



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL
DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA
DE SANTA ELENA, PERÍODO 2015”**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la obtención del Título de:

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA**

MARGARITA ISABEL MACÍAS CHANCAY

TUTOR: ECON. NELSON ASENCIO CRISTÓBAL MSc.

LA LIBERTAD - ECUADOR

2015

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL
DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA
DE SANTA ELENA, PERÍODO 2015”**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la obtención del Título de:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA**

MARGARITA ISABEL MACÍAS CHANCAY

TUTOR: ECON. NELSON ASECIO CRISTÓBAL, MSc.

LA LIBERTAD - ECUADOR

2015

La Libertad, 15 de diciembre de 2015

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del trabajo de investigación “EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, PERÍODO 2015” elaborado por la Sra. Margarita Isabel Macías Chancay, con cédula de identidad N° 0914915574, egresada de la Carrera de Administración Pública, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Licenciada en Administración Pública, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, la apruebo en todas sus partes

Atentamente

Econ. Nelson Asencio Cristóbal, MSc.
TUTOR

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de Titulación o Graduación, “EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, PERÍODO 2015”. Elaborado por quien suscribe la presente, declara que los datos, análisis, opiniones y comentarios que constan en este trabajo de investigación son de exclusiva propiedad, responsabilidad legal y académica del autor. No obstante, es patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La Libertad, 15 de diciembre de 2015

Atentamente

Margarita Isabel Macías Chancay
C.I. 0914915574

TRIBUNAL DE GRADO

Ing. José Villao Viteri, PHD.
DECANO DE LA FACULTAD
CIENCIAS ADMINISTRATIVA

Ing. Linda Núñez Guale, MSc.
DIRECTORA DE CARRERA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Econ. Nelson Asencio Cristóbal, MSc.
PROFESOR TUTOR

Econ. Margarita Panchana, MSc.
PROFESOR DE ÁREA

Ab. Joe Espinoza Ayala
SECRETARIO GENERAL

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mi familia, especialmente a mis hijos y esposo, ya que, con su comprensión, paciencia y ayuda en los momentos más difíciles aprendí a enfrentar las adversidades sin desfallecer en mi propósito, inspirado en el ejemplo de superación y fortaleza que deseo dejar para ellos.

Margarita Macías

AGRADECIMIENTO

Agradezco por el apoyo brindado:

A Dios por darme la vida y las fuerzas suficientes para culminar mis estudios.

A mis hijos y esposo, por valorar mi esfuerzo, por el amor que me han demostrado y por saber sobrellevar mis horas de ausencia por mis estudios.

A las autoridades y servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad por su colaboración.

A los docentes que aportaron con sus valiosos conocimientos e ideas para realizar este trabajo.

Margarita Macías

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**“EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD
OCUPACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD,
PROVINCIA DE SANTA ELENA, PERÍODO 2015”**

Autora: Margarita Isabel Macías Chancay

Tutor: Econ. Nelson Asencio Cristóbal, MSc.

RESUMEN

El presente trabajo investigativo tiene por objeto determinar la incidencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, mediante la aplicación de métodos, técnicas e instrumentos de investigación, direccionados a la evaluación y medición cualitativa y cuantitativa del objeto de estudio. Durante la investigación se aplicaron los métodos inductivo y deductivo, así como las técnicas de observación, encuestas y entrevista a los servidores públicos de la institución, logrando profundizar en el tema y conocer la situación actual del mismo. En el estudio se estableció que efectivamente el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incide en el desempeño de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, resultados que fueron interpretados mediante el análisis de las preguntas de las encuestas y la representación en gráficos estadísticos de cada una de ellas.

ÍNDICE GENERAL

Contenido

UNIVERSIDAD ESTATAL.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN	iii
TRIBUNAL DE GRADO	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
Contenido	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xv
INTRODUCCIÓN	1
SECCIÓN: I	3
PLANTEAMIENTO	3
1.1 TEMA	3
1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	10
1.5 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	10
1.5 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.6 OBJETIVOS	12
1.6.1 OBJETIVO GENERAL.....	12
1.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
1.7 HIPÓTESIS.....	13

1.7.1. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES.....	13
Variable independiente.....	13
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL:.....	13
Variable dependiente.....	13
DESEMPEÑO LABORAL.....	13
SECCIÓN: II.....	16
MARCO REFERENCIAL.....	16
2.1 MARCO TEÓRICO.....	17
2.1.1 VARIABLE INDEPENDIENTE: SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.....	17
2.1.1.1 Gestión Administrativa	18
2.1.1.1.1. Normativa.....	19
2.1.1.1.2. Mejora Continua.....	20
2.1.1.2 Gestión Técnica.....	21
2.1.1.2.1. Control de riesgo	22
2.1.1.2.2. Prevención de la salud ocupacional	22
2.1.1.3. Gestión del Talento Humano	23
2.1.1.3.1. Comunicación	24
2.1.1.3.2. Capacitaciones.....	24
2.1.1.4. Gestión de los Procesos Operativos	25
2.1.1.4.1. Planes de emergencia	26
2.1.1.4.2. Equipos de protección individual (EPI).....	26
2.1.2 VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	27
2.1.2.1. Acciones.....	28
2.1.2.1.1. Calidad	28

2.1.2.1.2. Habilidades.....	29
2.1.2.2. Actitud.....	29
2.1.2.2.1. Iniciativa.....	30
2.1.2.2.2. Trabajo en equipo.....	31
2.1.2.3. Entorno Laboral	32
2.1.2.3.1. Ambiente	32
2.1.2.3.2. Satisfacción	33
2.1.2.4. Fortalecimiento Institucional	33
2.1.2.4.1. Compromiso.....	34
2.1.2.4.2. Objetivos	35
2.2 MARCO LEGAL.....	36
2.3 MARCO CONTEXTUAL	46
SECCIÓN: III	49
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	49
3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	49
3.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN	50
3.3 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	52
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	53
3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	56
SECCIÓN: IV	59
RESULTADOS.....	59
4.1 PARTICULARIDADES DE LA OBSERVACIÓN APLICADA AL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD	59

4.2 PARTICULARIDADES DE LA ENTREVISTA APLICADA A LOS DIRECTIVOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD.....	61
4.3 PARTICULARIDADES DE LA ENCUESTA APLICADA A SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD.....	65
4.4 VALIDACIÓN DE LA HIPÓTESIS	81
4.4.1 Descripción de la hipótesis	81
4.4.2 Procedimiento del Cálculo de la Hipótesis	82
SECCIÓN V:.....	85
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	85
5.1 CONTEXTO DE LA NOVEDAD CIENTÍFICA.....	85
5.2 CONCLUSIONES	86
5.3 RECOMENDACIONES	88
5.3.1 PROSPECTIVA.....	89
BIBLIOGRAFÍA	90
ANEXOS	93

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE	14
CUADRO N° 2: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE	15
CUADRO N° 3: POBLACIÓN	56
CUADRO N° 4: MUESTRA	57
CUADRO N° 5: RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE LOS CASOS	82
CUADRO N° 6: TABLA DE CONTINGENCIA	83
CUADRO N° 7: PRUEBAS DE CHI CUADRADO	84

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1: Normativas	65
TABLA N° 2: Mejora Continua.....	66
TABLA N° 3: Control de Riesgo.....	67
TABLA N° 4: Prevención de la Salud Ocupacional.....	68
TABLA N° 5: Comunicación	69
TABLA N° 6: Capacitaciones.....	70
TABLA N° 7: Planes de Emergencia	71
TABLA N° 8: Uso de Prendas de Protección Individual.....	72
TABLA N° 9: Calidad	73
TABLA N° 10: Habilidades.....	74
TABLA N° 11: Iniciativa.....	75
TABLA N° 12: Trabajo en Equipo	76
TABLA N° 13: Ambiente	77
TABLA N° 14: Satisfacción en el desempeño.....	78
TABLA N° 15: Compromiso	79
TABLA N° 16: Objetivos	80

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1: Normativas	65
GRÁFICO N° 2: Mejora Continua	66
GRÁFICO N° 3: Control de Riesgo	67
GRÁFICO N° 4: Prevención de la Salud Ocupacional.....	68
GRÁFICO N° 5: Comunicación	69
GRÁFICO N° 6: Capacitaciones	70
GRÁFICO N° 7: Planes de Emergencia	71
GRÁFICO N° 8: Uso de Prendas de Protección Individual	72
GRÁFICO N° 9: Calidad	73
GRÁFICO N° 10: Habilidades	74
GRÁFICO N° 11: Iniciativa	75
GRÁFICO N° 12: Trabajo en Equipo.....	76
GRÁFICO N° 13: Ambiente.....	77
GRÁFICO N° 14: Satisfacción en el desempeño	78
GRÁFICO N° 15: Compromiso.....	79
GRÁFICO N° 16: Objetivos	80

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO N° 1: Carta Aval.....	94
ANEXO 2: Matriz de consistencia.....	95
ANEXO N° 3: Instalaciones del GAD Municipal Del Cantón La Libertad	96
ANEXO N° 4: Riesgos laborales en la institución	96
ANEXO N° 5: Obreros Municipales en labores de limpieza de alcantarillas sin prendas de protección adecuadas	97
ANEXO N° 6: Obreros Municipales en labores de recolección de basura sin mascarillas de protección	97
ANEXO N° 7: Entrevista a Director de Salud e Higiene Ambiental del GAD Municipal del cantón La Libertad	98
ANEXO N° 8: Entrevista a Directora de Talento Humano del GAD Municipal del cantón La Libertad	98
ANEXO N° 9: Encuesta a Empleado del GAD Municipal del cantón La Libertad	99
ANEXO N° 10: Encuesta a Trabajador del GAD municipal del cantón La Libertad	99
ANEXO N° 11: Ficha de Observación	100
ANEXO N° 12 Formato de Entrevista Aplicada a Directivos del GAD Municipal del cantón La Libertad	102
ANEXO N° 13: Formato de Encuesta Aplicada a Servidores del GAD Municipal del cantón La Libertad	104

INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral es la manera en que los empleados realizan sus actividades, es decir, son las acciones o comportamiento, poniendo de manifiesto habilidades, experiencia, actitud y motivación para el cumplimiento de los objetivos y fortalecimiento institucional, no obstante, el desempeño laboral afronta problemas por diversos factores como: deficiencia en el conocimiento y desarrollo de habilidades, escasa capacitación, estrés, problemas de salud, desinterés, desmotivación, ausencia de un entorno laboral seguro, entre otros, por lo que es fundamental conocer la potencialidad de cada uno de los servidores y la urgente intervención de los procesos de mejora continua, siendo necesario una adecuada gestión del desempeño.

Actualmente el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, no cuenta con los instrumentos internos que regulen la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, acción que trae como consecuencia que el desempeño laboral de los servidores públicos de la institución se vea afectado, puesto que, al no implementarse medidas de prevención de riesgos laborales que salvaguarden la seguridad e integridad de quienes conforman el GAD genera un riesgo en las distintas áreas donde los servidores desempeñan sus funciones.

El presente trabajo investigativo se realiza con el fin de establecer como el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, se ve afectado ante la ausencia de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

La información proporcionada por los servidores municipales, permitió conocer las causas y consecuencias que inciden en su desempeño laboral y, la importancia de que la entidad cuente con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional cuya aplicación aporte a la consecución de los objetivos de la organización.

A continuación, se describen las secciones que son parte de este trabajo de investigación.

Sección I: En esta parte se presenta el Planteamiento del Problema, conteniendo antecedentes, formulación, sistematización y justificación del problema, objetivos generales y específicos, hipótesis e identificación de las variables. Sección II: Marco Referencial, con el desarrollo de marco teórico, legal y contextual. Sección III: Se explica la Metodología de la Investigación, a través de la metodología, diseño, técnicas e instrumentos de investigación, población y muestra. Sección IV: Muestra los Resultados obtenidos en la investigación mediante tablas y gráficos estadísticos, y comprobación de hipótesis a través del chi cuadrado. Sección V: Es la parte final del trabajo de investigación y contiene las conclusiones del tema, así como las recomendaciones y prospectiva.

SECCIÓN: I

PLANTEAMIENTO

1.1 TEMA

“El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, período 2015”.

1.2 ANTECEDENTES

La Seguridad y Salud en el Trabajo, es un derecho fundamental de los trabajadores, establecido en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, desde el 2003 por iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 28 de abril de cada año se conmemora el día Internacional de la Seguridad y Salud en el trabajo, iniciativa a la que se adhirió el Ecuador el 28 de abril de 2004 mediante Acuerdo Ministerial N° 00166.

El Ecuador es miembro de la OIT desde 1934 habiendo ratificado 55 Convenios, de los cuales 18 conciernen a Seguridad y Salud, a saber, C29: Convenio sobre el trabajo forzoso, C45: Convenio sobre el trabajo subterráneo, C77: Convenio sobre el examen médico de los menores, C81: Convenio sobre la inspección del trabajo, C113: Convenio sobre el examen médico de los pescadores, C115: Convenio sobre la protección contra las radiaciones, C119: Convenio sobre la protección de la maquinaria, C120: Convenio sobre la higiene, C121: Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, C124: Convenio sobre el examen de los menores, C127: Convenio sobre el peso

máximo, C136: Convenio sobre el Benceno, C139: Convenio sobre el cáncer profesional, C148: Convenio sobre el medio ambiente de trabajo, C149: Convenio sobre el personal de enfermería, C152: Convenio sobre seguridad e higiene, C153: Convenio sobre la duración del trabajo y períodos de descanso, C162: Convenio sobre el asbesto.

