección periódica de áreas y extintores; capacitación; simulacros de entrenamiento	Controlar el conato con el extintor según la clase de fuego; si el fuego se propaga, ordenar el desalojo del área	Inspeccionar el área afectada; reponer recursos usados; ajustar los procedimientos de actuación
Brigada de primeros auxilios	Revisar y reponer el botiquín; capacitarse en primeros auxilios y RCP	Brindar los primeros auxilios; estabilizar al lesionado y coordinar su traslado a un centro de salud	Reponer insumos del botiquín; registrar la atención brindada; reportar el evento

Brigada de evacuación	Señalizar rutas y puntos de encuentro; capacitar al personal; ejecutar simulacros	Guiar la evacuación ordenada del personal, clientes y visitantes hacia los puntos de encuentro	Verificar que todo el personal esté a salvo; contar al personal en el punto de encuentro; informar novedades
Jefe de emergencia	Coordinar el plan de emergencia; gestionar recursos; enlazar con entidades de socorro	Dirigir y coordinar las brigadas; comunicarse con Bomberos, Policía, Cruz Roja y ECU-911	Evaluar la respuesta; documentar el evento; disponer las acciones de mejora

Brigadas y simulacros

LEGIÓN ÉLITE CÍA. LTDA conformará brigadas de emergencia mediante trabajadores voluntarios o designados, los cuales se ubican estratégicamente en sus instalaciones, oficinas, áreas administrativas y áreas de uso común, de acuerdo a la necesidad operativa de la empresa.

Los brigadistas serán capacitados en:

- Primeros auxilios.
- Técnicas de prevención y control de incendios de forma inicial.
- Evacuación.
- Respuesta ante emergencias.
- Comunicación y apoyo frente a situaciones críticas.

El número de brigadistas se determinará y ajustará conforme a los resultados de simulacros, escenarios de riesgo identificados y experiencias previas de emergencia.

Los responsables de conformar brigadas mantendrán actualizado el listado de sus brigadistas, así como los registros de capacitación y entrenamiento.

La empresa mantendrá el entrenamiento periódico para el manejo y control de emergencias priorizadas, así como en la ejecución de simulacros de evacuación y respuesta, en la medida que el personal esté capacitado y exista disponibilidad operativa para su desarrollo.

Cuando la circunstancia lo merezca o en caso de una emergencia real, se deberá contactar lo más pronto posible a las entidades de socorro por medio del ECU-911 o a otros medios oficiales disponibles, por lo que la empresa mantendrá visible la señalización correspondiente en lugares estratégicos y asegurará la disponibilidad de medios de comunicación.

Fecha del último simulacro	Situación de emergencia simulada	Tiempo de evacuación	Observaciones
día / mes / año	completar	completar	Registrar el resultado del simulacro. Si aún no se ha ejecutado un simulacro, indicar el motivo y la fecha prevista de realización.
Próxima emergencia a simular	nombre de la emergencia a simular		

11. DEFINICIONES

Para la correcta interpretación y aplicación del presente plan, se consideran las siguientes definiciones, conforme al Decreto Ejecutivo 255 (Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo) y demás normativa vigente:

Accidente de trabajo	Todo suceso imprevisto y repentino que sobreviene por causa, consecuencia o con ocasión del trabajo, relacionado con el puesto de trabajo, y que ocasiona al trabajador una lesión orgánica corporal, perturbación funcional, incapacidad o muerte.
Ambiente de trabajo	Características del lugar y/o centro de trabajo que pueden influir de forma significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador: locales, instalaciones, equipos, productos, energía, procedimientos, métodos de organización y orden en el trabajo, entre otros.
Autoridad competente	Funcionario, servidor público o jerárquico superior facultado para establecer políticas públicas y emitir reglamentos, acuerdos, resoluciones, disposiciones y otros actos administrativos dentro del ámbito de sus competencias.
Condiciones de trabajo	Agentes o factores de riesgo con influencia significativa en la generación de riesgos, tales como las características de locales, máquinas y herramientas; la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos y sus niveles; los procedimientos de uso de dichos agentes; y la organización de las labores, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.
Control administrativo	Disposiciones, instrucciones, directrices, prohibiciones u obligaciones de seguir un procedimiento, así como observar una señal o instrucción precisa, con el fin de detectar y prever desviaciones y establecer las medidas correctivas necesarias.
Control de ingeniería	Técnica de control que genera, transforma o desarrolla nuevas propuestas y acciones para reducir los niveles de riesgo, mediante el rediseño del equipamiento, del proceso o de la organización del trabajo.
Control sobre el trabajador	Técnica aplicada a los trabajadores en la que se detallan los equipos de protección colectiva y personal necesarios para desarrollar la actividad laboral de forma segura.

