

Oficio Nro. EPMGDT-GG-2023-0907

Quito, D.M., 11 de septiembre de 2023

Asunto: SERVIDORES MUNICIPALES DE LA EPMGDT CAPACITADOS SOBRE LAS MEDIDAS DE NO REPETICIÓN DISPUESTA DENTRO DEL JUICIO NRO. 17371202201043.

Señor Psicólogo Industrial
Gustavo Adolfo Bolaños Obando
Director Metropolitano de Recursos Humanos
DIRECCIÓN METROPOLITANA DE RECURSOS HUMANOS

Señor Doctor
Jacques Paul Ramirez Gallegos
Director Metropolitano de Capacitación
INSTITUTO METROPOLITANO DE CAPACITACIÓN
En su Despacho

De mi consideración:

Reciba un cordial y atento saludo de parte de quienes hacemos la Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico - Quito Turismo.

En atención y respuesta al Oficio Nro. GADDMQ-AM-2023-1452-OF, del 30 de agosto de 2023, suscrito por el Sr. Alcalde del D.M. de Quito Pabel Muñoz López, en el cual cita:

"(...) Como alcance al oficio N° GADDMQ-AM-2023-1440-OF de 28 de agosto de 2023, mediante el cual se informó sobre la medida de no repetición dictada mediante sentencia dentro de la acción de protección 17371-2022-01043. Al respecto me permito disponer lo siguiente:

*El nivel jerárquico superior de todas las dependencias municipales deberá verificar que nel curso virtual "Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo", se realice por parte de todos los servidores públicos municipales **hasta el 10 de septiembre de 2023 (fecha límite)**; para lo cual destinarán el tiempo disponible en su agenda hasta el plazo indicado, en razón de que el incumplimiento de la sentencia genera una multa compulsiva por cada día de retardo en la misma.*

En el caso de los servidores públicos capacitados, las máximas autoridades reportarán a la Dirección de Recursos Humanos y al Instituto Metropolitano de Capacitación (ICAM), sobre el cumplimiento de dicha capacitación, con la documentación de respaldo (listado de servidores públicos municipales conforme al formato adjunto y los certificados del evento), hasta el 15 de septiembre de 2023, fecha improrrogable (...)"

Oficio Nro. EPMGDT-GG-2023-0907

Quito, D.M., 11 de septiembre de 2023

La Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico, cuenta con 85 funcionarios, quienes han realizado el curso de “Erradicación de la Discriminación en el ámbito laboral” y el de “Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo”, para el NJS de la institución.

Por tal razón, se remite el listado del personal capacitado en conjunto con los certificados otorgados por el Instituto Metropolitano de Capacitación (ICAM), dando cumplimiento con lo anteriormente descrito.

Documentación que pongo en su conocimiento para los fines consiguientes.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Ing. Maria Cristina Rivadeneira Ricaurte

GERENTE GENERAL

EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE GESTIÓN DE DESTINO TURÍSTICO

Anexos:

- certificados_Comprimidos_1.zip
- certificados_Comprimidos_2.zip
- certificados_Comprimidos_3.zip
- formato_reporte_de_capacitación_medida_judicial_firmado-signed.pdf

Copia:

Señora Magíster

Jessica Fernanda Palomino Granda

Jefe de Talento Humano

**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE GESTIÓN DE DESTINO TURÍSTICO -
GERENCIA FINANCIERA ADMINISTRATIVA**

Señora Ingeniera

Maria Karina Gordillo Velez

Gerente Financiera Administrativa

**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE GESTIÓN DE DESTINO TURÍSTICO -
GERENCIA FINANCIERA ADMINISTRATIVA**

Oficio Nro. EPMGDT-GG-2023-0907

Quito, D.M., 11 de septiembre de 2023

Acción	Siglas Responsable	Siglas Unidad	Fecha	Sumilla
Elaborado por: Byron Javier Ocampo Espin	bo	EPMGDT-JTH	2023-09-11	
Aprobado por: MARIA CRISTINA RIVADENEIRA RICAURTE	mcr	EPMGDT-GG	2023-09-11	