Acontecimientos como la industrialización, los avances tecnológicos y situaciones como el sistema económico de las organizaciones, la globalización y la competitividad, han causado diversidad de riesgos presentes en las jornadas de trabajo, afectando a los trabajadores tanto de manera física, emocional y social; factores como la carga laboral, la interacción con sus compañero y familiares, el clima laboral, producen enfermedades profesionales causantes de descuidos, preocupaciones y hasta accidentes laborales que influyen directamente en su desempeño.

Durante años en el Ecuador se han desarrollado actividades de prevención de riesgos laborales, basados en el análisis de las causas que los motivan y en las posibilidades de que ocurran, en este contexto nuestro país cuenta con la normativa legal vigente aplicable a la Seguridad y Salud Ocupacional, con cuya observancia y cumplimiento se espera optimizar las condiciones laborales que garanticen el bienestar de los servidores y la mejora continua de los procesos en las organizaciones públicas o privadas, factores favorables para el buen desempeño laboral.

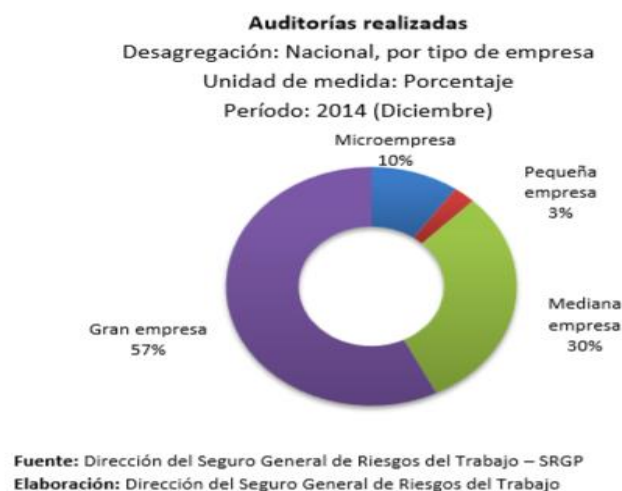
El Ministerio de Relaciones Laborales en observancia a los artículos: 33, 326 y 369 de la Constitución Política de la República del Ecuador, los convenios suscritos con la Organización Internacional del Trabajo; y artículos del 432 al 439 del Código del Trabajo; mediante Decreto Ejecutivo 2393 del 17 de noviembre de 1986, dispone la elaboración de una norma interna sobre la seguridad y salud ocupacional en las empresas; dentro del mismo contexto legal, el IESS, a través de la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo, expide el Reglamento del

Seguro General de Riesgos del Trabajo, Resolución N° C.D. 333, normativas con las que se orientan la implementación de la seguridad y salud laboral, con la intención de que las organizaciones incorporen todas las acciones sistemáticas de carácter preventivo ante los riesgos laborales, mediante la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituido en cuatro ejes fundamentales, a saber: la Gestión Administrativa, la Gestión Técnica, la Gestión del Talento Humano y Procedimientos y Programa Operativos Básicos, que proporcionan herramientas y métodos que permiten identificar, medir, evaluar y controlar los Riesgos del Trabajo.

(IESS, 2015) Estadísticas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, reflejan los resultados obtenidos a través del módulo Sistema Nacional de Gestión de la Prevención, en autoauditorías durante el año 2014.

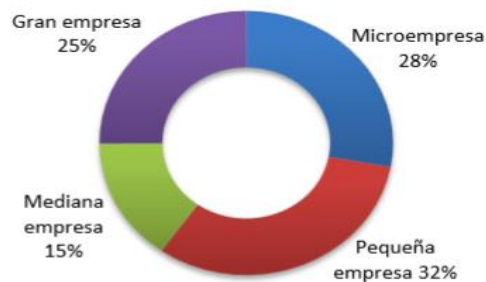
En el transcurso de 2014, se puso en marcha el Proyecto de Implantación del Sistema Nacional de Gestión de la Prevención (SGP), cuyo módulo inicialmente visible a los empleadores es el de Autoauditorías, el cual ha servido para la generación de un diagnóstico inicial de la situación actual del país en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, obteniendo resultados que han sobrepasado las expectativas mantenidas al respecto, teniendo durante el 2014 un total de 15.553 empresas autoauditadas a nivel nacional.(pág. 13)

De la misma manera se reflejan los resultados obtenidos en auditorías realizadas inicialmente a 122 empresas en el país.



Estos datos demuestran que el IESS como órgano coordinador y supervisor de la seguridad y salud ocupacional en el país, realiza el seguimiento y control del cumplimiento de las normativas vigentes en materia de prevención, seguridad y salud ocupacional, a partir de la implantación del Sistema Nacional de Gestión de la Prevención, en el 2014. Comparando los datos obtenidos, resaltamos la iniciativa de los patronos en el cumplimiento de las normativas considerando que la cifra de las empresas que se han autoauditado de 15.553 es mayor a la auditadas por el IESS de 122.

Autoauditorías realizadas
Desagregación: Nacional, por tipo de empresa
Unidad de medida: Porcentaje
Período: 2014 (Diciembre)



Fuente: Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo – SRGP
Elaboración: Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo

En entrevista realizada a la Ing. Lucy Méndez Vera, Directora encargada de la Unidad de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad, consultando sobre el cumplimiento de las normativas en la institución, indicó que se encuentra elaborado el proyecto de ordenanza municipal que contiene la estructura orgánica del gobierno municipal, en la misma se incorpora la unidad de Riesgos Laboral cuyo funcionalidad está proyectada para el año 2016, por tal razón aún no se cuenta con los reglamentos internos para la aplicación de las normativas.

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Gobierno Municipal del cantón La Libertad, tiene autonomía administrativa, económica y financiera, lo cual le permite ejecutar sus acciones de acuerdo a las necesidades reales de la organización, y en cumplimiento a las normativas vigentes articuladas a los Objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir, inmerso en ello está el de “Garantizar un trabajo digno en todas sus formas”. Desde todo contexto social este gobierno sub-nacional está obligado a hacer cumplir y cumplir con las leyes regulatoria del accionar público, siendo de vital importancia proteger la salud y vida de su talento humano, es decir, que es responsabilidad de esta organización identificar las diversas situaciones que originan inseguridad en su entorno laboral.

La ausencia de un entorno laboral seguro es escenario propicio para que ocurran siniestros que trastocan el desempeño y productividad de los servidores. Si bien es cierto, el Gobierno Municipal del cantón La Libertad cuenta con una buena estructura arquitectónica, es evidente la inseguridad en las instalaciones y en el entorno laboral.

En la problemática presentada, se evidencia la desmotivación y actitud negativa para la resolución de conflictos, por parte de los servidores municipales, así como también preocupación ante la inestabilidad laboral por los cambios políticos que sufre la administración, lo que acrecienta la posibilidad de desarrollar enfermedades profesionales, además, la inconformidad por la carencia de herramientas de trabajo adecuadas y capacitación en el uso, aumentando la posibilidad de que ocurran accidentes de trabajo.

En la diagnosis realizada, se observa en el talento humano, el limitado conocimiento de las medidas de prevención y las normativas en materia de seguridad y salud ocupacional. El desconocimiento y la ausencia de las

herramientas normativas y técnicas operativas de riesgo laboral, amplía la posibilidad de riesgos y que existan pérdidas económicas para la organización, por cuanto disminuye el rendimiento y la fuerza laboral, acrecienta gastos médicos, seguro social y otros similares, y lo más importante, afecta la economía del servidor y de la familia, por cuanto su incapacidad laboral disminuirá sus ingresos.

A este escenario se suma la deficiente capacitación e inexperiencia en el uso de herramientas, equipos, maquinarias, vestuario, lencerías y prendas de protección personal, evidenciándose el inadecuado uso y control de los recursos. Trayendo consigo el desconocimiento de los servidores para reaccionar ante un desastre laboral, consecuentemente al no estar instruidos se acrecienta el riesgo al que están expuestos, por lo que es necesario aplicar las políticas institucionales para eliminar o mitigar los riesgos y así alcanzar un ambiente seguro de trabajo. Las consecuencias que se derivan de estas situaciones se manifiestan en la deficiencia en conocimientos y desarrollo de sus habilidades, así como el aumento de la probabilidad de un deficiente rendimiento y productividad, y en casos extremos, el ausentismo por accidente laboral o enfermedad ocupacional.

Los resultados que se obtenga del presente trabajo de investigación, servirán para dar a conocer a las autoridades del gobierno municipal del cantón La Libertad la incidencia de la observancia y aplicación de las normativas legales, a fin de que se fortalezca la responsabilidad moral y económica de la organización y se ejecuten las acciones pertinentes para la mejora continua en temas de prevención, seguridad y salud ocupacional, y así evitar, efectos negativos en la salud de los servidores y la imagen institucional.

En este contexto se origina un tema de investigación formulando la siguiente interrogante: ¿Cómo incide el sistema de gestión de prevención, seguridad y salud ocupacional en el desempeño de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena?

Ubicación del problema en un contexto: Las instalaciones administrativas del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad, ubicadas en el Barrio 28 de mayo, avenida Eleodoro Solórzano y Calle 11, matriz desde la cual se gestionan, orientan y coordinan las actividades de la administración y de las dependencias externas como: Centro Médico Municipal, Red de Mercados (5 de Junio, De Víveres Jorge Cepeda, Mercado 4, Mercado de Mariscos), Patio de Comidas, Centro Comercial Buenaventura Moreno, Complejo Deportivo, Biblioteca, Malecón y Colegio Municipal.

Situación conflicto: Actualmente el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad esta carente de los instrumentos legales y reglamentarios internos sobre prevención, seguridad y salud ocupacional, lo cual provoca una situación conflictiva a los servidores municipales, al ser expuestos a riesgos laborales por la inobservancia y aplicación de las normativas vigentes.

Causas y consecuencias: Los problemas identificados al momento de realizar el diagnóstico preliminar, originaron el estudio y análisis del sistema de gestión a la prevención seguridad y salud ocupacional y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad, los mismos que han generado consecuencias, para las cuales en el desarrollo del presente trabajo se dejará sentado conclusiones y recomendaciones.

Delimitación del problema: El presente trabajo investigativo se desarrolló en las dependencias del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad, ubicado en la Provincia de Santa Elena, al noroeste de la República del Ecuador.

Delimitación del Contenido:

Campo: Administración Pública

Área: Administración Pública

Aspectos: Gobierno Municipal del cantón La Libertad

Tiempo: 4 meses del año 2015

Delimitación Espacial: El campo de observación, estudio y análisis se realizó en las distintas áreas administrativas y operativas del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad, ubicado en el Barrio 28 de mayo, avenida Eleodoro Solórzano y Calle 11.

Delimitación Temporal: El estudio y análisis al sistema de gestión para prevención, seguridad y salud ocupacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón la libertad, provincia de Santa Elena, se ejecutó en un período de cuatro meses, proceso en el cual se aplicaron los métodos científicos y técnicas de investigación.

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo incide el sistema de gestión de prevención, seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, 2015?

1.5 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el nivel de afectación de la gestión administrativa de seguridad y salud ocupacional, en las acciones de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena?

¿De qué manera influye la gestión de talento humano de seguridad y salud ocupacional, en la actitud de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena?

¿Cómo incide el entorno laboral en el desempeño de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena?

¿Qué efecto causa la gestión de procesos operativos de seguridad y salud ocupacional en el desempeño de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena?

1.5 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Durante las últimas décadas las organizaciones han entendido la importancia del talento humano, dejando atrás el antiguo concepto de considerarlo como un gasto institucional, la presencia activa de un talento humano continuamente capacitado hace competitiva a las instituciones, permitiendo alcanzar los objetivos y metas propuestos, por lo que su seguridad y bienestar constituyen un elemento clave tanto en el ámbito social, como en el mejoramiento organizacional, influyendo en la calidad del trabajo, estabilidad y seguridad de los servidores, imagen de la organización, costos operativos, productividad, entre otras cosas. Ante esta perspectiva las instituciones asumen el compromiso de cumplir con la legislación vigente, mejorando la acción preventiva de riesgos, promoviendo condiciones adecuadas para el desempeño de sus labores, integrando procesos cada vez más exigentes en Sistemas de Seguridad y Salud ocupacional, teniendo al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social como ente auditor del cumplimiento técnico legal en prevención de riesgos laborales.

La carencia de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional constituye una posible causa de eventos no deseados en las instituciones afectando la salud física y mental de los trabajadores, debido a que éstos traen como consecuencia daños significativos en lo humano, económico y social, es de suma importancia prevenir y evitar accidentes y enfermedades profesionales, por lo cual los gobiernos seccionales deben implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional que integren políticas en materia de salud y seguridad, planes de prevención de riesgos y mejora continua en la acción preventiva institucional, pues un servidor en excelente estado físico y mental rinde al cien por ciento y va a brindar un servicio de calidad y excelencia.

Considerando los aspectos antes indicados, la presente investigación busca establecer la incidencia de un sistema de gestión y salud ocupacional en el desempeño laboral de los servidores, comprender la legislación vigente y establecer una política de prevención de riesgos laborales a través de objetivos y metas de acción que permita desarrollar una cultura de prevención en la organización.

