



# Informe de Gestión Anual

EJERCICIO ECONÓMICO 2017

*Dr. Mauro Mendoza Álvaro*

## EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE RASTRO QUITO

Tel. 02-3952-300 Ext 18700

Cdla. La Ecuatoriana, calle Camilo  
Orejuela y Secundaria

[www.epmrq.gob.ec](http://www.epmrq.gob.ec)  
[info@epmrq.gob.ec](mailto:info@epmrq.gob.ec)

**CONTENIDO**

EJERCICIO ECONÓMICO 2017 .....	1
1 Gestión Administrativa Financiera.....	3
1.1 Gestión de Presupuesto .....	3
1.2 Gestión de Contabilidad.....	5
1.3 Gestión de Tesorería .....	5
1.4 Gestión de Talento Humano.....	7
1.4.1 SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO .....	9
1.4.2 SUBSISTEMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL .....	10
1.4.3 DESVINCULACIÓN DEL PERSONAL .....	10
1.4.4 SUBSISTEMA DE CAPACITACIÓN .....	10
1.4.5 REMUNERACIONES .....	13
1.4.6 SEGURIDAD INDUSTRIAL .....	13
1.4.7 SERVICIO MÉDICO .....	13
1.4.8 PROMOCIÓN DE LA SALUD .....	14
1.4.8.1 VACUNACIÓN .....	15
1.4.8.2 GESTIÓN DE TRABAJO SOCIAL .....	15
2 Gestión de Producción.....	22
2.1 Estadísticas de Producción – Faenamiento .....	24
2.1.1 Faenamiento en el Matadero Metropolitano.....	24
2.1.2 Faenamiento en Centros Privados y Rurales de Faenamiento .....	26
2.1.3 Sub Productos .....	27
2.1.3.1 Harina de sangre .....	27
2.1.3.2 Bilis y cálculos biliares .....	27
2.1.3.3 Incineración .....	28
2.2 Gestión Veterinaria e Inocuidad .....	29
2.2.1 Inspección veterinaria ante y post mortem .....	32
2.2.2 Control de certificados sanitarios de movilización interna.....	32
2.2.3 Gestión de calidad e inocuidad .....	32
2.2.4 Cooperación interinstitucional .....	33
2.2.5 Registros de hallazgos patológicos producto de la inspección veterinaria.....	33
2.2.6 Reporte de información técnica requerida por AGROCALIDAD.....	34
2.3 Gestión de mantenimiento .....	34
2.4 Gestión Ambiental.....	36

# 1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA FINANCIERA

## 1.1 GESTIÓN DE PRESUPUESTO

La Empresa Pública Metropolitana de Rastro Quito durante el ejercicio fiscal del año 2017 conto con un presupuesto inicial de \$ 5,126,970.03 tanto de ingresos como gastos en el cual se realizó tres reformas quedando como resultado un codificado de \$5,315,502.00, A continuación se presenta el detalle de las variaciones en el presupuesto 2017.

DESCRIPCION	ASIGNACION	REFORMAS	% VARIACION/ REFORMA	CODIFICADO	FECHA DE REFOMA	MOTIVO DE REFORMA
INGRESOS	5,126,970.03	553,361.59	10.79%	5,680,331.62	10/03/2017	SE INCREMENTO AL TECHO PRESUPUESTARIO PARA EL PAGO DE MAQUINARIAS ADQUIRIDAS EN EL AÑO 2016
DESCRIPCION	ASIGNACION REFORMADA	REFORMAS	% VARIACION/ REFORMA	CODIFICADO	FECHA DE REFOMA	MOTIVO DE REFORMA
INGRESOS	5,680,331.62	(400,000.00)	-7.04%	5,280,331.62	17/11/2017	SE DISMINUYE EL TECHO PRESUPUESTARIO DEBIDO A UNA VARIACION EN LOS VALORES PROYECTADOS A REACUDAR PARA EL AÑO 2017
DESCRIPCION	ASIGNACION REFORMADA	REFORMAS	% VARIACION/ REFORMA	CODIFICADO	FECHA DE REFOMA	MOTIVO DE REFORMA
INGRESOS	5,280,331.62	35,170.38	0.67%	5,315,502.00	29/12/2017	INCREMENTO DE FAENAMIENTO POR CIERRE DE CAMALES RURALES

DESCRIPCION	ASIGNACION	REFORMAS	% VARIACION/ REFORMA	CODIFICADO	FECHA DE REFOMA	MOTIVO DE REFORMA
GASTOS	5,126,970.03	553,361.59	10.79%	5,680,331.62	10/03/2017	SE INCREMENTO AL TECHO PRESUPUESTARIO PARA EL PAGO DE MAQUINARIAS ADQUIRIDAS EN EL AÑO 2016
DESCRIPCION	ASIGNACION	REFORMAS	% VARIACION/ REFORMA	CODIFICADO	FECHA DE REFOMA	MOTIVO DE REFORMA
GASTOS	5,680,331.62	(400,000.00)	-7.04%	5,280,331.62	17/11/2017	SE DISMINUYE EL TECHO PRESUPUESTARIO DEBIDO A UNA VARIACION EN LOS VALORES PROYECTADOS A REACUDAR PARA EL AÑO 2017
DESCRIPCION	ASIGNACION	REFORMAS	% VARIACION/ REFORMA	CODIFICADO	FECHA DE REFOMA	MOTIVO DE REFORMA
GASTOS	5,280,331.62	35,170.38	0.67%	5,315,502.00	29/12/2017	INCREMENTO DE FAENAMIENTO POR CIERRE DE CAMALES RURALES

Gestión presupuestaria muestra que se obtuvo un 99.52% de ejecución total de los ingresos.

Dentro de la Gestión presupuestaria se muestra que se obtuvo un 99.52% de ejecución total de los ingresos, con respecto a los gastos se alcanza una ejecución presupuestaria de 82.41% del codificado.

Detalle por cuentas de la Ejecución Presupuestaria de ingresos y gastos del 2017:

### INGRESOS 2017

DETALLE	CODIFICADO	DEVENGADO	% DE EJECUCIÓN
<b>INGRESOS CORRIENTES</b>	<b>3,740,781.09</b>	<b>3,740,210.84</b>	<b>99.98 %</b>
TASAS Y CONTRIBUCIONES	3,608,676.70	3,608,676.70	100 %
VENTA DE BIENES Y SERVICIOS	100,846.75	100,276.50	99.43 %
RENTAS DE INVERSIONES Y MULTAS	7,498.25	7,498.25	100 %
OTROS INGRESOS	23,759.39	23,759.39	100 %
<b>INGRESOS DE FINANCIAMIENTO</b>	<b>1,574,720.91</b>	<b>1,549,631.05</b>	<b>98.41 %</b>
FINANCIAMIENTO INTERNO	831,011.74	831,011.74	100 %
CUENTAS PENDIENTES POR COBRAR	743,709.17	718,619.31	96.63 %
<b>Totales=&gt;</b>	<b>5,315,502.00</b>	<b>5,289,841.89</b>	<b>99.52 %</b>

### GASTOS 2017

DETALLE	CODIFICADO	DEVENGADO	% EJECUCIÓN
<b>GASTOS CORRIENTES</b>	<b>959,173.77</b>	<b>666,450.38</b>	<b>69.48 %</b>
GASTOS EN PERSONAL	699,488.69	509,675.12	72.86%
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	179,145.33	93,271.60	52.06 %
OTROS GASTOS	43,760.00	30,384.88	69.44 %
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	36,779.75	33,118.78	90.05 %
<b>GASTOS DE INVERSION</b>	<b>3,233,924.63</b>	<b>2,776,432.37</b>	<b>85.85%</b>
GASTOS EN PERSONAL PARA INVERSION	2,046,226.84	1,937,256.96	94.67 %
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO PARA INVERSION	1,135,507.21	833,542.49	73.41 %
OBRAS PUBLICAS	45,487.38	0.00	0 %
OTROS GASTOS DE INVERSION	6,703.20	5,632.92	84.03 %
<b>GASTOS DE CAPITAL</b>	<b>1,015,403.60</b>	<b>857,048.28</b>	<b>84.4 %</b>
ACTIVOS DE LARGA DURACION	1,015,403.60	857,048.28	84.4 %
<b>APLICACION DEL FINANCIAMIENTO</b>	<b>107,000.00</b>	<b>80,359.59</b>	<b>75.1 %</b>
PASIVO CIRCULANTE	107,000.00	80,359.59	75.1 %
<b>TOTAL</b>	<b>5,315,502.00</b>	<b>4,380,290.62</b>	<b>82.41 %</b>

La Ejecución presupuestaria de la Empresa refleja que los ingresos devengados \$5,289,841.89 cubren el total de gasto generados \$4,380,290.62 en el ejercicio fiscal 2017.

## **1.2 GESTIÓN DE CONTABILIDAD.**

En la Gestión Contable del ejercicio 2017 se cumplió oportunamente con la generación de Estados Financieros (ESIGEF) y declaraciones de impuestos (SRI).

De acuerdo a directrices del Ministerio de Economía y Finanzas la empresa AVALTEC realizó la revalorización de todos los Bienes de Larga Duración de la Empresa Pública Metropolitana de Rastro Quito, dentro de la Gestión de contabilidad y de acuerdo a recomendaciones realizadas por la empresa AVALTEC se realizaron asientos contables de ajuste por la revalorización de los Bienes de Larga Duración y por la reclasificación de Bienes de larga duración a Bienes Sujetos a Control siguiendo las recomendaciones y asiento tipo presentados por el Ministerio de Economía y Finanzas.