Firmado electrónicamente por:
**MARIA CRISTINA
RIVADENEIRA RICAURTE**



PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

JETAFURA DE TALENTO HUMANO SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

EMPRESA PUBLICA METROPOLITANA DE GESTIÓN DE DESTINO TURÍSTICO

2024

ÍNDICE

1. NORMATIVA LEGAL:	3
2. OBJETIVO GENERAL	4
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
4. ALCANCE	5
5. MARCO TEÓRICO	5
5.1. Conceptos	6
5.2. Equipo encargado del diseño, implementación y brindar apoyo en la aplicación del Programa	6
5.3. Implementación del programa	7
5.3.1. Socialización del programa	7
5.3.2. Sensibilización sobre sensibilización	8
5.3.3. Programa de prevención de VIH-SIDA	8
5.3.4. Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.	8
5.3.5. Diagnóstico y análisis de resultados	8
5.3.6. Estrategias de intervención	9
5.3.7. Seguimiento y evaluación	9
6. RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES	9
7. ETAPA DE REGISTRO DE INFORMACIÓN E INDICADORES EN EL SISTEMA ÚNICO DE TRABAJO	10
8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	10
9. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD	11

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

1. NORMATIVA LEGAL:

CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR

- **Art 11.-** El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:
Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.
El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.
- **Art 66.-** Se reconoce y garantizará a las personas:
11. El derecho a guardar reserva sobre sus convicciones. Nadie podrá ser obligado a declarar sobre las mismas. En ningún caso se podrá exigir o utilizar sin autorización del titular o de sus legítimos representantes, la información personal o de terceros sobre sus creencias religiosas, filiación o pensamiento político; ni sobre datos referentes a su salud y vida sexual, salvo por necesidades de atención médica.
- **Art 359.-** El sistema nacional de salud comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos, acciones y actores en salud; abarcará todas las dimensiones del derecho a la salud; garantizará la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación en todos los niveles; y propiciará la participación ciudadana y el control social.
- **Art 364.-** Las adicciones son un problema de salud pública. Al estado le corresponderá desarrollar programas coordinados de información, prevención y control de consumo de alcohol, tabaco, sustancias estupefacientes y psicotrópicas; así como ofrecer tratamiento a los consumidores ocasionales, habituales y problemáticos. En ningún caso se permitirá su criminalización, ni se vulnerarán sus derechos constitucionales.

INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- **Art 11.-** En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.
- **Art. 18.-** Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar. Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- **Art. 26.-** El empleador deberá tener en cuenta, en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por

la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Acuerdo Ministerial 82 NORMATIVA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL (Registro Oficial 2017-06-16)

- **Art. 9.- DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.**
- En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 “Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de Violencia contra la Mujer en los espacios de trabajo” (Registro oficial 2020-12-22)

- **Art. 4.-** De la adopción de medidas de prevención.- Todas las instituciones y entidades del sector público y empleadores del sector privado deberán adaptar su normativa interna conforme a los preceptos establecidos en el presente Acuerdo Ministerial; en el "Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo", que se encuentra anexo al presente instrumento; y, demás lineamientos definidos por el Ministerio del Trabajo.

INSTRUCTIVO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE EMPLEADORES (Última reforma: 2023-11-29)

Art. 10.- Obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.- El empleador deberá efectuar el registro, aprobación, notificación y/o reporte de obligaciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo respecto a los siguientes temas:
d) Identificación de peligros; medición, evaluación y control de riesgos laborales;
e) Planes de prevención de riesgos laborales, salud en el trabajo, emergencia, contingencia;

2. OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores de riesgos psicosociales y elaborar un plan de acción para mitigar los efectos de los mismos en los servidores y trabajadores de la Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico – Quito Turismo.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aplicar el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo para evaluar factores de riesgo psicosocial que puedan producir daño a la salud del trabajador o servidor de la Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico – Quito Turismo.
- Fortalecer el conocimiento y generar procesos de sensibilización de prevención de los factores de riesgos psicosociales mediante charlas, talleres y capacitaciones a los trabajadores y servidores de la Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico – Quito Turismo.
- Elaborar estrategias de intervención para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación a los trabajadores y servidores de la

Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico – Quito Turismo.