1.6 OBJETIVOS

1.6.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la incidencia del sistema de gestión de prevención, seguridad y salud ocupacional en el desempeño de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad.

1.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Estudiar la incidencia de la gestión administrativa de seguridad y salud ocupacional en las acciones de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena.
- Identificar la incidencia la gestión de talento humano de seguridad y salud ocupacional en la actitud de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena.
- Definir la incidencia del entorno laboral en el desempeño de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad.

- Analizar la influencia de la gestión de procesos operativos de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad.

1.7 HIPÓTESIS

Hi: El sistema de gestión de prevención, seguridad y salud ocupacional incide en el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena.

1.7.1. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Variable independiente

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL:

Es el conjunto de reglas interrelacionadas, que definen y establecen la responsabilidad, políticas y objetivos de prevención de riesgos laborales para garantizar el bienestar y desempeño de los trabajadores, y en la presente investigación se realiza un análisis en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, periodo 2015.

Variable dependiente

DESEMPEÑO LABORAL

Son las acciones o comportamientos de los servidores, poniendo de manifiesto habilidades, experiencia, actitud y motivación para el cumplimiento de los objetivos y fortalecimiento institucional.

CUADRO N° 1: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	INSTRUMENTOS
El sistema de gestión de prevención, seguridad y salud ocupacional incide en el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional	Es el conjunto de reglas interrelacionadas, que definen y establecen la responsabilidad, políticas y objetivos de prevención de riesgos laborales para garantizar el bienestar y desempeño de los trabajadores	Gestión Administrativa	Normas	¿De acuerdo a las alternativas, podría indicar su nivel de conocimiento sobre normativas de seguridad y salud ocupacional?	Observación Entrevistas Encuestas SPSS20
				Mejora Continua	¿Cómo califica el nivel de mejoramiento continuo en temas seguridad y salud ocupacional?	
			Gestión Técnica	Control de Riesgo	¿En qué rango califica el control de los factores de riesgo en el puesto de trabajo?	
				Prevención en la salud ocupacional	¿Los programas de vigilancia de salud en la institución, en qué medida se desarrollan?	
			Gestión del Talento Humano	Comunicación	¿Cómo valora la comunicación entre los niveles directivo y operativo, en temas de prevención y riesgo laboral?	
				Capacitaciones	¿Cuál es su nivel de participación en capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional?	
			Gestión de los procesos operativos	Plan de emergencias	¿Cuál es su nivel de conocimiento sobre los planes de emergencia institucional en respuesta a factores de riesgo?	
				Prendas de protección	¿De acuerdo a las alternativas, cual es el rango de uso de prendas de protección adecuadas para su trabajo?	

Fuente: Proceso de Investigación
Elaborado por: Margarita Macías Chancay

CUADRO N° 2: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	INSTRUMENTOS
El sistema de gestión de prevención, seguridad y salud ocupacional incide en el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena.	Desempeño Laboral	Son las acciones o comportamiento de los servidores, poniendo de manifiesto habilidades, experiencia, actitud y motivación para el cumplimiento de los objetivos y fortalecimiento institucional.	Acciones	Calidad	¿Valore cómo influye la calidad de los servicios en la gestión institucional?	Observación Entrevistas Encuestas SPSS20
				Habilidades	¿En qué nivel considera que las habilidades y destrezas en el desempeño laboral contribuyen a mitigar riesgos?	
			Actitud	Iniciativa	¿Cómo valoraría su iniciativa en temas de seguridad y salud ocupacional para mejorar su desempeño?	
				Trabajo en Equipo	¿En qué rango de importancia considera usted, el trabajo en equipo para mitigar riesgos laborales?	
			Entorno Laboral	Ambiente	¿En qué medidas cree usted que el ambiente laboral influye en el desempeño de los servidores?	
				Satisfacción	¿Ante la ausencia de una cultura de prevención, cómo valora su satisfacción en el desempeño de sus labores?	
			Fortalecimiento Institucional	Compromiso	¿Valore su compromiso de colaboración en la implementación del sistema de seguridad y salud ocupacional institucional?	
				Objetivos	¿En qué escala considera que la aplicación de normas de seguridad, contribuye al cumplimiento de los objetivos?	

Fuente: Proceso de Investigación
Elaborado por: Margarita Macías Chancay

SECCIÓN: II

MARCO REFERENCIAL

La seguridad y salud ocupacional es un tema muy amplio que ha llevado al individuo a realizar un sinnúmero de estudios, análisis e investigaciones, remontando su estudio en a inicios de los año 1972-1750 a. C, con la promulgación del primer código legal en el que figuraban leyes sobre los accidentes de trabajo, expedido por Hammurabi, rey de Babilonia, posteriormente organismos como el Organización Internacional de Trabajo – Organización Mundial de la Salud – OMS, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, entre otros, se han preocupado en desarrollar este tema, en procura de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, a la par de concientizar, la importancia del ser humano sobre los intereses institucionales, paralelamente se han desarrollado medios para valorar el trabajo, surgiendo en este contexto, la evaluación del desempeño.

Según datos históricos la evaluación del desempeño se origina en las fuerzas armadas de los Estados Unidos, quienes acogieron el proceso de evaluación para realizar las comparaciones entre grandes números de oficiales, el War Department de dicho país adoptó un proceso de valoración en 1917.

Con el transcurrir del tiempo, la aplicación de estos métodos de evaluación se extendió a la administración del personal de la empresa privada y actualmente a las administración pública, términos como competitividad, efectividad, eficacia, gobierno por resultados, calidad de servicio, excelencia, entre otros, exigen cada vez más, un mejor desempeño laboral, llegando a considerar para el efecto, los factores que inciden en su desarrollo, y los medios de como alcanza una mayor productividad sin que esto afecte el bienestar del individuo.

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 VARIABLE INDEPENDIENTE: SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

El Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, en la decimosegunda reunión ordinaria realizada en Mayo7 de 2004 en Guayaquil – Ecuador, en la Decisión 584 sustituye el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, mismo que indica, el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo es el conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y los mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, indica también que éste está íntimamente relacionado con la responsabilidad social empresarial que permite crear conciencia sobre las buenas condiciones laborales.

(SESO, 2012) Menciona lo siguiente haciendo referencia al Sistema de Gestión de seguridad y salud ocupacional:

En la actualidad es de importancia relevante para toda empresa o industria implementar un Sistema de Seguridad Ocupacional, entre los fines de un Sistema de Seguridad Ocupacional están:

- Precautelar la integridad del trabajador.
- Evitar daños y pérdidas a la empresa.
- Presentar un ahorro económico significativo a la parte empleadora.
- Crear un sentido de pertenencia y responsabilidad del trabajador por su lugar de trabajo.
- Reducir el número de accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional, mediante la prevención y control de riesgos y/o control total de pérdidas.
- Lograr una excelente imagen corporativa.
- Reducción de pérdidas ocasionadas por accidentes y enfermedades profesionales.
- Mayor control del cumplimiento de los requerimientos legales laborales.
- Satisfacción de clientes y empleados.
- Mayor confianza de accionistas e inversores.
- Demostración de la conformidad legal y normativa.

- Reducción potencial del tiempo de inactividad de los costes relacionados.
- Demostración a las partes interesadas del compromiso con la salud y seguridad.
- Mayor acceso a nuevos clientes y socios comerciales.
- Reducción potencial de los costes de los seguros de responsabilidad civil. (pág. 4)

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) ofrece un nuevo e innovador sistema, pionero en Latinoamérica para la prevención de riesgos laborales, dando prioridad a la salud de los servidores y servidoras, tanto en el sector privado como en sector público, este sistema es denominado Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGP), el mismo que comprende un proceso automatizado que orienta a las organizaciones del sector público y privado a planificar y gestionar la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

El Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGP) es una herramienta fundamental para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales, es un nuevo proyecto que debe aplicarse dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Libertad para garantizar la salud de todos quienes integran la institución, la aplicación de esta herramienta tecnológica, médica y legal sirve para los trabajadores y empleadores; ya que permite gestionar la seguridad y salud en el trabajo.

2.1.1.1 Gestión Administrativa

(Molano, 2012) Aporta con la siguiente definición sobre la gestión administrativa:

La gestión administrativa es indispensable para las operaciones fundamentales de las instituciones. Las operaciones del ICDF se enfrentan a obstáculos cuando existen errores administrativos. Para fortalecer su interface de gerenciamiento y promover una organización más eficiente, la división de gestión administrativa no sólo ha creado una estable plataforma administrativa, sino que también trabaja en coordinación regular con los otros departamentos para asegurar que las diferentes acciones de ayuda internacional del ICDF caminen sin inconvenientes. (pág. 4)

La Gestión Administrativa en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Libertad es uno de los factores esenciales en el cumplimiento de sus objetivos y metas, con la gestión administrativa en seguridad y salud ocupacional, se pretende prevenir y controlar los fallos administrativos, a través de políticas basadas en las normativas legales vigentes, aplicadas de acuerdo a las necesidades y realidad institucional. Esta gestión es de responsabilidad gerencial y de significativa incidencia a la hora de prevenir y controlar las pérdidas

Su aplicación garantiza una cultura de prevención en toda la organización, integrando sus planes, políticas y programas de prevención de riesgos laborales para brindar bienestar a sus colaboradores y que éstos a su vez alcancen la excelencia en el servicio público, para tal efecto se establecerán responsabilidades, cronogramas, objetivos, metas, los que serán verificados y controlados a través de auditorías internas y externas con el fin de corregir, ratificar y proponer mejoramiento continuo en la institución.

2.1.1.1.1. Normativa

(Enciclopedia Jurídica, 2014) Dice lo siguiente sobre el diagnóstico:

Regla que regula el comportamiento de los individuos en la sociedad y cuyo incumplimiento se encuentra sancionado por el propio ordenamiento. La norma jurídica tiene la siguiente estructura: una hipótesis, o supuesto de hecho, y una consecuencia jurídica, de manera que la concurrencia de ciertas circunstancias determina la aplicación del mandato establecido por la ley. (pág. 1)

Las normativas legales sobre salud y seguridad ocupacional constituyen las herramientas jurídicas de protección de riesgos de los trabajadores, siendo éstas responsabilidad del empleador o patrono, constituye una guía gerencial que permitirá ordenar, planificar, implementar, integrar e inclusive verificar y tomar acciones de mejora.

El cumplimiento o incumplimiento de la misma establecerá las responsabilidades y sanciones, por lo que es de imperiosa necesidad que estas sean documentadas, implantada, difundida y actualizada para cumplimiento de las partes interesadas tanto empleador y empleado.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Libertad tiene como deber cumplir con lo que dispone la ley en cuanto a normativas actualizadas, sobre todo aquellas normas que se relacionan con la seguridad de los servidores y las servidoras de la institución, está a cargo de los jefes y supervisores de las respectivas comisiones en cuanto a condiciones ambientales, físicas, mecánicas, químicas, eléctricas locativas y humanas de su lugar de trabajo.

2.1.1.1.2. Mejora Continua

(Aguilar, 2010) Sostiene lo siguiente sobre la mejora continua:

El concepto de mejora continua se refiere al hecho de que nada puede considerarse como algo terminado o mejorado en forma definitiva. Estamos siempre en un proceso de cambio, de desarrollo y con posibilidades de mejorar. La vida no es algo estático, sino más bien un proceso dinámico en personas, como a las organizaciones y sus actividades. (pág. 3)

La mejora continua depende del conocimiento de hacia dónde se direcciona la organización y el monitoreo continuo de los procesos y actividades para llegar a los objetivos, por lo tanto, cada vez que realicen análisis inherentes a las actividades de seguridad y salud ocupacional se requiere la aplicación de criterios de mejoramiento continuo, generalmente, éste criterio se basada en cuatro pasos: planificar, hacer, verificar y actuar.

La mejora continua tiene como objeto desarrollar y fortalecer la organización para brindar un servicio de calidad, a través de la mejora del desempeño de los colaboradores.

2.1.1.2 Gestión Técnica

(UPV, 2011) Menciona lo siguiente sobre la gestión técnica:

La gestión (o Management) es la actividad que desarrollan los directivos en el seno de una empresa u organización. Son los encargados de conseguir un nivel adecuado de eficiencia y productividad. Aunque resulte paradójico, los directivos no desarrollan trabajo en el sentido ordinario de la palabra; lo que hacen es realizar para la organización cinco funciones y; al hacerlo, representan tres importantes papeles y aplican otras tantas capacidades primordiales.

Su grado de efectividad no viene dado por sus esfuerzos personales sino por los resultados que alcancen. No tienen que ceñirse a planteamientos teóricos, sino que tener la habilidad de saber escoger y aplica los métodos o técnicas que sean más apropiadas a una situación real determinada. (pág. 8)

La gestión técnica se define como una herramienta de la administración, que se encarga de ejecutar todas aquellas órdenes planificadas por la organización, consiste en administrar los recursos para obtener, por medio de un proceso técnico, el producto o servicio que se requiere, es decir, que tiene como propósito organizar al grupo humano para la planificación y ejecución del proceso técnico, administrar los recursos, los espacios de trabajo, los materiales que se requieren y el tiempo en el que se desarrollan las acciones.