Es importante mencionar que en diciembre del año 2017 se provisionó en cuentas por pagar valores correspondientes a liquidaciones, renunciaciones voluntarias, jubilaciones de empleados y beneficios sociales a favor de los trabajadores y empleados.

## **1.3 GESTIÓN DE TESORERÍA**

Dentro de la Gestión de Tesorería se, mantiene con el cobro anticipado de las facturas previo del servicio de Faenamiento, acción que permite el mejoramiento del proceso de recaudación, en la Empresa Pública Metropolitana de Rastro, que garantiza la correcta y total recaudación de valores.

Adicional para la recuperación de cartera de años anteriores se firmó con el Presidente de la GAD, de la Parroquia de Calacali, un convenio de pago con un plazo de 24 meses el cual se encuentra vigente a partir del 13 de Septiembre 2016, hasta Agosto del 2018. A continuación el detalle:

CUOTA	VALOR	MES DE CANCELACION
1	2.788,32	ENERO
2	2.788,32	FEBRERO
3	2.788,32	MARZO
4	2.788,32	ABRIL
5	2.788,32	MAYO
6	2.788,32	JUNIO
7	2.788,32	AGOSTO
8	2.788,32	AGOSTO
9	2.788,32	SEPTIEMBRE
10	2.788,32	OCTUBRE
<b>VALOR RECUPERADO</b>	<b>27.883,20</b>	

Tabla de porcentaje de recuperación de cuentas por cobrar años anteriores.

RECUPERACION			
	2017	Valor Recuperado	% de Recuperación
AÑOS ANTERIORES	58.554,72	27.883,20	48%
<b>TOTALES</b>	<b>58.554,72</b>	<b>27.883,20</b>	<b>48%</b>

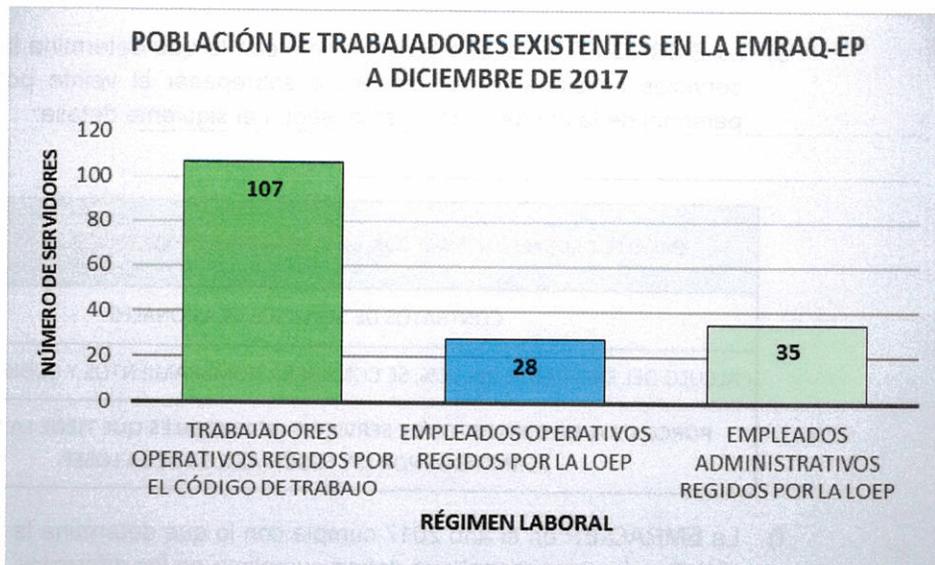
## 1.4 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Se enfocó el esfuerzo a lograr el objetivo de una mejora en el rendimiento del Talento Humano, condición que ha permitido mejorar la gestión que realiza la EMRAQ-EP.

La población de servidores existentes en la EMRAQ-EP se divide en dos grupos:

- ✓ Trabajadores operativos regidos por el Código de Trabajo y
- ✓ Empleados administrativos y operativos regidos por la LOEP

a) Existe la siguiente dispersión poblacional:



- b) En cuanto a la población de trabajadores en el área operativa, la media de edad es de 44 años y por otra parte el personal administrativo cuenta con una media de edad de 46 años.
- c) Existe el siguiente detalle del personal que trabaja en la EMRAQ-EP de acuerdo a la modalidad laboral a la que pertenecen, con fecha de corte de diciembre de 2017:

MODALIDAD LABORAL	DICIEMBRE 2017
CODIGO DEL TRABAJO - CONTRATOS INDEFINIDOS	107
LOEP - NOMBRAMIENTOS	28
LOEP- CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES	35

TOTAL SERVIDORES	170
------------------	-----

- d) La EMRAQ-EP en el año 2017 cumple con lo que determina el Código de Trabajo sobre el porcentaje de personal con discapacidad que debe tener cada empresa, según el siguiente detalle:

DETALLE DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD	A DICIEMBRE 2017
PERSONAL CON DISCAPACIDAD	7
NUMERO DE TRABAJADORES Y NOMBRAMIENTOS PARA CALCULO DE CUMPLIMIENTO DEL 4% DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD	170
PORCENTAJE DEL 4% QUE CUMPLE LA EMRAQ-EP	4%
EXISTE CUMPLIMIENTO	SI

- e) La EMRAQ-EP en el año 2017 cumple con lo que determina la Ley sobre los contratos de servicios ocasionales que no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante, según el siguiente detalle:

DETALLE DEL EXEDENTE DEL 20% EN CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES	DICIEMBRE 2017
CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES	35
CALCULO DEL EXCEDENTE DEL 20%, SE CONSIDERA NOMBRAMIENTOS Y CODIGO DE TRABAJO	170
PORCENTAJE DE CONTRATOS DE SERVICIOS OCASIONALES QUE TIENE LA EMRAQ-EP PERMITIDOS POR LEY SEGÚN ART. 58 DE LA LOSEP	20%

- f) La EMRAQ-EP en el año 2017 cumple con lo que determina la Ley sobre los porcentajes de distribución de personal que deben cumplirse en los diferentes procesos de la institución, es así que debe ser setenta por ciento en los procesos agregadores de valor y treinta por ciento en procesos habilitantes de asesoría y apoyo, según el siguiente detalle:

DETALLE 70 / 30	No.	%
PERSONAL CARGADOS AL PROCESO AGREGADORES DE VALOR	151	89%
PERSONAL CARGADOS AL PROCESO HABILITANTE DE APOYO	19	11%

### 1.4.1 SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO

Considerando que una de las facultades que tiene las UATH, es la de analizar y estructurar los subsistemas de talento humano en virtud de la necesidad institucional y en concordancia con lo establecido en la Ley Orgánica de Empresas Públicas –LOEP- y las respectivas normas técnicas y con el fin de dar cumplimiento a la mejora continua de los procesos, la UATH determinó la necesidad de aplicar los instrumentos técnicos legales vigentes para implementar el subsistema de evaluación al desempeño del personal administrativo de la EMRAQ-EP en el año 2017.

Para implementar el presente subsistema la UATH se sustenta en el artículo 20 numeral 5, de la Ley Orgánica de Empresas Públicas –LOEP-, donde establece, que los sistemas de administración del talento humano que deben desarrollar las empresas públicas estarán basados en el principio de ***“Evaluación Periódica del desempeño de su personal, para garantizar que éste responda al cumplimiento de las metas de la empresa pública y las responsabilidades del evaluado en la misma y estructurar sistemas de capacitación y profesionalización del talento humano de las empresas públicas”***, sobre la base de las normas técnicas.

De igual manera este proceso está alineado a lo que establece el artículo 13 del capítulo tres de la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño, implementando de esta forma el procedimiento para la aplicación del subsistema de evaluación del desempeño con las siguientes fases:

- Definición de indicadores de evaluación del desempeño;
- Difusión del programa de evaluación;
- Entrenamiento a evaluadores;
- Ejecución del proceso de evaluación;
- Análisis de resultados de la
- Retroalimentación y seguimiento.

Por lo expuesto la UATH implemento el subsistema de evaluación del desempeño en el ejercicio fiscal 2016 y continua con el proceso en el 2017 de manera objetiva, desconcentrada y descentralizada, cumpliendo el procedimiento establecido en las fases del proceso.

## 1.4.2 SUBSISTEMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

En el año 2017 se realizó la renovación de personal requerido por la empresa, mediante la adecuada selección considerando el perfil idóneo del Talento Humano, asegurándose que las personas contratadas cuenten con las competencias para el desenvolvimiento óptimo de sus funciones.

Cabe además informar que en el presente ejercicio fiscal se procedió a realizar tres concursos públicos de méritos y oposición en la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo, para llenar las vacantes de conformidad a la normativa vigente.

## 1.4.3 DESVINCULACIÓN DEL PERSONAL

Para proceder la desvinculación de personal se ha respetado las normas legales vigentes por lo que para proceder la desvinculación del personal se procedió a ejecutar la jubilación de trabajadores quienes cumplieron los requisitos establecidos en la Ley de Seguridad Social; además considerando que el estado de salud de un gran porcentaje de personal del área operativa son precarias, por la actividad misma del proceso de faenamiento, se procedió a ejecutar un plan de compra de renuncias obligatorias, lo cual fue acogido por los compañeros trabajadores; evitando de esta manera el despido intempestivo y el pago de grandes sumas de dinero por concepto de indemnización de estabilidad de ocho años.

Es importante informar que estos procesos se los ha realizado aplicando los criterios técnicos y legales vigentes, además este dato revela que el envejecimiento del personal requiere una planificación financiera para el proceso de jubilación, debido a que los ingresos que dispone la empresa no cubrirían los montos requeridos, considerando que se prevé un porcentaje elevado de personal en condiciones de optar su jubilación desde el año 2016 hasta el 2018.