4. ALCANCE

El presente programa está contemplado para su aplicación a todo el personal que labora en la Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico – Quito Turismo, como se establece en la siguiente tabla:

Piso	Unidades / Áreas	Estaciones de Trabajo	No. de funcionarios	Observaciones
Planta Baja	Dirección de Calidad	21	26	
	Jefatura de Talento Humano	5	5	
	Conductores	1	3	
Primer Piso	Gerencia General	2	3	
	Gerencia Técnica	2	2	
	Dirección de Comercialización	4	5	Personal de la tienda Quito es externo
	Jefatura de Planificación	6	6	
	Dirección de Comunicación	4	4	
	Dirección de Desarrollo	7	10	Personal de Información turista (aeropuerto) es externo.
	Dirección de Mercadeo	7	7	
	Dirección MICE	3	3	
	Gerencia Financiera Administrativa	2	2	
	Jefatura de Sistemas	3	3	
	Jefatura Financiera	8	8	
	Jefatura Administrativa	7	7	
	Jefatura de Compras Públicas	2	2	
	Gerencia Jurídica	2	2	
Número Total de funcionarios			98	

El número de funcionarios y trabajadores puede variar de acuerdo a la necesidad institucional

5. MARCO TEÓRICO

Tener ambientes laborales saludables donde la calidad de vida institucional y condiciones sean óptimas, es el reto de toda institución, pues involucra a todas las personas que laboran incluyendo a familiares, amigos y sociedad en la cual convive el trabajador. Uno de los factores claves dentro de una organización, es el talento humano y dentro de ello el ambiente laboral y racional de los individuos colaboradores de la misma.

El crecimiento y buen funcionamiento de la organización se ve reflejado directamente en el comportamiento y desempeño de sus colaboradores, es decir, la parte operativa de la misma. (Moreno Jimenez & Báez León , 2010)

Para la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), el entorno laboral puede ser un agente capaz de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo.

La salud mental viene determinada en parte por las características del entorno ocupacional y entre estas características los factores psicosociales y organizativos desempeñan un papel relevante.

La evaluación de los riesgos psicosociales es de vital importancia si la organización desea crecer rápidamente, dichos riesgos abarcan desde las horas laborables hasta abusos jerárquicos (OIT-OMS, 1984)

5.1. Conceptos

Salud: “Un estado de completo bienestar físico, mental, espiritual, emocional y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”.

Enfermedad laboral: es la patología contraída como resultado de la exposición a factores de riesgos inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a prestar sus servicios.

Riesgo Laboral: es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, considerándose daño derivado del trabajo las enfermedades, patologías, lesiones, accidentes sufridos a consecuencia del trabajo.

Factores de Riesgo Psicosocial: “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral, que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo”.

Intervención Psicosocial: todas aquellas actuaciones encaminadas a reducir o prevenir situaciones de riesgo social y personal, ya sea mediante la implantación de medidas para la solución de problemas concretos que afectan a individuos, a grupos o a comunidades, o mediante la promoción de una mejor calidad de vida.

Discriminación: “(...) comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”

Violencia: es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte.