La gestión técnica en seguridad y salud ocupacional, permite prevenir y controlar los fallos técnicos, interviniendo sobre las causas antes de que se materialicen, para lo cual se observará todo el proceso de gestión técnica como: identificación de factores de riesgo, medición, evaluación y control, basado en el Reglamento de Aplicación del Instrumento Andino de Seguridad establecido para la región, con la Gestión Técnica del Sistema de Auditoría de Riesgo de Trabajo - SART, control que permite mayor énfasis en el cumplimiento de las normativas legales vigentes en el Ecuador. Esta gestión involucra a los distintos niveles gerentes, técnicos, trabajadores.

2.1.1.2.1. Control de riesgo

(ACA, 2011) Manifiesta lo siguiente sobre el control de riesgos:

La Ley de prevención de Riesgos Laborales tiene como objetivo principal la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Y como principio básico establece que los riesgos hay que combatirlos en su origen. Esto siempre no se consigue y es necesario adoptar otras medidas (pág. 11)

Toda empresa, institución u organización debe controlar todos los riesgos existentes en el ambiente sean estos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos o psicosocial por medio de sistemas u operaciones adecuadas, para salvaguardar la salud del trabajador de los diferentes agentes de riesgo, de una manera preventiva, ejecutiva, evaluativa y verificativa, es por eso que el Gobierno Municipal Autónomo Descentralizado de la Libertad se acoge a las normativas vigentes en donde protegen y privilegian la salud e integridad del servidor público.

Es preciso llevar un control periódico en las empresas a través de encuestas a sus trabajadores a fin de lograr detectar a tiempo los problemas existentes y dar una solución.

2.1.1.2.2. Prevención de la salud ocupacional

(Definición.de, 2014) Expresa lo siguiente sobre la salud ocupacional:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo. (pág. 1)

La cultura de prevención debe ser un factor principal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Libertad, ello exige, por una parte, la creación

de titulaciones específicas en esta área, pero, sobre todo que el impulso a esa cultura preventiva esté presente en todos los niveles de la institución, para poder crear un ambiente sano dentro y fuera del GAD Municipal, ya que la institución debe ser el ejemplo para la calidad de vida de la ciudadanía de este cantón.

2.1.1.3. Gestión del Talento Humano

Ante lo mencionado (Chiavenato, 2010) aporta con la siguiente definición sobre el Talento Humano:

La administración de recursos humanos (RH) es un campo muy sensible para la mentalidad predominante y en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos, como la cultura que existe en cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos, el estilo de administración utilizado y de infinidad de otras variables importantes. (pág. 42)

En la actualidad la Gestión del Talento Humano se basa en la consecución de los resultados de la institución, que para el presente estudio es el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Libertad, a través de la alineación de los objetivos personales de cada individuo con los objetivos de la organización, con la finalidad de obtener un mayor compromiso y conocer cómo su desempeño contribuye a maximizar el valor de la institución.

La Gestión del Talento Humano ofrece una visión global de la función de los recursos humanos, tiene como objetivo dar competencia a todos los niveles de la organización, potenciar el compromiso e involucramiento en seguridad y salud, permite verificar la relación entre las competencias del servidor buscando la mejor adaptación y desarrollo del mismo, en este contexto se consideran desarrollar protocolos de selección de personal, basado no solo en el conocimiento sino en las habilidades, destrezas y valores necesarios para el óptimo desempeño profesional y ocupacional.

2.1.1.3.1. Comunicación

(Favaro, 2013) Expone la siguiente definición acerca de la comunicación:

La comunicación organizacional en un grupo u organización es parte del fortalecimiento y desarrollo institucional y se concreta principalmente en las acciones comunicativas que parten de los vínculos y articulaciones en y de la organización y se proyectan potenciando la práctica y visibilidad de la institución y su tarea. El comprender a la comunicación como un proceso transversal a la organización hace posible incluirla en una política institucional y no limitarla a algo meramente institucional. (pág. 6)

La comunicación es un proceso por el que los individuos interrelacionan entre ellos, a través de símbolos que representan la información que desean transmitir, también pueden ser ideas, actitudes y emociones, con el objetivo de influirse mutuamente.

Toda institución debe priorizar dentro de su estructura organizacional un sistema de comunicaciones e información que dinamice los procesos a nivel interno para que se promueva la participación, la integración y la convivencia en el marco de la cultura organizacional, en donde cobra sentido el ejercicio de funciones y el reconocimiento de las capacidades individuales y grupales.

Es de gran importancia que en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad, exista un sistema de comunicación vertical hacia los servidores sobre: las políticas, responsabilidad, normas de actuación y procedimientos de control ante los posibles riesgos que se presenten en el entorno laboral. Así como también conocer sobre los planes de emergencia y contingencia de la institución a fin de saber cómo reaccionar frente a los riesgos.

2.1.1.3.2. Capacitaciones

(García J. M., 2014) Dice lo siguiente sobre las capacitaciones:

Es una actividad que debe ser sistémica, planteada, continua y permanente que tiene el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes), necesarias para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones, puedan desarrollar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva, esto es, en tiempo y en forma. (págs. 4 - 5)

Las capacitaciones actualmente no solamente se conciben como directrices y lineamientos hacia los empleados de la institución sino que, ayudan a superar el rendimiento que realizan las personas que la integran y aportan con el objetivo principal de todas las organizaciones o empresas, que es llegar a cumplir con todos los objetivos y metas planteadas. El GAD Municipal del cantón La Libertad, debe dar prioridad a un programa sistémico y documentado de capacitación para que los servidores de todos los niveles adquieran sus competencias sobre sus responsabilidades, integradas al sistema de gestión de seguridad y salud institucional, por lo tanto constituye una herramienta esencial de cambio positivo, no deben atribuirse como una obligación de las instituciones públicas o privadas porque así lo estipula la ley, sino, que constituye una inversión a largo plazo que beneficia a la institución.

2.1.1.4. Gestión de los Procesos Operativos

(Pepper, 2011) Expresa lo siguiente sobre la gestión de procesos:

La gestión por procesos puede definirse como una forma de enfocar el trabajo, donde se persigue el mejoramiento continuo de las actividades de una organización mediante la identificación, selección, descripción, documentación y mejora continua de los procesos. (pág. 1)

Los procesos operativos permiten al administrador conocer las actividades fundamentales relacionadas a la productividad institucional, el comportamiento de éstas, y como predecir su comportamiento futuro en circunstancias similares, para distinguir o elaborar un proceso se lo debe conceptualizar como tal, es decir, analizar la gestión de procedimientos operativos de la institución que por su mayor significancia, magnitud y complejidad requieren de un tratamiento especial.

En este contexto es necesario que el Gobierno del cantón La Libertad cuente con los Planes de Emergencia y Contingencia para enfrentar los siniestros que pudieran ocasionarse en las diversas actividades, así como evaluación de riesgos y los debidos protocolos de comunicación, complementariamente este componente verificará criterios técnicos de dotación y reposición de prendas de protección, así como la vigilancia de la salud de tipo ocupacional, investigación de accidentes de trabajo, controles de mantenimiento preventivo, correctivo y auditorías internas. La mejora continua también tiene un papel preponderante en esta etapa ya que constituye una estrategia de mejora de calidad del servicio.

2.1.1.4.1. Planes de emergencia

(Creus, 2012) Dice lo siguiente:

En el Plan de emergencia se indica de manera normalizada y por escrito, la secuencia de actuaciones a realizar ante un posible siniestro, de forma que, en caso necesario, todos sepan cómo actuar ante dicha situación y como evacuar a las personas. El personal de emergencia debe estar formado y entrenado adecuadamente en las misiones que tiene encomendadas en el plan. (pág. 1045)

Es muy importante que todas las instituciones públicas y privadas, tengan un Plan de emergencia, ya que permitirá organizarse, reducir los riesgos y tomar medidas para poder prevenir y responder de manera adecuada ante una situación que involucre la salud de los empleados de la institución, que en este caso es el GAD Municipal de La Libertad.

2.1.1.4.2. Equipos de protección individual (EPI)

(Creus, 2012) Dice lo siguiente:

Se entiende por protección individual cualquier equipo llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo. Los EPI solo pueden ser

utilizados cuando los riesgos no se puedan eliminar o controlar suficientemente por medios de protección colectiva. Solo sirven para minimizar las consecuencias de un accidente, siendo la última barrera frente a la situación de riesgo. (pág. 179)

En el Sistema de Gestión de Seguridad de una organización pública o privada, es necesario implementar un procedimiento que garantice que todas las herramientas y equipos empleados por los servidores para la ejecución de las diferentes labores sean los más adecuados y se ajusten a sus necesidades, que su uso permita mitigar los riesgos, y sobre todo, que garanticen la seguridad y el bienestar de los trabajadores, en el caso de estudio, de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón La Libertad.

2.1.2 VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

(Ecured.cu, 2015) Manifiesta lo siguiente sobre el desempeño laboral:

Desempeño labora es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. (pág. 1)

El desempeño laboral es la forma en que los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Libertad realizan sus actividades, este desempeño se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, a través de las cuales el jefe inmediato de cada departamento tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada servidor de forma individual.

Las revisiones del rendimiento que desempeñan los empleados, por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la eficiencia y eficacia de un empleado, decidir si está apto para desempeñar las funciones del cargo al cual fue asignado, y finalmente tomar decisiones con base a los resultados de cada empleado o en este caso servidor del GAD Municipal de La Libertad.

2.1.2.1. Acciones

(Definiciones.mx, 2014) Dice lo siguiente sobre las acciones:

Se define a las acciones como actos que realiza una persona, con un fin determinado, en un ámbito específico y que afecta, incluye o comparte con otras personas. Por otra parte, las acciones humanas se relacionan con la intervención de las personas en la modificación del entorno natural que les rodea. (pág. 1)

La esencia del servidor público del GAD Municipal de La Libertad establece que las acciones que éste realiza deben estar encaminadas hacia el beneficio de la sociedad o el bien común de la ciudadanía, antes que los intereses particulares, mediante un comportamiento ético que busque siempre el beneficio de las y los ciudadanos a los que se les está brindando un servicio, el cual es la población del cantón La Libertad, de la provincia de Santa Elena.

2.1.2.1.1. Calidad

(Fomento, 2013) Aporta con la siguiente definición sobre la calidad

Es la totalidad de rasgos y características de un producto o servicio que se sustenta en su habilidad para satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios o clientes, y cumplir con las especificaciones con la que fue diseñado.

El concepto actual de calidad ha evolucionado hasta convertirse en una forma de gestión que introduce el concepto de mejora continua en cualquier organización y a todos los niveles de la misma, y a que afecta a todas las personas y a todos los procesos. (pág. 6)

La calidad en los servicios públicos es una exigencia de la Constitución de la República, y es una obligación irrestricta de la Administración Pública en cualquier estado democrático. Es además el recurso con que cuenta el Estado Ecuatoriano para compensar las desigualdades de la población a la que sirve, porque es la posibilidad real de que el conjunto de ciudadanas y ciudadanos reciban los mismos servicios.

Son precisamente estas directrices que se deben tener en cuenta cuando se presta un servicio público a la ciudadanía, en el caso del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Libertad, es una obligación, que todos los servidores públicos cumplan con esta disposición, la cual va en beneficio del desarrollo y progreso del cantón La Libertad.

2.1.2.1.2. Habilidades

(DefiniciónABC, 2015)Aporta con lo siguiente sobre las habilidades:

La habilidad es la actitud innata, talento, destreza o capacidad que define una persona para realizar y por su puesto con éxito, alguna actividad, trabajo u oficio. Cabe señalar que ciertas habilidades sólo se adquieren mediante el aprendizaje. Este caso está presentado por lo que se denomina programa motor o, en términos técnicos, engrama motor. (pág. 1)

Las habilidades son las capacidades que tiene una persona para realizar una determinada actividad. En el caso de los servidores público del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Libertad, es necesario que los empleados tengan un nivel profesional acorde a su puesto de trabajo, puesto que de esto depende que las actividades laborales que realizan sean eficientes. Otro punto principal dentro de las habilidades que requiere un servidor, se encuentran las capacitaciones que éstos deben recibir por parte de la institución, las cuales deben representar una inducción hacia las funciones que se les establece, además de actualizar constantemente los conocimientos para que las actividades que desempeñan sean cumplidas como lo estipula la ley.

2.1.2.2. Actitud

(EDU-FÍSICA, 2013)Menciona lo siguiente sobre las actitudes:

Las actitudes son las predisposiciones a responder de una determinada manera con reacciones favorables o desfavorables hacia algo. Las integran;

opiniones o creencias, los sentimientos y las conductas, factores que a su vez se interrelacionan entre sí. Las opiniones son ideas que uno posee sobre un tema y no tienen por qué sustentarse en una información objetiva. (pág. 1)

Las actitudes son indicadores razonablemente aceptables de las conductas que ofrecen indicio de las intenciones conductuales o inclinaciones a actuar de alguna forma, ya sea positiva o negativa de quienes conforman el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Libertad y el impacto que estas actitudes generan en el desempeño de sus funciones dentro de la institución y los efectos que tienen en las actividades realizadas por el servidor público.

Cuando un empleado de la institución o de cualquier organización se siente insatisfecho no se involucra en sus labores y asume un comportamiento ineficiente con la institución por lo cual, es probable que las labores que realiza, sean incumplidas, pero al contrario si este empleado se siente conforme con su empleo, realiza de forma adecuada y satisfactorias las actividades y funciones que le sean asignadas.