Para racionalizar los recursos y dar cumplimiento a la normativa vigente, se procedió con la ejecución del plan de jubilación y plan de compras de renuncias obligatorias; en el año 2017 se jubiló un empleado, dos trabajadores, tres por compra de renuncias obligatorias de trabajadores; 7 personas que renunciaron a sus puestos de trabajo y la desvinculación de una persona por el trámite de visto bueno concedido por el Inspector de Trabajo de Pichincha.

## 1.4.4 SUBSISTEMA DE CAPACITACIÓN

La Unidad de Talento Humano anualmente planifica el programa de capacitaciones para todo el personal administrativo y operativo de la Empresa Pública Metropolitana de Rastro, garantizando la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos, mediante la implementación y desarrollo del programa de capacitación.

La misión de este subsistema es impartir ampliamente los conocimientos que se requieren para el cumplimiento cabal de las competencias y facultades de los servidores y que refleje el compromiso de fomentar a través de la capacitación, un servicio público eficiente, competente y de calidad, que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales de la Empresa Metropolitana de Rastro Quito.

En el año 2017 se destinó un presupuesto de \$ 16.800,00 para capacitación, de los cuales se ha ejecutado el 90% a través de las siguientes temáticas de capacitación efectuadas:

CURSOS REALIZADOS EN EL AÑO DE 2017							
MES	NOMBRES	DIRECCION O DEPARTAMENTO	CURSO	DESDE	HASTA	NÚMERO DE DÍAS	OBSERVACIONES
MARZO	FREDDY ROMERO BAQUERO	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	HERRAMIENTAS OFIMATICAS PARA AUDITORIA	14/03/2017	17/03/2017	4 DIAS	DICTADO EN LA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO
	DAVID CHAVEZ CHAPA	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	HERRAMIENTAS OFIMATICAS PARA AUDITORIA	14/03/2017	17/03/2017	4 DIAS	DICTADO EN LA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO
	HERNANDEZ VALENCIA JOSE MARTIN	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	HERRAMIENTAS OFIMATICAS PARA AUDITORIA	14/03/2017	17/03/2017	4 DIAS	DICTADO EN LA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO
	OLMEDO TORRES MARCO VINICIO	GESTION DE TALENTO HUMANO	RIESGOS DE TRABAJO	16/03/2017	16/03/2017	1 DÍA	HOTEL SHERATON IESS
	MORALES PEREZ MARITZA	DEPARTAMENTO MÉDICO	RIESGOS DE TRABAJO	16/03/2017	16/03/2017	1 DÍA	HOTEL SHERATON IESS
	OLMEDO TORRES MARCO VINICIO	GESTION DE TALENTO HUMANO	GESTION MEDICA EN PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	24/03/2017	24/03/2017	1 DÍA	IESS SALA DE CAPACITACIONES
ABRIL	FREDDY ROMERO BAQUERO	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	HERRAMIENTAS OFIMATICAS PARA AUDITORIA	10/04/2017	13/04/2017	4 DIAS	DICTADO EN LA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO
	DAVID CHAVEZ CHAPA	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	HERRAMIENTAS OFIMATICAS PARA AUDITORIA	10/04/2017	13/04/2017	4 DIAS	DICTADO EN LA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO
	HERNANDEZ VALENCIA JOSE MARTIN	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	HERRAMIENTAS OFIMATICAS PARA AUDITORIA	10/04/2017	13/04/2017	4 DIAS	DICTADO EN LA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO
	GRACE POZO NAVARRO	SECRETARIA DE GERENCIA	CONCEPTUALIZACION ARCHIVISTICA Y GESTION DOCUMENTAL	12/04/2017	12/04/2017	4 HORAS	DICTADO EN EL INSTITUTO DE CAPACITACION MUNICIPAL

MAYO	LOACHAMIN GUTIERREZ LUIS EFRAIN	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	CONTROL Y ADMINISTRACION DE BIENES	02/05/2017	05/05/2017	4 DIAS	DICTADO EN EL INSTITUTO DE CAPACITACION MUNICIPAL
	BORJA ALBAN WILSON RODRIGO	DEPARTAMENTO DE BIENES	CONTROL Y ADMINISTRACION DE BIENES	02/05/2017	05/05/2017	4 DIAS	DICTADO EN EL INSTITUTO DE CAPACITACION MUNICIPAL
	CHACON TAPIA GABRIELA DEL CARMEN	DEPARTAMENTO DE BIENES	CONTROL Y ADMINISTRACION DE BIENES	02/05/2017	05/05/2017	4 DIAS	DICTADO EN EL INSTITUTO DE CAPACITACION MUNICIPAL
	GRACE POZO NAVARRO	SECRETARIA DE GERENCIA	PROCEDIMIENTO PARA LA SUSCRIPCION, REGISTRO, SEGUIMIENTO Y CUSTODIA DE CONVENIOS DEL MDMQ	03/05/2017	03/05/2017	10 HORAS	DICTADO EN EL INSTITUTO DE CAPACITACION MUNICIPAL
	JACHO CHICIZA DANIEL MOISES	GESTION DE TALENTO HUMANO	SEMINARIO ESPECIALIZADO EN SEGUROS	02/05/2017	31/07/2017	76 HORAS	DICTADO EN EL INSTITUTO DE CAPACITACION DE SEGUROS INSURANCE
	HUILCAPI VELARDE ANA CECILIA	DEPARTAMENTO DE BIENES	SEMINARIO ESPECIALIZADO EN SEGUROS	02/05/2017	31/07/2017	76 HORAS	DICTADO EN EL INSTITUTO DE CAPACITACION DE SEGUROS INSURANCE
JUNIO	MILTON VASCONEZ OCAMPO	GESTION ESTRATEGICA	PROGRAMA DE ANTIVIRUS	12/06/2017	16/06/2017	20 HORAS	HOTEL
	TODO EL PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL ADMINISTRATIVO	GESTION DOCUMENTAL	17/07/2017	17/07/2017	6 HORAS	INSTITUTO DE CAPACITACION MUNICIPAL
	TODO EL PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL ADMINISTRATIVO	GESTION DOCUMENTAL	18/07/2017	18/07/2017	6 HORAS	INSTITUTO DE CAPACITACION MUNICIPAL
	CALVACHE CASTRO EDUARDO	GESTION ESTRATEGICA	PROGRAMA DE ANTIVIRUS	18/07/2017	18/07/2017	6 HORAS	INSTITUTO DE CAPACITACION MUNICIPAL
	TODO EL PERSONAL OPERATIVO	OPERATIVA	TALLER SOBRE DERECHOS HUMANOS	27/06/2017	27/06/17	5 HORAS	SALON DE ACTOS DE LA EMRAQ
	TODO EL PERSONAL ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVA	TALLER SOBRE DERECHOS HUMANOS	28/06/2017	28/06/17	5 HORAS	SALON DE ACTOS DE LA EMRAQ
AGOSTO	FREDDY ROMERO BAQUERO	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	HERRAMIENTAS OFIMATICAS PARA AUDITORIA	01/08/2017	04/08/2017	4 DIAS	DICTADO EN LA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO
	DAVID CHAVEZ CHAPA	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	HERRAMIENTAS OFIMATICAS PARA AUDITORIA	01/08/2017	04/08/2017	4 DIAS	DICTADO EN LA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO
	HERNANDEZ VALENCIA JOSE MARTIN	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	HERRAMIENTAS OFIMATICAS PARA AUDITORIA	01/08/2017	04/08/2017	4 DIAS	DICTADO EN LA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO

	PERSONAL VETERINARIOS	PERSONAL VETERINARIOS	CERTIFICACION Y RECERTIFICACION DE MEDICOS VETERINARIOS	28/08/2017	01/09/2017	5 DIAS	HOTEL ZARACAY, SANTO DOMINGO DE LOS COLORADOS
--	-----------------------	-----------------------	---	------------	------------	--------	---

Los cursos en su mayoría tienen que ser aprobados y de aplicación práctica en sus sitios de trabajo aplicando las disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias, técnicas, procedimientos, métodos y más instrumentos normativos de trabajo.

### **1.4.5 REMUNERACIONES**

En el año 2017 se realizó el pago de todas las obligaciones laborales por tal razón nos encontramos al día en remuneraciones del personal de la EMRAQ-EP.

La situación salarial de los servidores administrativos sujetos a la LOEP de la EMRAQ-EP, desde el año 2003 no se ha revalorizado ni tampoco guarda ninguna relación con diversas Empresas Públicas Metropolitanas. Estando las remuneraciones actuales de los servidores administrativos de la EMRAQ-EP como las más bajas entre sus pares, incumpliendo de esta manera las disposiciones legales emitidas por el Ministerio del Trabajo.

### **1.4.6 SEGURIDAD INDUSTRIAL**

La administración actual en cumplimiento a la normativa en seguridad y salud ocupacional no ha escatimado esfuerzo alguno dotando todos los equipos de protección al personal operativo y administrativo de la Empresa, cumpliendo de esta manera las disposiciones establecidas en el Decreto ejecutivo 2393, además preocupándose que los sitios de trabajo sea acordes a las necesidades del personal para un eficiente desempeño.

Por otro lado es importante mencionar que la empresa ya cuenta con los profesiogramas de los puestos que ocupa el personal en los diferentes procesos tanto operativo como administrativo, mismo que se encuentran en revisión y para aprobación.

### **1.4.7 SERVICIO MÉDICO**

A través de la sección médica se ejecutó la medicina preventiva a todo el personal como la evaluación respectiva; y, además procedió a realizar los exámenes pre ocupacionales al personal que ingresan a laborar a la Empresa como también los exámenes post ocupacionales al personal que dejó de laborar por jubilación y por compra de renunciadas.