5.2. Equipo encargado del diseño, implementación y brindar apoyo en la aplicación del Programa

Para el desarrollo del presente programa se conformará el equipo principal de la siguiente manera:

1. Gerencia General

- Gerente General o su delegado

2. Jefatura de Talento Humano:

- Jefe de Talento Humano
- Analista de Talento Humano
- Asistente de Talento Humano
- Especialista de Bienestar, Seguridad y Salud Ocupacional
- Especialista de Gestión de Riesgos

3. Personal de apoyo

- Miembros del comité paritario

5.3. Implementación del programa

Para el presente programa se detalla las actividades y el cronograma para la implementación del mismo

Actividad	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic
Diseño del programa	X							
Aprobación del programa		X						
Socialización del programa		X						
Sensibilización			X					
Diagnóstico y análisis de resultados			X	X				
Estrategias de intervención					X			
Seguimiento						X		
Evaluación							X	
Reporte de información a SUT								X

5.3.1. Socialización del programa

Para la socialización la Jefatura de Talento Humano, mediante el Especialista de Bienestar, Seguridad y Salud Ocupacional informará a toda la empresa sobre la importancia y los beneficios de implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, discriminación y violencia, así también, todas las acciones a realizar en este programa, esto a través de:

- Reunión en la Sala de Capacitación
- Medios digitales (Correo electrónico Institucional)

La sociabilización se realizará tentativamente para el mes de junio 2024

5.3.2. Sensibilización sobre sensibilización

Para la sensibilización la Jefatura de Talento Humano, mediante el Especialista de Bienestar, Seguridad y Salud Ocupacional informará a toda la empresa sobre la importancia y los beneficios de implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, discriminación y violencia, así también, todas las acciones a realizar en este programa, esto a través de:

- Taller de sensibilización
- Medios digitales (Correo electrónico Institucional)

5.3.3. Programa de prevención de VIH-SIDA

Estructurar y desarrollar un programa de prevención de VIH-SIDA. El programa comprenderá con lo siguiente:

- Sensibilización:
 - o Definición
 - o Fisiopatología
 - o Signos y síntomas
 - o Medios de transmisión
 - o Tratamiento, prevención-promoción, consecuencias.
- Promoción de la realización de la prueba de detección de VIH de manera voluntaria y confidencial.
- Difusión de canales de comunicación y/o asesoramiento de prevención y atención socio*sanitaria.

5.3.4. Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

El protocolo se desarrollará y tendrá las siguientes actividades:

- Socialización del protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral, y toda forma de violencia contra la mujer.
- Entrega a todo el personal una copia digital del protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo.
- Taller de sensibilización de pr
- }evencción de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer.

5.3.5. Diagnóstico y análisis de resultados

Para la evaluación se realizará mediante el cuestionario del Ministerio de Trabajo (Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales), mismo que se aplicará de forma individual por cada uno de los trabajadores y servidores de la EPMGDT.

El diagnostico se realizará en el mes de julio y agosto

5.3.6. Estrategias de intervención

Una vez realizado el levantamiento de la información de la fase de diagnóstico, se determinará los factores de riesgos y la población objetiva específica para intervención, en la que se empleará las acciones preventivas promocionales, educativas y de apoyo para aquellas personas con riesgo alto.

Escoger al menos tres modos de intervención: (son los que utilizarán).

Para la intervención se realizará las siguientes actividades.

- Taller de prevención ante el riesgo psicosocial
- Feria para una vida saludable
- Gincana participativa con todo el personal

5.3.7. Seguimiento y evaluación

- Seguimiento:
 - o Se realizará el seguimiento necesario en concordancia con los resultados obtenidos y las estrategias de intervención
- Evaluación:
 - o Para la evaluación se debe realizar con el mismo profesional que realizó en la fase diagnóstica

6. RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES

Responsables	Funciones
Jefatura de Talento Humano	Apoyar la implementación y desarrollo del programa mediante: • Acciones que faciliten el cumplimiento del programa por parte del equipo de trabajo. • Entrega de información necesaria del personal para facilitar la evaluación del riesgo psicosocial. • Participación en la gestión de sensibilización en temas relacionados a derechos laborales
Especialista de Bienestar, Seguridad y Salud Ocupacional	Estructurar y desarrollar el presente programa de prevención de riesgo psicosocial: • Promover buenas prácticas de seguridad y prevención de riesgo psicosocial del personal. • Capacitar al equipo de trabajo sobre la prevención del riesgo psicosocial desde el ámbito de Seguridad en el Trabajo. • Informar periódicamente de los resultados alcanzados en el programa a la Máxima Autoridad y/o su delegado. • Reportar en la plataforma informática de la autoridad laboral los indicadores del presente programa (plataforma SUT)
Médico Ocupacional*	• Apoyar el desarrollo e implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales. • Estructurar y desarrollar el plan de acción del programa de prevención de VIH-SIDA. • Capacitar al equipo de trabajo sobre la prevención del riesgo psicosocial desde el ámbito de Salud en el Trabajo, y VIH SIDA