2.1.2.2.1. Iniciativa

(Cádiz, 2015) Detalla lo siguiente sobre la iniciativa:

La capacidad de iniciativa es la predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyando en la autorresponsabilidad y la autodirección.

Tener iniciativa supone adoptar una actitud proactiva, despierta ante la realidad y con la madurez suficiente para asumir las consecuencias de la acción. Implica marcar el rumbo por medio de acciones concretas. (pág. 1)

La iniciativa es una cualidad que todos los empleadores anhelan hallar en sus empleados, ya que una persona con iniciativa propia es más competente y eficiente, es por eso que, en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de

La Libertad, se considera este factor y constantemente se realizan actividades en los cuales involucre incluir a los empleados o servidores públicos para que éstos tomen iniciativa y realicen un mejor desempeño de sus labores.

La iniciativa radica en la actitud de los empleados, debido a que representa un estado de ánimo en el cual si la persona se siente satisfecho o a gusto con sus labores encomendadas o dentro del entorno laboral va a realizar una actitud positiva en su campo laboral y consecuentemente va a tomar iniciativas para realizar alguna actividad que beneficie a la institución.

2.1.2.2.2. Trabajo en equipo

(Colombo, 2011) Menciona lo siguiente sobre el trabajo en equipo:

La mejor definición es la que dice que un equipo de trabajo es un conjunto de empleados que trabajan con una meta específica, interactúan para compartir información sobre los mejores procedimientos o prácticas y toman decisiones que alientan a los integrantes del equipo a rendir hasta el máximo de su potencial. La ventaja principal de los equipos de trabajo está en que las decisiones a las que llega el grupo tienen a ser superiores, en relación a las decisiones tomadas individualmente.(pág. 1)

Trabajo en equipo es la acción individual dirigida, que, al tratar de conseguir objetivos compartidos, no pone en peligro la cooperación y con ellos robustece la cohesión del equipo de trabajo.

La cooperación se refiere al hecho de que cada miembro del equipo aporte con herramientas necesarias para cumplir con los objetivos, con recursos personales para ayudar a realizar las actividades asignadas.

Para que el trabajo en equipo sea eficiente se debe involucrar y tomar en cuenta a todas las personas requeridas en la realización de la labor o tarea que se es encomendada, para lo cual se deben revisar aspectos que definen el perfil de los actores involucrados y que son de importancia para cumplir con las expectativas del trabajo.

2.1.2.3. Entorno Laboral

(OMS, 2010) Dice lo siguiente sobre el entorno laboral:

Cualquier definición de Entorno de Trabajo Saludable, debe ajustarse a la definición de la OMS: “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad”. Las definiciones de entorno de trabajo saludable han evolucionado enormemente durante las últimas décadas. Desde un casi exclusivo enfoque sobre el ambiente físico de trabajo (en el esquema tradicional de la salud y seguridad ocupacionales, que consideran los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos), la que definición se ha ampliado hasta incluir hábitos de salud (estilos de vida; factores psicosociales (organización del trabajo y cultura de trabajo); y establecer nexos con la comunidad, y todo lo que pueda tener un profundo efecto en la salud del empleado. (pág. 15)

El estudio del clima o entorno laboral aporta conocimientos fundamentales para la comprensión de las relaciones laborales y para la calidad y eficiencia de la acción organizativa. En estos dominios, la influencia de variables actitudinales, tales como la satisfacción, pueden tener una acción preponderante sobre la interacción social que se desarrolla entre los distintos acontecimientos que componen las organizaciones y por ellos, sobre los resultados obtenidos. El entorno laboral que busca la actual administración pública está orientada a mejorar la calidad de vida y el buen vivir de los servidores.

2.1.2.3.1. Ambiente

(Humanos, 2012) Dice lo siguiente sobre el ambiente laboral:

El ambiente o clima laboras es la suma de las percepciones que los trabajadores tiene sobre el medio humano y físico donde se desarrolla la actividad cotidiana de la organización. El clima laboral es un factor importante en la vida de una organización. En este sentido el clima se asienta sobre la cultura organizacional, un factor más permanente derivado de la historia, los valores y la tradición de la organización. El ambiente laboral evoluciona según dinámicas internas propias que dependen de procesos de percepción básicos como la credibilidad de la fuente, los procesos selectivos de llegada de la información, los liderazgos de opinión o las normas grupales. (pág. 33)

Las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo pueden considerarse condiciones laborales protegidas por el ordenamiento jurídico laboral que representan la construcción de un auténtico medio ambiente laboral. En efecto, la concepción de ambiente debe integrarse entre las condiciones de trabajo en el que desempeñan sus funciones los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Libertad, especialmente la salud, seguridad e higiene en el trabajo, cuya protección jurídico-laboral se debe estimar favorable al ejercicio de la prestación laboral, resultante incluso de una histórica y larga lucha del movimiento obrero por la mejora de las condiciones de trabajo.

2.1.2.3.2. Satisfacción

(Caballero, 2012) Expresa lo siguiente sobre la satisfacción laboral:

La satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción en el trabajo. (pág. 11)

La satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de La Libertad puede considerarse como un fin en sí misma, que compete tanto al empleado como a la institución; que, además de generar beneficios a los empleados al contribuir a mantener una salud mental excelente, puede contribuir a mejorar la productividad de la institución y con ello cumplir con los objetivos que esta genere, ya que un empleado o servidor motivado y satisfecho con sus condiciones de trabajo, es posible que esté en mejores condiciones de desempeñar eficientemente sus funciones.

2.1.2.4. Fortalecimiento Institucional

(Hillermann, 2012) Manifiesta la siguiente definición sobre el fortalecimiento institucional:

El tema del fortalecimiento institucional y del desarrollo de capacidades ha de verse de manera integral. No tiene mayor relevancia a largo plazo, efectuar esfuerzos aislados. Muchos millones de dólares se han gastado en participar en eventos de desarrollo de capacidades que luego no tienen seguimiento alguno, mucho menos la intención institucional de conocer, socializar y aprovechar las nuevas capacidades adquiridas por los participantes en tales eventos. (pág. 5)

Según el COOTAD, menciona sobre el fortalecimiento institucional con el objetivo de generar condiciones necesarias para que los GAD ejerzan sus competencias con eficiencia, eficacia, participación, articulación intergubernamental y transparencia; se desarrollará de manera paralela y permanente un proceso de fortalecimiento institucional, a través de planes de fortalecimiento, asistencia técnica, capacitación y formación, en áreas como planificación, finanzas públicas, gestión de servicios públicos, tecnología, entre otras.

2.1.2.4.1. Compromiso

(Yeraldine Florez, 2014) Establece lo siguiente sobre el compromiso organizacional:

El compromiso organizacional se ha convertido en una de las variables más estudiadas en cuanto al comportamiento organizacional. Una de las razones fundamentales de que esto haya sucedido, es que varias investigaciones han podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad, que la misma satisfacción laboral. Quizás más importantes aún, han sido las evidencias de que las organizaciones cuyos integrantes poseen niveles altos de compromiso registran altos niveles de desempeño y productividad, y bajos índices de ausentismo. (pág. 19)

El compromiso organizacional se define como un estado en el cual el empleado o servidor, en este caso, aquellos empleados que formen parte del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Libertad, se identifica con la institución, con sus objetivos, metas y compromisos para mantener un mayor

grado de pertinencia con la institución. Un alto compromiso se interpreta como la identificación con las actividades que realiza un empleado en el trabajo, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la institución en la cual se presta los servicios.

Por otra parte, el compromiso organizacional es la intensidad de la participación del empleado y su identificación con la institución, este se caracteriza por la creencia y aceptación de metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la institución

2.1.2.4.2. Objetivos

(Ministerio de Finanzas Públicas, 2012) Menciona lo siguiente sobre los objetivos institucionales:

Los objetivos estratégicos son los cambios o efectos que la entidad deberá alcanzar en el mediano y largo plazo, éstos apoyan al cumplimiento de la misión y visión, por lo tanto, deberán responder a la pregunta central: ¿Qué desea cambiar de la realidad interna y externa en la cual se trabaja? (pág. 3)

Los objetivos son considerados como los resultados finales de las actividades de la institución, son también estrategias que se formulan y aplican para garantizar que estas actividades se cumplan de acuerdo a las metas planteadas.

El gobierno por resultados mide el accionar de las entidades públicas a través del cumplimiento de los objetivos, implementando sistemas de control que permitan establecer la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de los objetivos institucionales, por consiguiente, el Gobierno Municipal de La Libertad tiene entre sus objetivos adoptar técnicas de gestión tendientes a profesionalizar y especializar la gestión del gobierno municipal para el bienestar de los servidores y la colectividad libertenses.

2.2 MARCO LEGAL

La Constitución Política del Ecuador tipifica el derecho por ambientes sanos y seguros en las empresas. Entre las leyes, decretos y acuerdos que regulan el cumplimiento del marco legal, para la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional tenemos los siguientes:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR,

Sección VIII Trabajo y Seguridad Social

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

DECISIÓN 584 INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO,

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 2.- Las normas previstas en el presente Instrumento tienen por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los Países Miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Para tal fin, los Países Miembros deberán implementar o perfeccionar sus sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, mediante acciones que propugnen políticas de prevención y de participación del Estado, de los empleadores y de los trabajadores.

RESOLUCIÓN 957 REGLAMENTO DEL INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Artículo 4.- El Servicio de Salud en el trabajo tendrá un carácter esencialmente preventivo y podrá conformarse de manera multidisciplinaria. Brindará asesoría al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa en los siguientes rubros:

- a) Establecimiento y conservación de un medio ambiente de trabajo digno, seguro y sano que favorezca la capacidad física, mental y social de los trabajadores temporales y permanentes;
- b) Adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud físico y mental;

LEY ORGÁNICA DE SALUD (Ley No. 2006-67), Capítulo V Salud y Seguridad en el Trabajo

Art. 117.- La autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, establecerá las normas de salud y seguridad en el trabajo para proteger la salud de los trabajadores.

Art. 118. Los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, dotándoles de información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, ambientes seguros de trabajo, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales.

Art. 119.- Los empleadores tienen la obligación de notificar a las autoridades competentes, los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, sin perjuicio de las acciones que adopten tanto el Ministerio del Trabajo y Empleo como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Título VII Del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Capítulo Único Normas Generales

Art. 155.- Lineamientos de política. El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, Capítulo I, De los deberes, derecho y prohibiciones

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos. - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

- 1) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

CÓDIGO DEL TRABAJO, Título IV de los Riesgos Del Trabajo, Capítulo I Determinación de los Riesgos y de la Responsabilidad Del Empleador

Art. 347.- Riesgos Del Trabajo. - Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

Art. 348.- Accidente de trabajo. - Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Art. 349.- Enfermedades profesionales. - Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

Art. 350.- Derecho a indemnización. El derecho a la indemnización comprende a toda clase de trabajadores, salvo lo dispuesto en el artículo 353 de este Código.

Art. 351.- Indemnización a servidores públicos. El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás instituciones de derecho público están obligados a indemnizar a sus servidores públicos por los riesgos del trabajo inherentes a las funciones propias del cargo que desempeñan. Tienen el mismo deber cuando el accidente fuere consecuencia directa del cumplimiento de comisiones de servicio, legalmente verificadas y comprobadas.

Se exceptúan de esta disposición los individuos del Ejército y, en general, los que ejerzan funciones militares.

Los empleados y trabajadores del servicio de sanidad y de salud pública, gozarán también del derecho concedido en el artículo anterior.

DECRETO EJECUTIVO 2393, SOBRE EL REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE

Art. 11.- DE LOS EMPLEADORES. - Son obligaciones de los personeros y empresas públicas y privadas las siguientes:

1. Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.

2. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.
3. Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro.
4. Organizar y facilitar los Servicios Médicos, Comités y Departamentos de Seguridad, con sujeción a las normas legales vigentes.
5. Entregar gratuitamente a sus trabajadores vestido adecuado para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios.
6. Efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y, especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo. Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.
7. (Reformado por el Art. 3 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-1988) Cuando un trabajador, como consecuencia del trabajo, sufre lesiones o puede contraer enfermedad profesional, dentro de la práctica de su actividad laboral ordinaria, según dictamen de la Comisión de Evaluaciones de Incapacidad del IESS o del facultativo del Ministerio de Trabajo, para no afiliados, el patrono deberá ubicarlo en otra sección de la empresa, previo consentimiento del trabajador y sin mengua a su remuneración.

La renuncia para la reubicación se considerará como omisión a acatar las medidas de prevención y seguridad de riesgos.

8. Especificar en el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene, las facultades y deberes del personal directivo, técnicos y mandos medios, en orden a la prevención de los riesgos de trabajo.
9. Instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo y la forma y métodos para prevenirlos, al personal que ingresa a laborar en la empresa.