El personal de la sección médica ha realizado el seguimiento de enfermedades ocupacionales

como la leptospirosis y brucelosis, ejecuto los respectivos tratamientos y controles adecuados, así como también se ejecutó el seguimiento al personal que padece de enfermedades crónicas, a quienes según los cuadros médicos se remitió a las diferentes especialidades al IESS.

### 1.4.8 PROMOCIÓN DE LA SALUD

#### Vacunación

Se realizó el plan vacunas iniciando con la profilaxis biológica frente a influenza, mediante un cronograma establecido según esquema de vacunación, con el apoyo del MSP del centro de Salud de la Inmaculada

Esta se llevó a cabo en los meses de diciembre dosis única.

En el mes de julio se realizaron charlas dirigidas a todo el personal sobre LAS CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES DEL SONSUMO DE ALCOHOL, con el fin de capacitar y brindar información.

Se en el mes de septiembre realizo la capacitación de FUNDAMENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. Y DE BUENAS PRACTICAS DE MANIPULACION DE ALIMENTOS.

#### Atención médica año 2017

##### *TOTAL ATENCIONES 2017*

MES	Nº ATENCIONES PRIMERAS	Nº ATENCIONES SUBSECUENTES
ENERO	178	52
FEBRERO	95	21
MARZO	123	15
ABRIL	142	6
MAYO	146	24
JUNIO	194	18
JULIO	114	29
AGOSTO	135	20
SEPTIEMBRE	112	38
OCTUBRE	37	19
NOVIEMBRE	152	45
DICIEMBRE	110	38
<b>TOTAL</b>	<b>1580</b>	<b>325</b>

##### ATENCIONES DE MORBILIDAD 2017

PATOLOGIA	TOTAL ATENCIONES	PORCENTAJE
ENFERMEDADES RESPIRATORIAS	235	16.83
ENFERMEDADES DIGESTIVAS	115	12.55

DISLIPIDEMIAS	79	5.27
DORSO LUMBOCIATALGIAS	115	5.11
CEFALEA	71	3.66
HERIDAS	24	2.88
CARDIOVASCULAR	12	2.38
SINDROME DE HOMBRO DOLOROSO	25	2.33
NEURITIS	50	2.27
OTRAS PATOLOGIAS	1179	46.66
<b>TOTAL</b>	<b>1905</b>	<b>100%</b>

#### 1.4.8.1 VACUNACIÓN

- Se realizó el plan vacunas iniciando con la profilaxis biológica frente a influenza, mediante un cronograma establecido según esquema de vacunación, con el apoyo del MSP del centro de Salud de la Inmaculada
- Esta se llevó a cabo en los meses de abril dosis única.
- En el mes de julio se realizaron charlas dirigidas a todo el personal sobre LAS CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES DEL SONSUMO DE ALCOHOL, con el fin de capacitar y brindar información.
- Se en el mes de septiembre realizo la capacitación de FUNDAMENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. Y DE BUENS PRACTICAS DE MANIPULACION DE ALIMENTOS.
- Atención médica año 2017

#### 1.4.8.2 GESTIÓN DE TRABAJO SOCIAL

La ética, solidaridad y compromiso son valores reflejados en la dinámica actual del Trabajo Social, el quehacer cotidiano y los múltiples roles ejercido en la sociedad hacen del ser humano el reflejo de un cúmulo de experiencias que van vivenciando en el día a día, generando interrogantes a las cuales se les puede dar respuesta a través de la intervención de profesionales de ayuda.

En el área de trabajo social de la Empresa Pública Metropolitana de Rastro Quito ERMAQ-EP a partir del mes de junio y hasta el mes de diciembre del presente año se realizaron y aún están

por ejecutar diversas actividades concernientes al bienestar de los trabajadores de la EMRAQ-EP, donde se realizan intervenciones en distintos procesos de índole personal, grupal, familiar que buscan precisamente crear un clima laboral acorde a sus necesidades, y generar la integración necesaria entre todos.

En este sentido, y a continuación se presenta un cuadro de relación en cuanto a metas alcanzadas, porcentaje de cumplimiento, expectativas y metas para el próximo año. Adicionalmente, se indica las razones de la no ejecución y un plan estratégico en base a los indicadores y metas anuales.

ACTIVIDAD	METAS ALCANZADAS	CUMPLIMIENTO	EXPECTATIVAS Y METAS PARA EL AÑO 2018	RAZONES DE NO EJECUCIÓN	PLAN ESTRATÉGICO
Ficha Social	Aplicación de 120 fichas sociales a trabajadores de distintas áreas mediante entrevista	70%	Culminar la aplicación de ficha social a todos los trabajadores <b>Meta:</b> Conocer el estatus socioeconómico y aspecto personal de todos los trabajadores para abordar situaciones particulares, y tener un registro físico y digital de cada uno de ellos	El horario de los trabajadores del área operativa en ocasiones interfiere en el proceso de aplicación de la ficha social, por ejemplo: Área de porcinos, por la cantidad de trabajo que mantienen, culminan sus labores y se retiran de la empresa rápidamente	Flexibilizar aún más el abordaje de los trabajadores acordando la coincidencia con su tiempo después de la hora del almuerzo los días martes y jueves donde el tiempo de espera para salir de la empresa es más tardío
Visitas domiciliarias	Se han realizado hasta la fecha alrededor 15 visitas domiciliarias, en casos particulares detectados a partir de entrevista de aplicación de ficha social	30%	Realizar 4 visitas domiciliarias por mes, en aquellos casos que se requieran y en otros para actualizar datos de información acerca de domicilio  <b>Meta:</b> Mejorar la relación empleado- empresa mediante el abordaje en lugar cotidiano de convivencia del trabajador conociendo su realidad	Las limitantes básicamente radican en el hecho de disposición de vehículo y/o chofer para visitas domiciliarias programadas	Plantear un día específico a la semana para realizar visitas domiciliarias, organizar itinerario y coordinar con el área de bienes disposición de vehículo para dicho fin
Acompañamiento a trabajadores particulares a citas médicas y seguimiento de	El acompañamiento a trabajadores en situaciones particulares se viene realizando desde inicios del mes de junio, por ejemplo: Citas a psicólogo,		Continuar con el acompañamiento al trabajador en su situación particular, de manera que se genere confianza y apoyo	-Escasa disposición del trabajador al momento de ofrecer acompañamiento y apoyo ante su situación particular	-Fomentar el acercamiento con el trabajador a través de entrevistas casuales, actividades de interacción e integración, entre otros para

casos	psiquiatra, rehabilitación con fisiatría, médico general, remisión de casos, etc. El seguimiento de caso, se dio de acuerdo a las situaciones presentadas: trabajadores con problemas de consumo excesivo de alcohol, obtención de carnet de discapacidad, entre otros	100%	entre trabajador (a) social y servidor logrando bienestar que favorezca a todos por igual  <b>Meta:</b> Lograr que unos 4 trabajadores de manera mensual se sumen al proceso de acompañamiento y apoyo que brinda el área de trabajo social de la empresa		generar confianza
Orientación y terapia personal y familiar	Se han realizado diferentes orientaciones y terapias que ha ayudado a muchos de los trabajadores en sus diversos procesos de vida: Laboral, familiar, social, otros. Aproximadamente a unos 30 trabajadores, y unos 10 familiares de algunos de ellos, se le realizó orientación personal y familiar, en algunos casos con aplicación de terapia para mejorar sus procesos vivenciales	70%	En este aspecto se pretende realizar más abordajes personales, de manera que todo aquel trabajador que presente situación personal, familiar o de otro tipo tenga un profesional de ayuda inmediato que pueda mediar su proceso  <b>Meta:</b> Crear un ambiente más acorde a los procesos personales de los trabajadores, es decir, acondicionar el área de trabajo social a modo de que el trabajador se sienta a gusto y pueda relatar mejor su proceso y la aplicación de la terapia sea más satisfactoria. De manera semanal dar atención de orientación al menos a tres (3) trabajadores.	La no ejecución de esta actividad en ocasiones no se dio por razones de condición física del área de trabajo social, es decir, mucha iluminación, ventanales amplios, interrupción de compañeros de trabajo, entre otros.  - Otra dificultad actividades previas planificadas  - Otra condicionante es el horario del área operativa	- Mejorar las condiciones físicas y ambientales del área de trabajo social para un mejor confort del trabajador  - Dar a conocer un horario de atención acorde a las necesidades de los trabajadores
Enlaces interinstitucionales	En conjunto con el departamento médico hasta la fecha se han realizado enlaces interinstitucionales para capacitaciones a los trabajadores por ejemplo: Hospital de Especialidades Julio Endara, dispensario Unidad I La	40%	Realizar otros enlaces interinstitucionales que permitan fortalecer el proceso de capacitación de los trabajadores, igualmente aquellas instituciones del área de salud para los procesos de ejecución de	El proceso de cronograma de actividades de otras instituciones en ocasiones coincide con el de la EMRAQ-EP o la no comunicación oportuna para los procesos descritos	- Crear un cronograma y/o planificación previa de actividades para posteriormente realizar los enlaces interinstitucionales correspondientes  - Crear un archivo físico y/o