Emergencia	Evento imprevisto que puede afectar la integridad física de las personas, los bienes y/o el ambiente, de forma individual o colectiva, y que requiere de una respuesta eficaz e inmediata.
Empleador	Persona natural o jurídica, pública o privada, que ejecuta su actividad en el territorio ecuatoriano y por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o se presta el servicio en relación de dependencia.
Enfermedad profesional	Patología o daño contraído como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral que el trabajador realiza por cuenta ajena.
Equipo de Protección Personal (EPP)	Implemento destinado al uso adecuado por parte del trabajador con la finalidad de protegerlo de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad y salud.
Factor de riesgo	Elemento agresor o conjunto de ellos que, presente en las condiciones de trabajo, puede aumentar la probabilidad de ocurrencia de un accidente, incidente o enfermedad profesional.
Investigación de accidente o enfermedad profesional	Técnica utilizada para el análisis específico de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, que permite conocer el desarrollo de los hechos, determinar sus causas y adoptar medidas para impedir que se repitan.
Lugar y/o centro de trabajo	Sitios en los cuales los trabajadores deben permanecer y ejercer su jornada laboral, incluidos los destinados al teletrabajo, bajo el control directo o indirecto del empleador o por cuenta propia.
Medidas de prevención	Acciones que se adoptan para evitar o disminuir los riesgos laborales, dirigidas a proteger la salud y la seguridad de los trabajadores durante su jornada laboral.
Peligro	Amenaza, fuente, situación, condición o característica que potencialmente puede poner en riesgo la vida, la seguridad y salud de los trabajadores, así como la infraestructura o el entorno.
Planes de emergencia	Procedimientos generales de reacción y alerta ante una emergencia, que incluyen un inventario de recursos, la coordinación de actividades operativas, la capacitación, el entrenamiento y los simulacros, con el fin de salvaguardar la vida, proteger los bienes y recobrar la normalidad.
Responsables de seguridad y salud en el trabajo	Técnico de seguridad e higiene del trabajo, o profesional con formación de cuarto nivel en seguridad y salud en el trabajo, o médico con especialidad en Medicina del Trabajo, designados por el empleador para desempeñar la gestión de SST.
Riesgo laboral	Probabilidad de que ocurra un evento o la exposición a peligros, junto con la severidad de la lesión o enfermedad que se produzca, y que afecte la posibilidad de cumplir las labores de manera temporal o permanente.

DISPOSICIONES GENERALES O FINALES

PRIMERA – Vigencia: Este Plan Integral entra en vigor a partir de su aprobación y tendrá una duración de 2 años (durante el periodo hasta junio 2028) según el AM MDT-2024-196 y Art. 434 del Código del Trabajo.

SEGUNDA – Difusión: El responsable de SST se encargará de la difusión a todo el trabajo dentro del procedimiento de inducción y cuando se realicen actualizaciones relevantes.

TERCERA – Actualización: El Plan será revisado y actualizado cuando: se produzca un accidente grave; se incorporen nuevos procesos o maquinaria; se produzcan cambios en las condiciones del trabajo o las normas lo así lo exijan.

CUARTA – Normativa supletoria: En lo no previsto se aplicará el Código del Trabajo, DE 255, Resolución CD 513 IESS, AM MDT-2024-196, Decisión 584 CAN, Resolución 957 CAN y demás normativa vigente.

QUINTA – Conflictos: Los conflictos que surjan en relación con la aplicación del Plan deben ser resueltos por el Comité Paritario en primera instancia sin perjuicio de los derechos ante los organismos de control.

Dado en la ciudad de **(ciudad)**, el día **(día)** del mes de **(mes)** del año **(año)**.

Firma: Empleador / Representante Legal Nombre: Ing. Sánchez Hernández René Patricio Cédula / Pasaporte: completar	Firma: Responsable de la gestión en seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales Cargo: Técnico/Responsable de SST Nombre: completar Cédula: completar
--	--

Las firmas de responsabilidad deben ser originales o firmas electrónicas vigentes y certificadas, y constar a continuación de las disposiciones finales, sin hojas en blanco de por medio.