10. Dar formación en materia de prevención de riesgos, al personal de la empresa, con especial atención a los directivos técnicos y mandos medios, a través de cursos regulares y periódicos.
11. Adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Seguridad e Higiene, Servicios Médicos o Servicios de Seguridad.
12. Proveer a los representantes de los trabajadores de un ejemplar del presente Reglamento y de cuantas normas relativas a prevención de riesgos sean de aplicación en el ámbito de la empresa. Así mismo, entregar a cada trabajador un ejemplar del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene de la empresa, dejando constancia de dicha entrega.
13. Facilitar durante las horas de trabajo la realización de inspecciones, en esta materia, tanto a cargo de las autoridades administrativas como de los órganos internos de la empresa.
14. Dar aviso inmediato a las autoridades de trabajo y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de los accidentes y enfermedades profesionales ocurridas en sus centros de trabajo y entregar una copia al Comité de Seguridad e Higiene Industrial.
15. Comunicar al Comité de Seguridad e Higiene, todos los informes que reciban respecto a la prevención de riesgos.

Además de las que se señalen en los respectivos Reglamentos Internos de Seguridad e Higiene de cada empresa, son obligaciones generales del personal directivo de la empresa las siguientes:

1. Instruir al personal a su cargo sobre los riesgos específicos de los distintos puestos de trabajo y las medidas de prevención a adoptar.
2. Prohibir o paralizar los trabajos en los que se adviertan riesgos inminentes de accidentes, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos. Tomada tal iniciativa, la comunicarán de inmediato a su superior jerárquico, quien asumirá la responsabilidad de la decisión que en definitiva se adopte.

RESOLUCIÓN CD 333, REGLAMENTO PARA EL SISTEMA DE AUDITORIAS DE RIESGOS DEL TRABAJO SART,

Capítulo II de la Auditoría de riesgos del trabajo.

Art. 9.-Auditoría del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de las empresas y organizaciones. - La empresa u organización deberá implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual deberá tomar como base los requisitos técnico legal, a ser auditados por el Seguro General de Riesgos del Trabajo.

RESOLUCIÓN 390, REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO, Capítulo VI Prevención de Riesgos del Trabajo

Art. 50.-Cumplimiento de Normas. - Las empresas sujetas al régimen de regulación y control del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, deberán cumplir las normas dictadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y medidas de prevención de riesgos del trabajo establecidas en la Constitución de la República, Convenios y Tratados Internacionales, Ley de Seguridad Social, Código del Trabajo, Reglamentos y disposiciones de prevención y de auditoría de riesgos del trabajo.

Art. 51.-Sistema de Gestión. - Las empresas deberán implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, considerando los elementos del sistema: Resolución No. C.D.390

a) Gestión Administrativa:

- a1) Política;
- a2) Organización;

- a3) Planificación;
- a4) Integración – Implantación;
- a5) Verificación/Auditoría interna del cumplimiento de estándares e índices de eficacia del plan de gestión;
- a6) Control de las desviaciones del plan de gestión;
- a7) Mejoramiento continuo;
- a8) Información estadística.

b) Gestión Técnica:

- b1) Identificación de factores de riesgo;
- b2) Medición de factores de riesgo;
- b3) Evaluación de factores de riesgo;
- b4) Control operativo integral;
- b5) Vigilancia Ambiental y de la Salud.

c) Gestión del Talento Humano:

- c1) Selección de los trabajadores;
- c2) Información interna y externa;
- c3) Comunicación interna y externa;
- c4) Capacitación;
- c5) Adiestramiento;
- c6) Incentivo, estímulo y motivación de los trabajadores.

d) Procedimientos y programas operativos básicos:

- d1) Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- d2) Vigilancia de la salud de los trabajadores (vigilancia epidemiológica);
- d3) Planes de emergencia;

- d4) Plan de contingencia;
- d5) Auditorías internas;
- d6) Inspecciones de seguridad y salud;
- d7) Equipos de protección individual y ropa de trabajo;
- d8) Mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo.

ACUERDO 1404 REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LOS SERVICIOS MÉDICOS DE EMPRESAS,

Título I, Capítulo I Objetivos

Art. 1.- El Servicio Médico de Empresa, que se basará en la aplicación práctica y efectiva de la Medicina Laboral, tendrá como objetivo fundamental el mantenimiento de la salud integral del trabajador, que deberá traducirse en un elevado estado de bienestar físico, mental y social del mismo.

Título II Del Servicio Médico de Empresa,

Capítulo II De la Instalación y Funcionamiento

Art. 2.- El presente Reglamento que rige tanto para las empresas privadas, cuanto para las de derecho privado con finalidad social o pública, así como para las de derecho público, regulará el establecimiento y funcionamiento del Servicio Médico de Empresa.

Art. 7.- 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.

ACUERDO MINISTERIAL 220, COMPROMISO CON EL MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

Artículo primero. - Publíquese la Guía para Elaboración de Reglamentos Internos de Seguridad y Salud, elaborada por la Unidad Técnica de Seguridad y Salud del Ministerio de Trabajo, como insumo técnico y directriz para los centros de trabajo.

ACUERDO MINISTERIAL 203 DEL MRL MANUAL ELABORACIÓN REGLAMENTOS SSO.

Art. 1.- El Ministerio de Relaciones Laborales realizará el registro de profesionales en seguridad y salud en el trabajo conforme a criterios y procedimiento que se detallan a continuación:

Criterios de Registro

Para el registro de profesionales y técnicos en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se tomará en cuenta dos criterios a saber:

1. **EDUCACIÓN FORMAL** para cuyo efecto se usarán letras de alfabeto la letra A correspondiente a nivel superior intermedio y la B a Superior Terminado, Profesional.

Art. 2.- Para fines de este Acuerdo, el término Seguridad y Salud en el Trabajo acoger a especialistas afines: Salud Ocupacional, Salud Laboral; Prevención de Riesgos Laborales, Ergonomía, Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo.

2.3 MARCO CONTEXTUAL

El cantón La Libertad fue creado mediante Acuerdo Legislativo N° 23, publicado en el registro oficial N° 168 del 14 de abril de 1993, está conformado por cinco zonas netamente urbanas, su ubicación geográfica lo sitúa entre los cantones Santa Elena y Salinas, ubicación favorable a las actividades comerciales que se desarrollan dentro de su jurisdicción, ya que en él convergen turistas nacionales y extranjeros que visitan la provincia de Santa Elena, llegando a ser considerado la capital económica de la provincia.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, goza de una dinámica actividad administrativa y financiera requiriendo para el cumplimiento de sus objetivos institucionales la disponibilidad de recursos financieros y materiales, así como la participación de talento humano idóneo para dirigir y desarrollar sus actividades. El Gobierno Municipal cuenta con un alcalde y siete concejales principales elegidos por votación popular, 14 direcciones departamentales, 28 jefaturas, además de 11 administraciones de dependencias externas de gran importancia, a saber: Mercado Jorge Cepeda Jácome, Mercado de Mariscos, Mercado 5 de Junio, Patio de Comidas, Centro Comercial Buenaventura Moreno, Malecón, Complejo Deportivo, Centro de Desarrollo Humano, Colegio Municipal Segundo Cisneros, Biblioteca y Cementerio; de acuerdo a la competencia y complejidad en cada dependencia se requiere los servicios de empleados y trabajadores, sumando más de 500 servidores públicos municipales. Adicionalmente, la actual administración bajo la responsabilidad del Alcalde Sr. Antonio Espinoza Infante, está coordinando el equipamiento del Camal Regional en mancomunidad con los cantones Salina y Santa Elena, lo cual acrecentará la gestión administrativa institucional.

La gestión administrativa se desarrolla en las instalaciones del edificio municipal, donde funcionan las oficinas en dos bloques que poseen sistema contra incendios,

generador eléctrico, ascensor, central de aire acondicionado, instalaciones de energía eléctrica y sanitarias, zonas de parqueos para vehículos livianos y pesados, dos espejos de agua con sistema de chorros, cerramiento perimetral, áreas verdes, luminarias, entre otros, para brindar una atención, digna y cómoda a la ciudadanía.

Misión

Somos un gobierno local líder, que promueve el desarrollo humano sostenible, entregando a la comunidad servicios de calidad y calidez; con tal propósito desarrolla una gestión eficiente, transparente y participativa; contribuyendo de esta manera, al bienestar material y espiritual de la colectividad.

Visión

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, con la participación activa de la ciudadanía y la planificación articulada con los distintos o iguales niveles de gobierno, contribuirá a construir un modelo de desarrollo humano sostenible y equitativo, que privilegia la consecución del buen vivir; constituyéndose de esta manera, en el motor del progreso cantonal y provincial. Su talento humano es solidario, altamente competitivo, honesto y comprometido con su institución y su cantón.

Objetivos

- a. Gestionar el bienestar de la colectividad libertense y contribuir al fomento y auxilio de los intereses locales.
- b. Planear e impulsar el desarrollo físico del cantón y de sus áreas urbanas y rurales en el ordenamiento territorial.
- c. Desarrollar el espíritu de integración de todos los actores sociales y económicos, el civismo y la hermandad de la población para lograr el creciente progreso del cantón la libertad.

- d. Coordinar con otras entidades, el desarrollo y mejoramiento de la cultura, la educación, el deporte, turismo, protección del ambiente y la asistencia social.
- e. Investigar, analizar y recomendar las soluciones más adecuadas a los problemas que enfrenta el municipio, con arreglo a las condiciones cambiantes, en lo social, político y económico.
- f. Estudiar la temática municipal y recomendar la adopción de técnicas de gestión racionalizada y corporativa, con procedimientos de trabajo uniformes y flexibles, tendientes a profesionalizar y especializar la gestión del gobierno municipal.
- g. Auspiciar y promover la realización de reuniones permanentes para discutir los problemas municipales, mediante el uso de mesas redondas, seminarios, talleres, conferencias, simposios, cursos y otras actividades de integración y trabajo.
- h. Capacitar continuamente a los recursos humanos, que apunte a la profesionalización de la gestión municipal.
- i. Mejorar y ampliar la cobertura de servicios de manera paralela al mejoramiento de la administración con el aporte de la comunidad.

SECCIÓN: III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Debido a que el trabajo de investigación tuvo como objetivo principal, determinar la incidencia del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, periodo 2015, fue preciso realizar un diagnóstico para conocer la necesidad de implantar las políticas adecuadas en prevención de riesgos laborales.

Con respecto a la modalidad de la investigación se realizó un estudio y diseño metodológico, los mismos que se involucraron al tema tratado para cumplir con los objetivos planteados. Se utilizó la investigación descriptiva, documental y de campo; los métodos de investigación inductivo, deductivo, analítico e histórico; técnicas de investigación como la observación, la entrevista y la encuesta, con sus respectivos instrumentos investigativos ficha de observación, guía de entrevista y cuestionario o encuesta.

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación requiere hacer uso de diferentes métodos y técnicas, apropiados para alcanzar los objetivos y metas planteados, tomando en consideración las características del presente trabajo, que es el de determinar la incidencia de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad, en el desarrollo de la presente investigación se procedió a la elaboración de varios esquemas para recopilar y analizar los datos investigados, los mismos que permitieron valorar la hipótesis planteada.

Enfoque Cuantitativo

En el marco del enfoque cuantitativo, para la presente investigación “El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, periodo 2015” se utilizó la recopilación de información de datos e información a través de instrumentos primarios como la encuesta para efecto de la comprobación de la hipótesis mediante la técnica estadística del “Chi Cuadrado” con base en la medición numérica y el análisis estadístico, estableciendo patrones de comportamiento y comprobación de teorías.

Enfoque Cualitativo

El presente trabajo se ha desarrollado basado en la investigación cualitativa, uno de los prototipos recomendados en trabajos investigativos, ya que se realizaron las entrevistas y observaciones, con el propósito de lograr obtener información relevante que permitió conocer la situación actual del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, en temas de Sistemas de Gestión y Salud Ocupacional.

3.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Se determina todo el enfoque de la investigación incluyendo instrumentos, y la manera de cómo se analizan los datos que se recopilaron mediante las distintas técnicas e instrumentos utilizados durante el desarrollo de la investigación de campo. Por las características que presenta la investigación propuesta, ésta se pudo enmarcar en la tipología de campo, pues la misma constituyó la base principal del trabajo. Además, la información que se recopiló es directamente en el lugar de los hechos, lo que permite conseguir y ordenar los datos relativos al tema tratado.

Investigación Descriptiva

La investigación de tipo descriptiva, es aquella que tiene como objetivo principal la descripción de algo, para la presente investigación, se utilizó este tipo de investigación para describir las características principales del problema en cuestión, factores, hechos suscitados y de mayor relevancia durante el estudio, como actores principales de este proceso, se encuentran los servidores del GAD Municipal del cantón La Libertad, quienes aportaron con datos y criterios relacionados al tema que se presenta.

Investigación Documental

La investigación de tipo documental es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de la información que se recolecta, el estudio del Sistema de Gestión de Seguridad y salud Ocupacional y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón La Libertad, se basó en la utilización de datos secundarios, es decir, se revisaron documentos, libros, folletos, revistas, sitios de internet, entre otros, necesarios para el desarrollo de la investigación, además, de documentos legales y bibliográficos que contribuyeron al fortalecimiento de los conocimientos adquiridos.

Investigación de campo

La investigación de campo es la que se practica en el sitio de la acción, además de sustentarse en un marco teórico, se recurre al lugar donde suceden los eventos o fenómenos para estudiar ciertas características. La obtención de la información que se requirió para alcanzar a plenitud los objetivos trazados en la investigación provino del propio lugar de estudio, lo que brindó la oportunidad de estar en constante interacción con el personal que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad.