	Inmaculada, entre otros		<p>jornadas de despistajes, inmunización y otras para prevención de enfermedades y/o patologías, y aquellas instituciones que de alguna manera facilitan el proceso de orientación y ayuda a los trabajadores en temas como: Violencia de género, niñez y adolescencia, entre otros</p> <p><b>Meta:</b> Mejorar y fortalecer la atención integral al trabajador en cuanto a todos sus aspectos de vida: Salud, aprendizaje, familiar, entre otros</p>		digital de instituciones de diversa índole para tener poseer un registro y facilitar los procesos de enlaces de acuerdo a los casos atendidos entre otros procesos
Charlas y talleres	En conjunto con el departamento médico se han realizado charlas y talleres en beneficio de los trabajadores de la EMRAQ-EP, temas concernientes a: Derechos humanos, sustancias psicotrópicas, alcoholismo, risoterapia, violencia de género entre otros.	60%	<p>Realizar alrededor de 5 charlas mensuales y al menos 2 talleres al mes creando con esto un espacio de intercambio de saberes y generando en los trabajadores aprendizajes significativos</p> <p><b>Meta:</b> Lograr que todos los trabajadores participen en cada una de las charlas y talleres que se dicten para su capacitación, y posteriormente compartir información en círculos de saberes</p>	- Los horarios del área operativa interfieren medianamente en el proceso de capacitación	<p>-Planificar actividad de charla y talleres que no coincidan con el horario del área operativa</p> <p>- Realizar invitaciones previas a las capacitaciones de modo que los trabajadores estén atentos y puedan asistir de acuerdo a su trabajo</p>
Inspecciones en el área de faenamiento	A través de inspección técnica al área de faenamiento en conjunto con la médico ocupacional se ha logrado detectar situaciones irregulares, se ha realizado	60%	Lograr conocer cada puesto de trabajo y a sus trabajadores para mejorar el servicio prestado por la empresa y fortalecer por	Otras actividades vinculadas al servicio de trabajo social y medicina ocupacional que interfieren en el no poder asistir con regularidad al área de	-Planificar previamente actividades que no coincidan con la inspección semanal a los puestos de trabajo

	seguimientos de casos, situaciones de salud ocupacional para cambio de puesto de trabajo, entre otro, logrando con esto conocer el trabajo diario que se desarrolla en esa área e intercambiando opinión profesional acerca de los trabajadores, conociéndolos aún más de cerca, dándose con esto empatía con el equipo		parte del área de trabajo social la atención integral brindada a los servidores creando clima de confianza y pudiendo plantear las necesidades que se requieran	faenamiento	- Asignar un (1) día hasta dos (2) a la semana para realizar la inspección y en un horario que no coincida con actividades particulares del departamento médico
Coordinación de actividades de integración y otros	<p>-A través de esta actividad se logró que en mes de julio 25 niños (hijos y/O familiares de los trabajadores) disfrutaran del plan vacacional de la EMRAQ-EP con diversas actividades de esparcimiento.</p> <p>-La organización de campeonato deportivo de INDOR-FUTBOL en apoyo a la DAF-EMRAQ-EP logró la integración de los trabajadores de diferentes áreas de la empresa y el disfrute permanente por varias semanas.</p> <p>- Los cumpleaños del mes es una actividad que viene logrando la interacción e integración del área administrativa y operativa de la empresa, a través del compartir y celebración de los cumpleaños de los trabajadores</p> <p>- Mediante enlace interinstitucional se realizó por tres (3) meses (1 vez al mes) la participación de trabajadores con dificultades en las relaciones interpersonales en puestos de trabajo en talleres del Ministerio de Salud Pública del Ecuador, donde a través de dinámicas grupales, desarrollo temático (derechos humanos,</p>	90%	<p>Se espera la organización de diversas actividades que beneficien a los trabajadores creando un clima laboral favorable para todos:</p> <p>Encuentro deportivo amistoso de INDOR-FUTBOL, voleibol, Bailoterapia, actividades de compartir fuera la empresa celebrando: Día de las Madres, día del Padre, entre otras.</p> <p>- Plan vacacional 2018</p> <p>- Cumpleaños del mes 2018</p>	<p>- Para los encuentros deportivos el horario del área operativa, se debe coordinar la no coincidencia para una participación activa.</p> <p>- Bajo presupuesto para celebraciones de compartir fuera de la empresa.</p> <p>- Bajo presupuesto para continuar celebrando mensualmente los cumpleaños del mes</p>	<p>-Planificar previamente actividad deportiva de manera que no coincida con horario de trabajo de los servidores</p> <p>- Coordinar con el área de administración financiera de la empresa para posible presupuesto de actividades de celebración de fechas simbólicas mencionadas y poder darles continuidad en el venidero 2018</p>

	<p>discapacidades, violencia de género, salud mental entre otros) con lo cual se logró capacitar a los trabajadores y la evidente mejora de sus relaciones interpersonales, minimizando conflictos internos entre ellos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Campaña de concienciación sobre la prevención de cáncer de mamas y día internacional de la lucha contra el VIH, esto a través de colocación a los trabajadores de lazos alusivos a la campaña mundial: Fucsia para la prevención de cáncer de mamas y rojo para la lucha contra el VIH</li> <li>- Novena del Niño Jesús: Realizándose actualmente a la entrega del presente informe, donde en cada departamento se venera el nacimiento del Niño Jesús a través de rezos, oraciones y canciones, lográndose la unión de los compañeros de trabajo de diferentes áreas de la empresa, donde se realiza por cada departamento invitándose a todos los trabajadores</li> </ul>				
Redacción de informes sociales, de situación, de casos, particulares y otros	- Se han logrado realizar más de 15 informes de diferentes índoles: Casos de seguimiento, casos particulares, informes sociales, entre otros, quedando en físico los mismos en archivo	70%	- Redactar 3 informes semanales de manera que quede un registro físico de casos particulares para posterior constatación de información requerida de acuerdo al caso	- La falta de una impresora en el departamento de trabajo social es un impedimento a esta actividad, siendo de gran utilidad debido a la cantidad de informes y otros particulares (avisos de información para los trabajadores, listados, impresión de fichas sociales) que se deben imprimir constantemente	- Canalizar con el área administrativa financiera el presupuesto para este rubro del año 2018 y/o disposición del equipo de impresión en el área de bienes para su solicitud
Manejo del seguro de vida	- Se logró organizar en archivo físico los roles de seguro de vida, e incorporar a aquellos trabajadores nuevo ingreso de la EMRAQ-EP, para el venidero 2018 está ingresado todo el	100%	-Actualizar la base de datos físico y digital de aquellos trabajadores que dejaron de prestar sus servicios en la EMRAQ-EP	- Dificultad en el manejo de la información, proceso de adaptación y aprendizaje	- Planificar un día a la semana para verificación de datos, y continuo proceso de aprendizaje a través de la relación interpersonal con la representante de la

	personal operativo en el seguro de vida y algunos servidores del área administrativa quienes de manera voluntaria accedieron al servicio				aseguradora
--	--	--	--	--	-------------

A continuación se presenta resumen de actividades no cumplidas:

ACTIVIDAD	RAZÓN DE NO EJECUCIÓN	OBSERVACIONES
Jornada de despistaje de cáncer de próstata	El enlace interinstitucional realizado presentó inconvenientes en cuanto a coincidencias de fechas con otras actividades de su parte	Actividad en conjunto con el departamento médico
Bailoterapia	Espera de respuesta por parte de la institución ubicada para poner en marcha esta actividad	
Charlas y talleres de capacitación	Coincidencia con fechas del campeonato de INDOR- FUTBOL realizado en la empresa, se pospuso en varias oportunidades	Se ejecutaron algunas de las capacitaciones propuestas, quedando pendientes algunas de ellas
Jornada de inmunización e influenza	Espera de respuesta por parte de la institución ubicada para poner en marcha esta actividad	Actividad en conjunto con el departamento médico



## 2 GESTIÓN DE PRODUCCIÓN

- 2.1 Estadísticas de Producción – Faenamiento
- 2.2 Gestión Veterinaria e Inocuidad
- 2.3 Gestión de mantenimiento
- 2.4 Gestión Ambiental

La EMRAQ-EP presta el servicio de faenamiento a los señores introductores de ganado de abasto del Distrito Metropolitano de Quito, no es propietaria de los productos finales limitándose su accionar a la entrega de canales de animales faenados con los estándares más altos de producción para poder entregar un producto de la mejor calidad e inocuo para el consumo humano a los señores propietarios de los mismos para su posterior comercialización en los lugares de expendio de carnes.

La Dirección de Producción y Faenamiento de la EMRAQ-EP, es la encargada de planificar, ejecutar y controlar los procesos productivos y ambientales de la Empresa dentro de los marcos legales pertinentes y las normativas vigentes en el país sobre estos temas en cada una de las áreas que forman parte de las mismas.

La Dirección de Producción y Faenamiento tiene a su cargo la recepción, inspección veterinaria, control sanitario, faenamiento y entrega de producto de los animales de abasto, así como la producción y venta de subproductos de los procesos de faenamiento, incineración de productos decomisados, mantenimiento de la planta industrial y los procesos ambientales de la Empresa.