* La Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico se acogía al Acuerdo Ministerial 1404: Reglamento Para el Funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresas, conforme al artículo 7, que determina: *“Los Servicios Médicos de Empresa, serán dirigidos por un Médico General, con experiencia en Salud Ocupacional o Salud Pública. El personal de enfermería trabajará a tiempo completo, cubriendo todos los turnos de labor de la empresa.*

El horario médico mínimo se cumplirá de acuerdo a la siguiente tabla:

de 100 a 200 trabajadores 3 horas día médico”

Por esta razón la Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico no contaba con médico ocupacional, rigiéndose así a la normativa legal en seguridad y salud ocupacional; sin embargo, de acuerdo con el Decreto Ejecutivo No. 255 de fecha 02 de mayo de 2024: Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo; la empresa debe contar con un profesional médico con formación de 4to nivel en seguridad y salud en el trabajo de visita periódica, razón por la cual se realizará las gestiones pertinentes para contar con dicho profesional.

7. ETAPA DE REGISTRO DE INFORMACIÓN E INDICADORES EN EL SISTEMA ÚNICO DE TRABAJO

Dentro de esta etapa se tomará en cuenta los indicadores y la información en relación a las actividades planteadas por el Ministerio de Trabajo, para constancia en el Sistema Único del Trabajo.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El presente programa nos ayudará a Identificar los factores de riesgos psicosociales y elaborar un plan de acción para mitigar los efectos de los mismos en los servidores y trabajadores de la Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico – Quito Turismo.

La Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico debido al número de trabajadores y servidores en nómina NO cuenta con un Médico Ocupacional; sin embargo, el Decreto Ejecutivo No. 255 de fecha 02 de mayo de 2024 (Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo), establece en su artículo 18:

“(…) De los responsables para la seguridad y salud en el trabajo. - Los empleadores, conforme el número de trabajadores que laboren en el lugar y/o centro de trabajo, y el nivel de riesgo laboral, designarán los monitores o técnicos de seguridad e higiene del trabajo y personal de salud en el trabajo (…)”

En el mismo artículo clasifica a las empresas según el número de trabajadores o servidores y el nivel de riesgo laboral, por lo que la EPMGDT se encuentra en la siguiente clasificación:

Clasificación de la Empresa / Institución	Número de trabajadores y/o servidores	Nivel de riesgo laboral	Monitor o Técnico de Seguridad e Higiene del Trabajo (STH)	Personal de Salud en el trabajo
Mediana "A"	50 a 99	Bajo	Un técnico de seguridad e higiene del trabajo	Empleadores con 1 a 99 trabajadores: un profesional médico con formación de 4to nivel en seguridad y salud en el trabajo de visita periódica
		Medio		
		Alto		

En este sentido, se recomienda contratar un médico ocupacional que se encargue de diseñar, implementar y evaluar los planes y programas referente a la vigilancia de la salud de los trabajadores y servidores de la empresa, para dar cumplimiento a la normativa legal vigente

9. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD

ACCIÓN	SERVIDOR/A	FIRMA
Elaborado por:	Andrés Mogro A. Especialista de Bienestar, Seguridad y Salud Ocupacional	 Firmado electrónicamente por: JORGE ANDRES MOGRO ACUNA
Revisado y aprobado por:	Jessica Palomino G. Jefe de Talento Humano	 Firmado electrónicamente por: JESSICA FERNADA PALOMINO GRANDA