3.3 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Método Inductivo

Este método de inferencia se basa en la lógica y estudia hechos particulares hasta llegar a los hechos generales, es por este motivo que se consideró en el presente trabajo de investigación, la utilización del método inductivo, ya que permitió conocer y describir hechos particulares que demuestren que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional incidirá en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal del Cantón La Libertad, es decir, que se verificará la hipótesis, mediante las técnicas y herramientas de investigación utilizadas en el presente trabajo investigativo.

Método Deductivo

El método deductivo consiste en un procedimiento que parte de un hecho general a un particular, por lo que se consideró la información relevante que se recopiló a fin de obtener las conclusiones y las estrategias que se van a proponer en el análisis del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal del Cantón La Libertad, a fin de visualizar las posibles causas que se consideran en el objeto de estudio.

Método Analítico

El método analítico consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos, que se pudieron observar y comprobar, en el estudio del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y su incidencia en el desempeño laboral en el GAD Municipal del cantón La Libertad, este método permitió conocer la realidad del objeto de estudio para comprender su esencia.

Método Histórico

El método histórico se vincula con el conocimiento científico de la realidad histórica de las fases evolutivas o sucesión cronológica de los objetos, para conocer el desarrollo del tema que se investiga, se hace obligatorio conocer su historia, las etapas principales de su desarrollo y los vínculos históricos fundamentales.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Técnicas de Investigación

Los procedimientos y técnicas de recolección de información permiten obtener datos necesarios para establecer las conclusiones sobre la situación analizada. La importancia de utilizar buenos procedimiento y técnicas de recolección de información en la investigación sobre “El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón La Libertad”, radica en que de ellas depende la calidad de los datos que se manejan para establecer conclusiones adecuadas o válidas sobre el tema investigado y para, en el caso de la presente investigación, tomar decisiones de como intervenir sobre la situación actual del Sistema de Gestión y Salud Ocupacional en el gobierno municipal.

Observación

La observación es una de las técnicas de investigación más útiles al momento de realizar una investigación, ya que permite conocer directamente los hechos que hacen posible el estudio de lo que se investiga. En la observación directa se aplicaron fichas de observación para recopilar los datos encontrados en las visitas al GAD Municipal del cantón La Libertad, que es el campo donde se desarrolló el presente trabajo de investigación, la misma que permitió verificar las falencias detectadas con las actividades en temas relacionados al tema de Gestión de

Seguridad y Salud Ocupacional, de esta manera se facilitó la aplicación de los demás instrumentos utilizados a lo largo del estudio.

Entrevista

Esta técnica de investigación es una herramienta fundamental que permitió obtener información directa con los miembros del GAD Municipal del cantón La Libertad y de manera más concreta con los involucrados en el tema de seguridad y salud ocupacional de la institución, abriendo un diálogo personalizado donde los entrevistados pusieron de manifiesto sus criterios, interpretación y respuestas a las interrogantes planteadas en el cuestionario orientado el tema de estudio.

Encuesta

La técnica de la encuesta permitió una interacción directa con funcionarios y empleados del GAD Municipal del cantón La Libertad y sirvió para recopilar la información pertinente al tema, los parámetros considerados para la elaboración de la encuesta fueron que las preguntas sean de acuerdo a cada indicador de las variables, la facilidad de comprensión en la elaboración de las preguntas relacionadas al tema y que las preguntas planteadas sean de selección múltiple para el criterio de los encuestados.

Instrumentos de Investigación

El instrumento de recolección es la herramienta con que cuenta el investigador para orientar su trabajo de campo, analizando el contenido y precisando los aspectos a seleccionar, comparar, evaluar y sistematizar, ya sean de tipo cuantitativo, cualitativo o combinando las particularidades de esta investigación, hacen del cuestionario el instrumento de recolección apropiado, procurando que la información recopilada sea la adecuada y esté acorde a la investigación que se está realizando.

Se diseñaron los instrumentos en función de las necesidades y de los objetivos propuestos en la presente investigación, que faciliten y se obtenga información veraz y confiable, en el presente trabajo de investigación se emplearon: Ficha de Observación, Guía de Entrevista y Cuestionario o Encuesta.

Ficha de Observación

Para el registro de la observación fue necesario anotar todos los sucesos importantes que se dieron durante el proceso investigativo, los factores que se consideran relevantes, hechos, situaciones, condiciones física de la organización, entre otras, necesarias para complementar la información obtenida a través de los demás instrumentos de investigación utilizados. Este proceso sirvió como base para realizar un análisis eficaz de las situaciones presentadas.

Guía de Entrevista

La guía de entrevista es un instrumento de recolección de datos basada en el intercambio de opiniones a través de un diálogo en el cual participan los actores involucrados en la investigación, en el caso de estudio, se entrevistó a directivos de la institución, quienes facilitaron la información requerida, la ventaja de utilizar este instrumento, es que se obtiene información espontánea y precisa, ya que se entrevista directamente a las personas fuentes de información relacionadas con el tema de investigación.

Cuestionario o Encuesta

A través de la encuesta se pudo obtener datos e información suministrada por un número determinado de servidores, que en este estudio equivale a 224 personas, las cuales fueron encuestadas, obteniendo la información pertinente para el desarrollo de la investigación, posteriormente los resultados fueron procesados y analizados para realizar las respectivas conclusiones y recomendaciones.

3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

Es el conjunto de unidades individuales o unidades elementales compuestas por personas o cosas, que concuerdan con determinadas especificaciones, se debe tener en cuenta varios aspectos al momento de seleccionar la población de estudio.

La población a la que se orienta el presente estudio, corresponde a los servidores públicos de las diferentes áreas del Gobierno Autónomo descentralizado del cantón La Libertad, que en el presente trabajo está conformado por 537 personas, comprendidos en los siguientes datos:

CUADRO N° 3: POBLACIÓN

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD	
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
Ejecutivo	1
Legislativo	7
Directivos	14
Personal Administrativo	155
Trabajadores	360
TOTAL	537

Fuente: GAD Municipal del Cantón La Libertad.

Elaboración: Margarita Macías Chancay

Muestra

Es la parte representativa de la población objeto de estudio, se considera como el subconjunto del conjunto población. El tipo de muestra que se utiliza en la

presente investigación es muestreo probabilístico, que en este caso lo conforman las 224 personas, distribuidas entre: directivos, personal administrativo y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, periodo 2015. En el cuadro N° 4 se resume la muestra del presente trabajo de investigación.

CUADRO N° 4: MUESTRA

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD	
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
Ejecutivo	1
Legislativo	2
Directivos	5
Personal Administrativo	101
Trabajadores	115
TOTAL	224

Fuente: GAD Municipal del Cantón La Libertad.

Elaboración: Margarita Macías Chancay

Tamaño de la Muestra

Para calcular el tamaño de la muestra se utilizó la Matriz de tamaños muestrales para diversos márgenes de error y niveles de confianza, estimando una proporción en población **Finita**, en la que se ingresó la cantidad de la población considerada para el presente trabajo de investigación denominado “El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal del Cantón La Libertad”, conformada por: Directivos, Personal Administrativo y Trabajadores de la mencionada institución, en total la población es de 537 personas, y el cálculo se detalla a continuación:

CÁLCULO DE LA MUESTRA

Matriz de Tamaños Muestrales para diversos márgenes de error y niveles de confianza, al estimar una proporción en poblaciones Finitas																	
N [tamaño del universo]	537	← Escriba aquí el tamaño del universo															
p [probabilidad de ocurrencia]	0,5	← Escriba aquí el valor de p															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nivel de Confianza (alfa)</th> <th>1-alfa/2</th> <th>z (1-alfa/2)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>90%</td> <td>0,05</td> <td>1,64</td> </tr> <tr> <td>95%</td> <td>0,025</td> <td>1,96</td> </tr> <tr> <td>97%</td> <td>0,015</td> <td>2,17</td> </tr> <tr> <td>99%</td> <td>0,005</td> <td>2,58</td> </tr> </tbody> </table>			Nivel de Confianza (alfa)	1-alfa/2	z (1-alfa/2)	90%	0,05	1,64	95%	0,025	1,96	97%	0,015	2,17	99%	0,005	2,58
Nivel de Confianza (alfa)	1-alfa/2	z (1-alfa/2)															
90%	0,05	1,64															
95%	0,025	1,96															
97%	0,015	2,17															
99%	0,005	2,58															
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Fórmula empleada</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> $n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$ </td> <td> donde: $n_0 = p*(1-p)* \left(\frac{z(1-\frac{\alpha}{2})}{d} \right)^2$ </td> </tr> </tbody> </table>			Fórmula empleada		$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$	donde: $n_0 = p*(1-p)* \left(\frac{z(1-\frac{\alpha}{2})}{d} \right)^2$											
Fórmula empleada																	
$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$	donde: $n_0 = p*(1-p)* \left(\frac{z(1-\frac{\alpha}{2})}{d} \right)^2$																
Matriz de Tamaños muestrales para un universo de 537 con una p de 0,5																	
Nivel de Confianza	d [error máximo de estimación]																
	10,0%	9,0%	8,0%	7,0%	6,0%	5,0%	4,0%	3,0%	2,0%	1,0%							
90%	60	72	88	109	139	179	236	312	407	497							
95%	81	97	117	144	178	224	283	357	439	509							
97%	97	114	137	166	203	251	310	381	454	514							
99%	127	149	175	208	248	297	354	416	476	520							

Fuente: Proceso de investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

Como se observar en el cuadro que antecede, el resultado del cálculo de la muestra, donde se estimó un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error, dio como resultado 224 personas.

SECCIÓN: IV

RESULTADOS

4.1 PARTICULARIDADES DE LA OBSERVACIÓN APLICADA AL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD

Reglamento de Seguridad y salud ocupacional, Documentado

Dentro del trabajo de investigación realizado en el GAD del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, periodo 2015, aplicando la metodología de observación, se pudo constatar la inobservancia de las normativas legales aplicables a la seguridad y salud ocupacional, al comprobarse la inexistencia de un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional, originando la ausencia de herramientas instructivas, como: un plan de emergencia, plan de contingencia, plan de capacitaciones, plan de prevención, entre otros de gran importancia para el bienestar de los servidores públicos del Gobierno Subnacional, objeto de estudio. Ante la carencia de estos instrumentos se corroboró la inexistencia de métodos de prevención y mitigación de riesgos laborales.

Tanto en la Dirección de Talento Humano como la Dirección de Salud e Higiene Ambiental del GAD Municipal del Cantón La Libertad, no existe un archivo activo ni pasivo que proporcione información relevante y actualizada de los accidentes o siniestros de trabajo experimentados por los servidores durante sus jornadas diarias. Existiendo por parte de directivos, servidores y trabajadores en general un total desconocimiento de las normativas legales vigentes en este tema, más aún ignoran la posibilidad de beneficiarse y ser parte de un Comité de Seguridad y Salud en la entidad, ya que, un accidente laboral puede presentarse en cualquier entidad, y cada empresa debe tener conocimiento para saber cómo actuar ante estas condiciones.

Orden en las Instalaciones

Por medio de este instrumento de investigación, se constató que pese a que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, cuenta con una infraestructura moderna construida hace aproximadamente tres años, existe cierta inseguridad en las oficinas a causa de las instalaciones eléctricas, sanitarias, infraestructura física, mantenimiento y otros; paralelamente la edificación en su totalidad, carece de señalización, inclusive, no existen vías de evacuación, lo cual indica que, en la institución, actualmente, existen ciertas falencias en temas de Prevención de Seguridad y Salud Ocupacional.

Equipos de protección individual

A esto se suma el uso de herramientas obsoletas, específicamente las utilizadas por el personal que realiza el servicio de Aseo Urbano, quienes, además, no poseen el vestuario, ni prendas de protección adecuadas (botas, guantes, mascarillas, otros).

Riesgos de Incendio

Pese a que el edificio cuenta con un sistema y seguro contra incendios, se pudo constatar que en ciertas áreas existen instalaciones eléctricas que no están debidamente adecuadas al espacio físico, por lo se evidencia la utilización de extensiones eléctricas adicionales y poco seguras.

Vigilancia de salud

En las instalaciones del palacio municipal se evidenció la carencia de botiquines de primeros auxilios, y de la unidad médica, al respecto se conoció la existencia de un Centro Médico Municipal, cuya infraestructura representa una fortaleza para el GAD, ya que el mismo cuenta con consultorios médicos, área de laboratorio, fisioterapia, emergencia, obstetricia y odontología al servicio de la comunidad, no

obstante, éste no es utilizado para la atención permanente de los servidores, por cuanto estos recurren a los servicios del IESS y de clínicas privadas.

Se constató que el talento humano desconoce las normas de seguridad y salud ocupacional, ante la escasa responsabilidad de organización en el cumplimiento de las normativas y en lo más importante aún, en la prevención de riesgos y bienestar de los subalternos.

4.2 PARTICULARIDADES DE LA ENTREVISTA APLICADA A LOS DIRECTIVOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD.

Una importante fuente de consulta para el desarrollo de este trabajo de investigación son las entrevistas a los directivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, periodo 2015, en la cual se procedió a mantener un conversatorio con la Ing. Lucy Alexandra Méndez Vera, Directora encargada de la Unidad de Talento Humano de la Municipalidad.