Adicionalmente la Dirección de Producción controló los procesos de los camales rurales de Conocoto, Pintag y El Quinche pertenecientes a la EMRAQ-EP, mismos que fueron objeto de un

En el año 2017 se obtuvo la Licencia MABIO "MATADERO BAJO

---

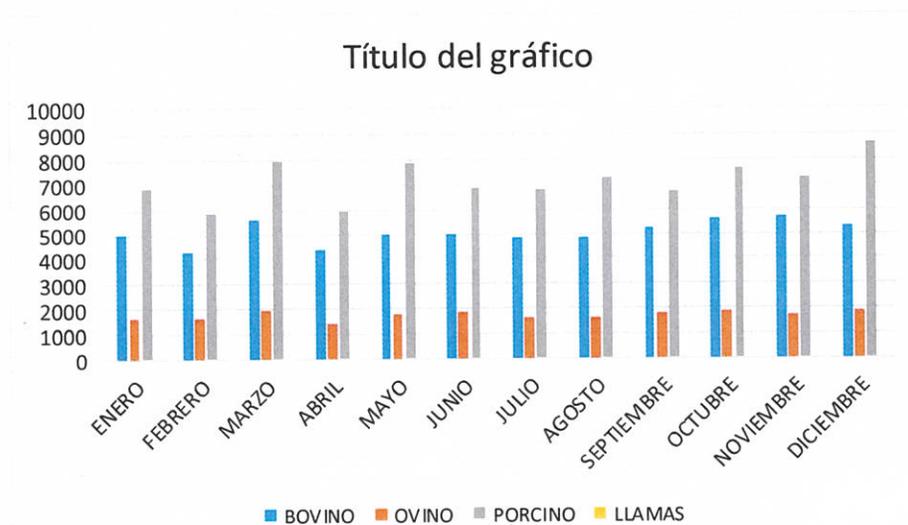
cierre técnico en el último trimestre del 2017, así como el control veterinario en los camales particulares del Distrito Metropolitano en cumplimiento de los convenios vigentes y las ordenanzas emitidas.

Cabe resaltar que en el mes de julio de 2017, el Matadero Metropolitano obtuvo la Certificación de Matadero Bajo Inspección Oficial MABIO, la misma que certifica el cumplimiento de la normativa técnico legal aplicable a Mataderos y que permite su habilitación y funcionamiento.

## 2.1 ESTADÍSTICAS DE PRODUCCIÓN – FAENAMIENTO

Los volúmenes de faenamiento por cada especie animal, comprendido entre el 01 de enero de 2017 y 31 de diciembre de 2017 reflejan los siguientes resultados:

### 2.1.1 FAENAMIENTO EN EL MATADERO METROPOLITANO



#### CENTRO METROPOLITANO DE FAENAMIENTO 2017

FAENAMIENTO MATADERO METROPOLITANO 2017				
FECHA	BOVINO	OVINO	PORCINO	LLAMAS
ENERO	5037	1659	6829	27
FEBRERO	4294	1640	5846	22
MARZO	5605	1980	7922	24
ABRIL	4412	1420	5919	19
MAYO	5037	1858	7896	9
JUNIO	4968	1882	6894	24
JULIO	4881	1685	6752	24
AGOSTO	4836	1675	7262	19
SEPTIEMBRE	5248	1813	6740	15
OCTUBRE	5614	1878	7603	20
NOVIEMBRE	5698	1782	7233	20
DICIEMBRE	5321	1942	8665	19

---

TOTAL	60951	21214	85561	242
-------	-------	-------	-------	-----

## 2.1.2 FAENAMIENTO EN CENTROS PRIVADOS Y RURALES DE FAENAMIENTO

2017	ACN		MACAFRI	AGROPESA		CONOCOTO			PINTAG	CALACALI	QUINCHE	MACHACHI	ALDAZ
	BOVINO	PORCINO	BOVINO	BOVINO	PORCINO	BOVINO	PORCINO	OVINO	BOVINO	BOVINOS	BOVINO	BOVINO	BOVINO
ENERO	2401	181	804	3355	1641	184	18	6	733	1004	911		
FEBRERO	2159	201	512	3014	1511	162	21	5	680	765	890		
MARZO	2505	188	737	3556	2178	204	11	8	792	902	972		
ABRIL	2190	135	773	3089	1656	160	14	3	630	820	894		
MAYO	2501	190	809	3370	2078	188	4	8	722	921	963		
JUNIO	2191	200	751	3500	2301	198	0	10	781	1014	976		
JULIO	2373	137	881	3135	2125	174	0	27	691	1113	982	1071	
AGOSTO	2232	155	900	3434	2356	174	0	26	732	1060	965	1044	326
SEPTIEMBRE	2355	194	830	3232	2095	196	0	31	837	1111	1056	763	
OCTUBRE	2596	154	925	3519	2557	0	0	0	582	1166	287	982	0
NOVIEMBRE	2742	196	721	3364	2514	0	0	0	0	1148	0	1047	0
DICIEMBRE	2736	210	884	3728	2445	0	0	0	0	1089	0	1003	0
<b>TOTAL</b>	<b>28981</b>	<b>2141</b>	<b>9527</b>	<b>40296</b>	<b>25457</b>	<b>1640</b>	<b>68</b>	<b>124</b>	<b>7180</b>	<b>12113</b>	<b>8896</b>	<b>5910</b>	<b>635</b>

## 2.1.3 SUB PRODUCTOS

### 2.1.3.1 HARINA DE SANGRE

La sangre recolectada producto del faenamiento de los diferentes animales de abasto en el Camal Metropolitano que junto con los decomisos no patológicos, son un subproducto de alto valor proteico por lo que la empresa lo aprovecha en la producción de harina para producción de balanceados para consumo animal.

Para producir harina de sangre primeramente hay que recolectarla en los silos, para que luego sea bombeada hasta el área de grasería industrial en donde es colocada en el deshidratador (COOKER) durante seis horas por cada carga de 4000 litros de sangre; luego de lo cual la harina de sangre se tamiza y se embala para la entrega a los compradores.

Cabe resaltar que en el mes de del 2017, se realizó la adquisición de un nuevo sistema de deshidratación de sangre que ha permitido mejorar los procesos productivos en cuanto a tiempos, eficiencia y calidad del producto.

Durante el año 2017, se han producido 4327 quintales de harina de sangre que fueron entregados a nuestros clientes, lo que permitió un ingreso adicional a la empresa de USD 89.233,50.

La adquisición del nuevo sistema de deshidratación de sangre ha eliminado las quejas de la comunidad por los malos olores que se producían en esta área, a esto se suma la implementación de un sistema de control de olores por inyección de un producto encapsulador de olores, adicionalmente se modificaron los horarios de producción para que toda la sangre se procese el mismo día en que se la recibe para evitar su descomposición.

### 2.1.3.2 BILIS Y CÁLCULOS BILIARES

El ganado bovino produce un aproximado de 130 ml de bilis por animal, este producto es recolectado diariamente y almacenado para su venta a empresas que lo envían al exterior para su uso en la elaboración de productos farmacéuticos y de belleza, adicionalmente se recolectan los cálculos biliares producidos por los animales con el mismo fin.

La EMRAQ-EP mantiene un contrato de venta de bilis y cálculos biliares mismos que son retirados de la empresa periódicamente.

Durante el año 2017 se entregaron 24,5 tanques de 55 galones de bilis y 74 gramos de cálculos biliares, lo que ha dado como resultado un ingreso para la empresa de aproximadamente USD 11.043,00.

### **2.1.3.3 INCINERACIÓN**

En los procesos de faenamiento de la empresa se producen desechos orgánicos los cuales se dividen en patológicos y no patológicos. Estos de acuerdo a su clasificación y al dictamen médico veterinario se separan para incorporar a la producción de harinas o para incinerar.

Para la producción de harinas se destinan los restos de carne con hematomas, hígados con patologías, restos de sangre, pedazos de carnazas, prepucios de porcinos.

Para incinerar se destinan los despojos, carnes y órganos con enfermedades zoonóticas, vísceras blancas en mal estado, patas y cabezas en mal estado.

La EMRAQ-EP, en su afán de reducir la contaminación generada por los procesos de faenamiento a repotenciado sus equipos para hacerlos más eficientes, uno de estos equipos ha sido el incinerador el mismo que se utiliza para tratar los decomisos patológicos y no patológicos del faenamiento diario de la empresa.

Durante el año 2017, se han realizado decomisos de 146.371 Kg. de desechos, de estos 66.987 Kg. se han incinerado y 79.384 Kg. se han destinado para la producción de harina de sangre.

## **2.2 GESTIÓN VETERINARIA E INOCUIDAD**

El Departamento Veterinario, conformado en la actualidad por 11 profesionales titulados, durante el período comprendido entre enero a diciembre de 2017, ha podido llevar a cabo las actividades técnicas y administrativas que se detallan a continuación:

- Inspección ante mortem de las diferentes especies animales, a nivel del Matadero Metropolitano y los mataderos rurales.
- Faenamiento sanitario de animales sospechosos o moribundos
- Inspección Post Mortem de la carne y los paquetes viscerales y supervisión sanitaria de procesos.
- Registro de resultados patológicos en cada jornada de faena y en cada planta de faenamiento.
- Control de guías de movilización de ganado de abasto en el Camal Metropolitano y el camal de Conocoto.
- Reporte mensual de información técnica requerida por AGROCALIDAD.
- Actividades administrativas varias.

La acción técnica del personal veterinario se extiende a 9 centros de faenamiento a saber:

1. Matadero Metropolitano (EMRAQ-EP).
2. Matadero de Pintag.
3. Matadero de Conocoto.
4. Matadero de Calacalí.
5. Matadero de El Quinche.
6. Matadero de Machachi
7. Matadero Familia Aldaz
8. Matadero de Macafri, ubicado en la parroquia Llano Chico.
9. Matadero Agroindustrias Cárnicas del Norte, ubicado en la parroquia de Llano Grande.
10. Matadero de Agropesa, ubicado en el Km. 38 de la vía Sto. Domingo de los Tsáchilas – Quevedo.

El Departamento Veterinario EMRAQ-EP, ejerce acción profesional tomando como base los principios universales de inspección de la carne y de los paquetes viscerales, actividades tipificadas en leyes y reglamentos ecuatorianos vigentes.

El examen Ante mortem, se lleva a cabo durante el proceso de recepción y estancia de los animales de abasto, e incluso antes del faenamiento y consiste en la ejecución de un examen eminentemente clínico, en procura de determinar las condiciones de salud o enfermedad de los animales.

El examen Post mortem, consiste en una evaluación minuciosa de las condiciones organolépticas de la carne, su estado de limpieza, presencia de anormalidades y corrección in situ de las desviaciones técnicas de proceso.

Estas acciones profesionales permiten establecer la condición de idoneidad de los animales para el faenamiento. Los animales que despiertan sospecha o desviación organoléptica, derivan en el recurso de faenamiento de emergencia sanitaria medida orientada a evitar riesgos innecesarios de contaminación para el personal, la infraestructura o para los productos y subproductos del faenamiento.

### **2.2.1 INSPECCIÓN VETERINARIA ANTE Y POST MORTEM**

**Resultado:** Exámenes ante y post mortem ejecutados en un 100%

El Departamento Veterinario EMRAQ-EP, ejerce acción profesional en el Matadero Metropolitano con 7 profesionales tomando como base los principios universales de inspección de la carne y de los paquetes viscerales, actividades tipificadas en leyes y reglamentos ecuatorianos vigentes.

El examen Ante mortem, se lleva a cabo sobre las especies animales bovinas, ovinas, caprinas, porcinas y aún de camélidos andinos (Llamas), durante el proceso de recepción, estancia y poco antes del proceso de faenamiento y consiste en la ejecución de un examen eminentemente clínico, en procura de determinar las condiciones de salud o enfermedad de los animales.

El examen Post mortem, consiste en una evaluación minuciosa de las condiciones organolépticas de la carne, su estado de limpieza, presencia de anormalidades y corrección in

situ de las desviaciones técnicas de procesos.

Estas acciones profesionales permiten establecer la condición de idoneidad de los animales para el faenamiento e idoneidad de los productos y subproductos cárnicos para el consumo humano.

Los resultados de esta actividad está relacionada con la identificación de las siguientes entidades patológicas:

Enfermedades parasitarias, entre las que se destacan: Distomatosis Hepática, echinococccias, cisticercosis, sarcocistiosis, ascariidiosis, oestrosis, teniasis y dermatobiosis entre las más principales.

Enfermedades infecciosas de tipo bacteriano, víricas, rickettsias y protozoarias, entre las que frecuentemente cuentan: septicemias, neumonías, mastitis, metritis, erisipela, ectima, etc.

Enfermedades metabólicas tales como: cetosis, carotenosis, lipoxantosis, ictericia, leucosis, etc.

Enfermedades traumáticas representadas por anasarcas, edemas, hematomas, fracturas, muerte prematura, evisceración tardía, asfixia, etc.

Los hallazgos patológicos son registrados en cada jornada y en cada matadero, datos que una vez consolidados son reportados a AGROCALIDAD tal y como lo establece la Ley y Reglamento a la ley de Mataderos.

El Departamento Veterinario, en representación de la EMRAQ-EP, ejerce su acción con 11 profesionales veterinarios, acción técnica que se extiende a un total de 9 mataderos de los cuales, 4 son de propiedad de la EMRAQ-EP y 7 tienen la condición de empresas privadas o Gobiernos Autónomos Descentralizados.

## 2.2.2 CONTROL DE CERTIFICADOS SANITARIOS DE MOVILIZACIÓN INTERNA

**Resultado:** Control y tabulación de CSMI 100 % cumplida

Dentro del Programa Nacional de Control y erradicación de la Fiebre Aftosa desarrollado por la Agencia Ecuatoriana de Aseguramiento de la calidad del Agro, AGROCALIDAD, el Departamento Veterinario EMRAQ-EP, controla, verifica, tabula y reporta mensualmente sobre esta actividad.

Cabe mencionar que el control referido en todos los mataderos refiere un 100% de cumplimiento del requisito de certificado sanitario para la movilización terrestre de animales CSMI y para el faenamiento de estos.

## 2.2.3 GESTIÓN DE CALIDAD E INOCUIDAD

**Resultado:** Procedimientos de Inspección sanitaria implementados

El Departamento Veterinario inicio la implementación documental de los siguientes procedimientos:

- Inspección Veterinaria antemortem.
- Inspección Veterinaria postmortem.
- Faenamiento sanitario.
- Manejo y registro de decomisos.
- Higiene personal.
- Pre operacional.
- Faenamiento bovino, ovino, porcino.

El proceso de manejo de decomisos se lo lleva a cabo en coordinación con el área de incineración, actividad que queda oportunamente registrada en los documentos que se dispone para este propósito.

## 2.2.4 COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL

*Resultado:* Actividades y responsabilidades en permanente ejecución

El Departamento veterinario en representación de la EMRAQ-EP, lleva a cabo actividades de cooperación interinstitucional desarrolladas bajo marcos legales vigentes.

Con AGROCALIDAD se mantiene permanente coordinación para llevar a cabo faenamientos sanitarios de animales identificados a nivel de predios ganaderos como reactores positivos de tuberculosis y brucelosis principalmente.

Por encargo de esta entidad, el departamento veterinario emite las guías de movilización para pieles bovinas y ovinas, medida orientada a respaldar los controles a nivel nacional sobre la movilización interna de estos productos y el control de ingresos y salidas ilegales desde y hasta los países vecinos.

En el campo académico se ha atendido varios casos de tutorías para pasantes y tesis de medicina veterinaria principalmente de la Universidad Central del Ecuador y la Universidad de las Américas.

Durante el año 2017 el Departamento Veterinario organizó varias charlas de capacitaciones dirigidas a introductores y comerciantes en temas referentes a normativa legal que aplica a mataderos.

## 2.2.5 REGISTROS DE HALLAZGOS PATOLÓGICOS PRODUCTO DE LA INSPECCIÓN VETERINARIA

*Resultado:* Actividades y responsabilidades en permanente ejecución

El objetivo de la inspección veterinaria es la de determinar qué productos y subproductos cárnicos cumplen con estándares de inocuidad y de descartar aquellos que representen riesgo para la salud humana, salud animal, medio ambiente, fauna silvestre y animales domésticos.

Los hallazgos patológicos son registrados en cada jornada y en cada matadero, datos que una vez consolidados son reportados a AGROCALIDAD tal y como lo establece la Ley y Reglamento a la ley de Mataderos.

## 2.2.6 REPORTE DE INFORMACION TECNICA REQUERIDA POR AGROCALIDAD

**Resultado:** Actividades y responsabilidades en permanente ejecución

En coordinación con los recibidores de ganado, durante todo el año se lleva a cabo el control de las guías de movilización, de conformidad a lo que establece la Ley de Erradicación de la Fiebre Aftosa, datos que son diariamente monitoreados y comparados con las cifras de faenamiento de los animales. Cabe señalar que siendo esta actividad una responsabilidad de administración de cada matadero; información que ha sido reportada mensualmente a la Agencia Ecuatoriana de Aseguramiento de la Calidad del Agro, conjuntamente con la información referente a resultados de la inspección ante mortem.

## 2.3 GESTIÓN DE MANTENIMIENTO

- **Plan de mantenimiento preventivo-correctivo de equipos y maquinarias**

El Departamento de Mantenimiento es el responsable del mantenimiento de toda la maquinaria y equipos relacionados con los procesos productivos de la empresa, así como también de la infraestructura y vehículos. Dentro de su gestión, se realizó el mantenimiento preventivo y correctivo de diferentes máquinas y equipos de acuerdo al plan de mantenimiento propuesto, también se realizó el mantenimiento de infraestructura presupuestado, esto incluye trabajo: obra civil, sistema eléctrico, y sistema de hidrosanitario.

El parque automotor de la empresa se encuentra funcionando en su totalidad, esto mantiene la operación normal de la misma.

De acuerdo con el plan de mantenimiento preventivo- correctivo de la Empresa, se ha procedido a realizar diferentes reparaciones de orden técnico de varios equipos y maquinarias, que se detallan a continuación.

Aprobación del plan de mantenimiento preventivo-correctivo 2017.

Registros de sistemas eléctricos.

Registros de sistemas mecánicos.

Registros de sistemas neumáticos e hidráulicos.

Mantenimiento preventivo de balanzas cada semestre

Registros de calibración y difusión.

Mantenimiento preventivo del compresor de tornillo para aire comprimido cada semestre

Registros de calibración (horómetro).

Mantenimiento preventivo-correctivo del caldero del sistema de agua

Registro de mantenimiento.

Mantenimiento preventivo-correctivo de maquinaria y equipos de faenamiento.

Registros de mantenimiento.

Mantenimiento preventivo-correctivo de tableros de distribución eléctrica.

Registros de mantenimiento.

Mantenimiento correctivo del generador y tablero eléctrico de la transferencia eléctrica.

Registros de mantenimiento.

Mantenimiento preventivo-correctivo de las siguientes cadenas del área de faenamiento:

- ✓ Cadena de sangrado (bovino).
- ✓ Riel de desuello (bovino).
- ✓ Cadena sanitaria (bovino).
- ✓ Noria de descenso (bovino).
- ✓ Cadena de sangrado (porcinos).
- ✓ Cadena de descenso (porcinos).
- ✓ Cadena de sangrado (ovino).
- ✓ Cadena de descenso (ovino).
- ✓ Registros de mantenimiento.

• **Plan de mantenimiento preventivo-correctivo de infraestructura**

- ✓ Instalación de malla separadora del área de patas y cabezas de ganado bovino.
- ✓ Sustitución de accesorios de grifería en sanilabs de ganado bovino, porcino y ovino.
- ✓ Sustitución de accesorios de grifería en área administrativa.
- ✓ Arreglo del sistema eléctrico de iluminación externa.
- ✓ Cambio de luminarias en área de producción por luz led.
- ✓ Arreglo de luminarias en área administrativa.
- ✓ Construcción y modificación de puertas de acceso para mangas de porcinos

- ✓ Colocación de mallas mosqueteras en naves de faenamiento
- ✓ Cambio de vidrios rotos en naves de faenamiento
- ✓ Reparación de corrales metálicos para ganado bovino porcino y ovino

## 2.4 GESTIÓN AMBIENTAL

El Departamento de Gestión Ambiental, es el responsable de garantizar que los procesos productivos, así como también los procesos de manejo de desechos generados en estos, sean manejados de acuerdo a la normativa legal vigente para estos fines, dentro de sugerencia se han ejecutado las siguientes actividades:

- **Gestión sobre la planta de tratamiento de aguas residuales**

La Planta de tratamiento de aguas residuales (PTAR) de la EMRAQ-EP fue diseñada y construida en el año 2003 por la EMAAP-Q misma que estuvo a cargo de la operación de esta hasta el 10 de diciembre del año 2013 a través de un convenio de cooperación institucional. A partir del 11 de diciembre de 2013 hasta la presente fecha, la operación de esta planta de tratamiento de aguas es de responsabilidad exclusiva de la EMRAQ-EP.

La planta fue construida con la finalidad de minimizar los efectos contaminantes de las descargas líquidas del área de producción, efluentes que eran vertidos directamente y sin ningún tratamiento al sistema de alcantarillado cuyo destino final es era la Quebrada Cañ' Canto para finalmente llegar al Río Machángara.

Los efluentes producidos en las distintas áreas de faenamiento de la EMRAQ-EP contienen un alto contenido de materia orgánica que requieren ser tratados de tal forma que su descarga cumpla con las características de calidad de agua tratada impuestas por las autoridades de medio ambiente. La materia orgánica presente en el efluente puede ser fácilmente biodegradada a través de un tratamiento biológico aeróbico. Se corrigieron observaciones y se han realizado cotizaciones para solventar las observaciones técnicas del GAD.

La planta no ha tenido mayores inconvenientes de olores o control de espuma, excepto cuando se realizó la descarga del contenido de los biodigestores, que están en proceso de salida, después de la visita que realice la Secretaría del Ambiente del DMQ.

Como es de conocimiento general la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales se construyó en el año 2000 proyectándose a tener un funcionamiento normal y óptimo durante 10 años y en

la actualidad la PTAR ya opera alrededor de 17 años razón por la cual se le han venido realizando mantenimientos periódicos los cuales han mantenido el correcto funcionamiento de la misma, dentro de la siguiente tabla encontrará los mantenimientos preventivos y correctivos realizado durante el presente periodo.

Durante el año 2017 se ha optimizado la operación de la PTAR, con la ejecución de varias actividades inherentes a operación permanente de la PTAR en turnos rotativos, la PTAR funciona 7días/24horas y el siguiente mantenimiento:

<b>Mantenimiento realizados en la PTAR</b>	
<b>Tanque de aireación</b>	
Aireador N° 3	Mantenimiento correctivo
<b>Tanque de Sedimentador</b>	
Blower L-J	Mantenimiento preventivo y correctivo, cambio de rodamientos.
Blower V-L	
Tuberías	Pintura en tuberías de flujo y eléctricas. De acuerdo a NTE INEN
<b>Tanque de Físico Químico</b>	
Filtros	Cambio de lechos filtrantes de 2 tanques de 20 ft
<b>Tanque Digestor Aerobio</b>	
Aireador	Cambio de la porcelana del eje y mantenimiento del motor del equipo.
<b>Separador de Sólidos</b>	
Tubería que va al separador de sólidos	Mantenimiento correctivo
Equipo separador	Mantenimientos preventivos del separador de sólidos (limpiezas) Colocación de campanas para mejorar la eficiencia en el tratamiento del separador
Selector de dos posiciones	Corrección y nueva colocación del selector con llave

- Gestión de desechos**

Durante el periodo Febrero 2017 – Diciembre 2017, se ha realizado una gestión integral de los residuos comunes, peligrosos y especiales generados dentro del Camal Metropolitano de Quito,

cumpliendo siempre con lo establecido por las normativas ambientales vigentes sobre la gestión de los mismos con los gestores autorizados por el Ministerio del Ambiente.

La gestión de los residuos, en este período, inició con la identificación y clasificación de los mismos, en la mayoría de ocasiones desde la fuente, se hizo un barrido por todas las áreas para identificar los residuos que se generaban y las cantidades que se tenían, se ha acompañado estos conceptos de identificación y clasificación a través de capacitaciones dadas tanto al personal operativo, como al personal administrativo.

En varias ocasiones el área de gestión ambiental, ha sido indicada como el lugar para recibir residuos comunes como papel y cartón reciclado con la finalidad de facilitar un centro de ac. y luego llevarlo a la bodega. Residuos como estiércol y contenido ruminal son residuos no peligrosos, por lo tanto se los entrega a Parques y Jardines del Municipio, específicamente al Vivero Las Cuadras y Caupicho y al INIAP

Es necesario poner en conocimiento, que se llevan registros de los residuos generados tal como indica la normativa ambiental vigente.

#### • **Gestión en camales parroquiales**

- Capacitación y Socialización de los PMA, Gestión de desechos sólidos.
- Visitas técnicas para realizar proyectos de recolección de sangre y recolección de sólidos (colocación de rejillas en lavado de vísceras)
- Recolección de estiércol y contenido ruminal, entrega a personas de la comunidad CONQUITO y transporte al Camal Metropolitano de Quito.
- Asistencia técnica y legal en los procesos administrativos iniciados en el año 2016 y que se efectuaron por parte de la Comisaria Ambiental del GAD-PP en el año 2017
- Socialización de Cierre y Abandono, según el PMA aprobado en el Registro Ambiental respectivo.
- Asistencia técnica y legal en el proceso de demanda por los contratos para la construcción y puesta en marcha de plantas de tratamiento de aguas residuales (el contrato se terminó unilateralmente por incumplimientos del contratista).
- Gestión de registro y anulación registro de generadores de desechos peligrosos ante la Autoridad Ambiental Nacional y la de Control.
- Asistencia a reuniones de concejo para explicar temas de contratación de Cierre de Camales.
- Asistencia a reunión de la Mancomunidad del Chocó
- Reuniones con el GAD-PP

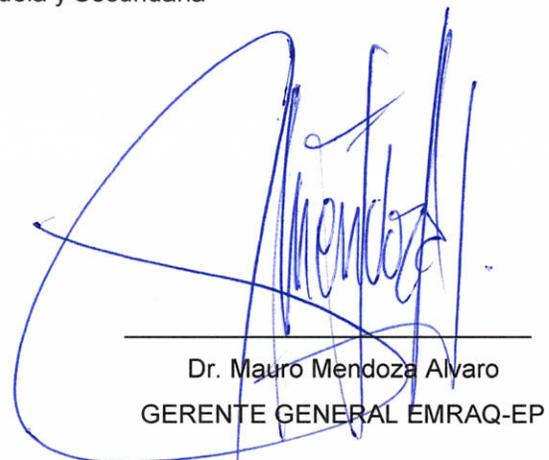
- Reuniones con COSTECAM, para solventar observaciones técnicas del Camal Tumbaco
- **Gestión de licenciamiento ambiental**
  - El único camal que necesita licenciamiento ambiental es el Camal Metropolitano de Quito, en este nos encontramos en la revisión de la información por parte del GAD-PP.
  - También se ha iniciado el proceso de Socialización, con la facilitadora asignada por el MAE, el proceso de socialización se encuentra en al 29 de noviembre del presente año se ingresó el informe de Visita Previa del EsIA Expost del Camal Metropolitano de Quito en el GAD Provincial de Pichincha (Autoridad Ambiental), para el análisis respectivo hasta el momento no he tenido ninguna pronunciamiento de la entidad.
  - Reuniones con el GAD-PP
  - Reuniones con COSTECAM, para solventar observaciones técnicas del CMQ.
  - Se presentó el Plan de Acción al GAD aprobado por la Dirección de Producción y la Gerencia General

**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE RASTRO QUITO**

Cdla. La Ecuatoriana, calle Camilo Orejuela y Secundaria

Tel. 02-3952-300 Ext 18700

[www.epmrq.gob.ec](http://www.epmrq.gob.ec)



Dr. Mauro Mendoza Alvaro  
GERENTE GENERAL EMRAQ-EP

El presente informe de gestión tiene como objetivo principal informar a la ciudadanía sobre el desempeño de la Entidad durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017. El documento está estructurado en tres partes fundamentales: un resumen ejecutivo que sintetiza los logros y desafíos; un desarrollo de los resultados alcanzados en las distintas áreas de gestión; y un cierre que proyecta los planes de acción para el periodo 2018-2020.

En el ámbito de la gestión institucional, se ha fortalecido la estructura organizativa y se ha mejorado los procesos de atención al ciudadano. Asimismo, se ha promovido la transparencia y el acceso a la información pública, garantizando el cumplimiento de los principios de gestión pública.

En materia de gestión de recursos humanos, se ha trabajado en la capacitación y desarrollo de competencias de los servidores públicos, así como en la implementación de políticas de bienestar y salud ocupacional. En el campo de la gestión financiera, se ha asegurado el cumplimiento de las obligaciones financieras y se ha promovido la eficiencia en el uso de los recursos.

Finalmente, en el ámbito de la gestión de proyectos, se ha avanzado en la ejecución de las obras de infraestructura y servicios públicos, priorizando la inversión en áreas de alta necesidad social y económica.