Políticas de Gestión de Prevención de Seguridad

Ante las interrogantes planteadas sobre la gestión de prevención de seguridad y salud ocupacional, indicó que las políticas preventivas en el GADM se basan en lo que dispone la Ley (LOSEP, Código de Trabajo y Ministerio de Relaciones Laborales), y no fue explícita respecto a la manera de ejecutarse o cumplirse las políticas.

Sistema Nacional de Gestión de la Prevención

Señaló, además, que la institución se encuentra registrada en el Sistema Nacional de Gestión de la Prevención de acuerdo a lo que dispone la Ley y que en lo

personal en calidad de Directora de Talento Humano si ha recibido capacitación sobre el tema, por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Sobre las acciones que ha tomado la unidad de talento humano en materia preventiva, manifestó que aún no cuenta con el profesional responsable del área, pero que en el año próximo (2016), se ha gestionado la asistencia de medicina preventiva a través del IESS.

Área que representa mayor riesgo

Con respecto a la interrogante sobre la identificación del área que representa mayor riesgo en la institución, la funcionaria manifestó que es el departamento de Higiene a través de la Jefatura de Aseo Urbano, debido a las actividades que se desarrollan en esta área existe mayor posibilidad de que ocurra un siniestro, pero que se toman las medidas necesarias para reducir los riesgos en esta área.

Referente a la participación de los servidores en la conformación del Comité de Salud, indicó, que con este comité se realizarían los correctivos pertinentes, sin embargo, es evidente que, existe un desconocimiento en los empleados de la institución, sobre el tema mencionado.

Al considerar que existe mayor riesgo en el departamento de Higiene, se entrevistó al Director de esta área, Dr. Juan Mite Cáceres, quien tiene masterado en Salud e Higiene, despejando ciertas interrogantes. El profesional en mención indicó que en el GADM no existe una política preventiva de seguridad y salud ocupacional, que, desde el inicio de sus actividades en enero 2014, como Coordinador del Centro Médico Municipal, presentó a la Unidad de Talento Humano un proyecto para la elaboración del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional, más sin embargo a la fecha no ha tenido respuesta alguna sobre el tema.

Acción en materia preventiva

A criterio del Director de Higiene, la institución no realiza ninguna acción en materia preventiva, considerando que el área de mayor riesgo es Aseo Urbano, siendo él, el funcionario responsable desde marzo del 2015, señaló también que el personal no dispone del equipo de protección requerido para sus labores (vestimenta, mascarilla, guantes, zapatos, herramientas y otros), pues cuando asumió el cargo, los procesos de compra ya estaban ejecutados y habían sido adquiridos sin ningún soporte técnico que especifique las características necesaria de acuerdo a las normativas, y que ha realizado este tipo de observaciones para las futuras adquisiciones.

Mencionó que le parece insólito que con la cantidad de servidores municipales que suman más de 500, no exista la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, que no se tenga un plan de contingencia y que ni siquiera exista señalética en el edificio.

Recalcó además, que el Centro Médico Municipal, es una fortaleza y potencial con el que cuenta el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad y que desafortunadamente no está siendo utilizado correctamente, añadió a esto, que actualmente se está repotenciando su infraestructura con la adquisición de nuevas maquinarias para las áreas de odontología y laboratorio, más sin embargo, no existe la predisposición ni la coordinación de la máxima autoridad y directivos para que se constituya como una Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional para los servidores municipales.

Respecto a los recursos económicos para la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional, manifestó desconocer la existencia de estos recursos, no obstante, presentó el proyecto para que se considere en presupuesto.

Recursos económicos

Para conocer la existencia de los recursos económico para la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, se recurrió a la Dirección Financiera, cuyo cargo lo desempeña desde agosto del 2015 el Ing. Mario Perero De la Cruz y a la Jefatura de Presupuesto a cargo de la Ing. Jéssika Gutiérrez Vera, ambos profesionales indicaron que el presupuesto municipal si contempla los recursos para la contratación de profesionales en materia de riesgo laboral, así como también para la creación de Unidad Seguridad y Salud ocupacional, sin embargo estos recursos no son devengados.

Con relación a la política de prevención de riesgos de la entidad, ambos servidores coincidieron que no existe una política preventiva, por consiguiente, los servidores desconocen este tema, y los pocos que conocen son aquellos que han laborado en empresa privadas donde la ley es menos contemplativa.

4.3 PARTICULARIDADES DE LA ENCUESTA APLICADA A SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD.

1. ¿De acuerdo a las alternativas, podría indicar su nivel de conocimiento sobre normativas de seguridad y salud ocupacional?

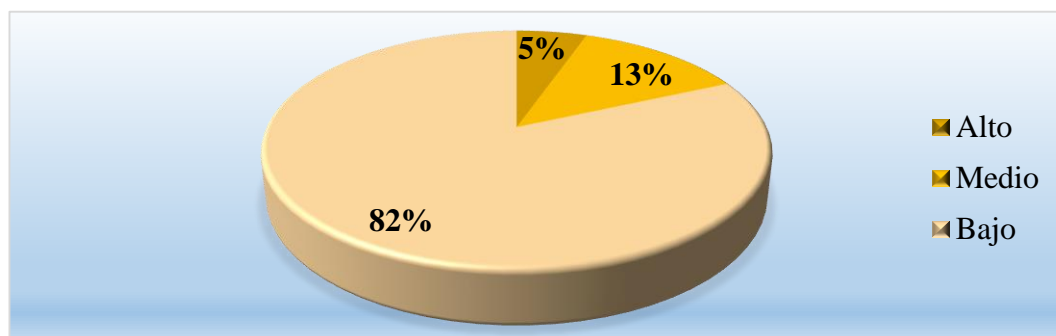
TABLA N° 1: Normativas

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Alto	12	5%
	Medio	29	13%
	Bajo	183	82%
	TOTAL	224	100%

Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

GRÁFICO N° 1: Normativas



Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

La información que antecede, en la tabla y gráfico N° 1, indica que el 82% de los encuestados tienen un bajo nivel de conocimiento de las normas que regulan la seguridad y salud ocupacional vigente, mientras que el 29% sostuvo que tiene un conocimiento medio y solo el 12% tiene un alto conocimiento. Es decir, que en la institución no se difunde el tema en mención, causando que los servidores desconozcan la aplicación y uso de instrumentos legales que contemplan las obligaciones, derechos y beneficios de los trabajadores en temas de seguridad y salud, por lo tanto, tampoco existe una cultura de prevención de riesgos laboral.

2. ¿Cómo califica el nivel mejoramiento continuo en temas seguridad y salud ocupacional?

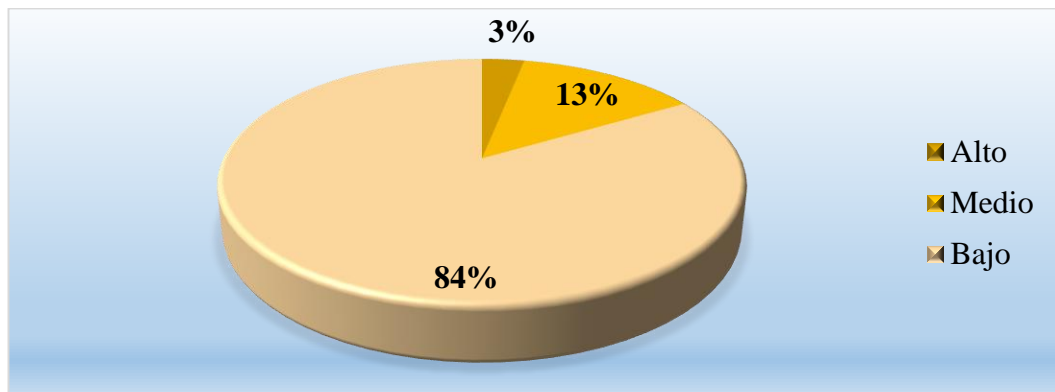
TABLA N° 2: Mejora Continua

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2	Alto	7	3%
	Medio	30	13%
	Bajo	187	84%
	TOTAL	224	100%

Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

GRÁFICO N° 2: Mejora Continua



Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

Como se observa en la tabla y gráfico N° 2, referente al tema de mejora continua, del total de servidores encuestados, el 84%, entre ellos directivos, personal del área administrativa y trabajadores del GAD Municipal del Cantón La Libertad, indican que el nivel de mejora continua en temas de seguridad y salud ocupacional es bajo, permitiendo sostener que uno de los factores de este resultado sería la carencia del reglamento interno de seguridad y salud, así como los planes de capacitación, emergencia y contingencia, ya que al no existir los instrumentos internos para la identificación y evaluación de riesgos, no sería posible re-planificar las actividades que permitirán el mejoramiento continuo.

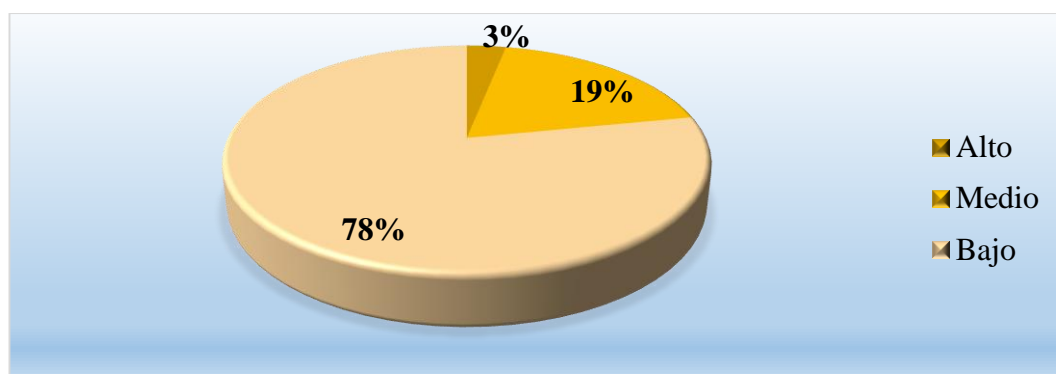
3. ¿En qué rango califica el control de los factores de riesgo en el puesto de trabajo?

TABLA N° 3: Control de Riesgo

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3	Alto	7	3%
	Medio	42	19%
	Bajo	175	78%
	TOTAL	224	100%

Fuente: Proceso de Investigación
Elaborado por: Margarita Macías Chancay

GRÁFICO N° 3: Control de Riesgo



Fuente: Proceso de Investigación
Elaborado por: Margarita Macías Chancay

Mediante la tabla y gráfico N° 3, se pudo obtener la información sobre el control de los factores de riesgos, el 78% de las personas encuestadas sostuvieron que en la institución, el control de factores de riesgo en el puesto de trabajo es bajo, por otra parte, el 19% indicó que el control se realiza en término medio, mientras que el 3% aseguraron que se realiza en un nivel alto. Estos resultados evidencian que no existe control de factores de riesgo en los puestos de trabajo de los servidores del GAD Municipal del cantón La Libertad, además, en el desarrollo de la encuesta se reveló que la mayoría de los encuestados no identifican los factores de riesgo, confirmando el desconocimiento en el tema de estudio.

4. ¿Los programas de vigilancia de salud en la institución (reconocimiento médico al inicio, durante y al término de la relación laboral), en qué medida se desarrollan?

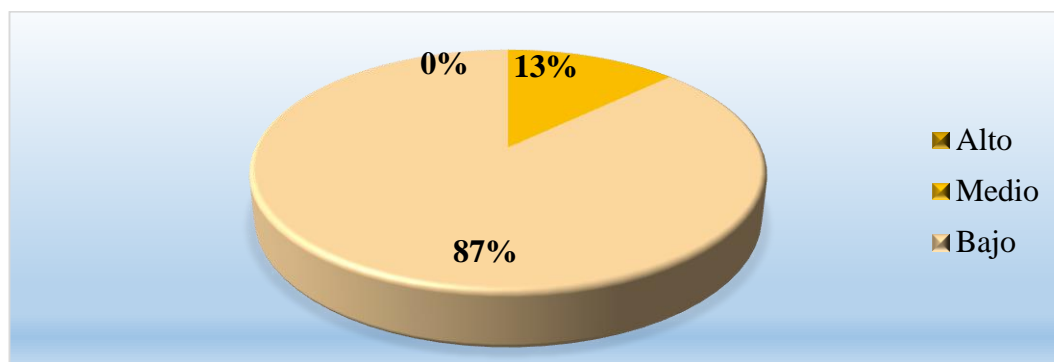
TABLA N° 4: Prevención de la Salud Ocupacional

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
4	Alto	0	0%
	Medio	29	13%
	Bajo	195	87%
	TOTAL	224	100%

Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

GRÁFICO N° 4: Prevención de la Salud Ocupacional



Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

Según los datos presentados en la tabla y gráfico N° 4, del total de personas encuestadas, pertenecientes al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, el 87% de ellos, dijeron que el desarrollo de programas de vigilancia para la salud en la institución es bajo, mientras que el 13% de la población, divididos entre directivos, personal administrativo y trabajadores de la mencionada institución indicaron que sí se realiza en nivel medio. Los resultados demuestran que en la institución no se realizan los respectivos reconocimientos médicos en relación a los factores de riesgo al inicio, durante ni al término de la relación laboral.

5. ¿Cómo valora la comunicación entre los niveles directivo y operativo, en temas de prevención y riesgo laboral?

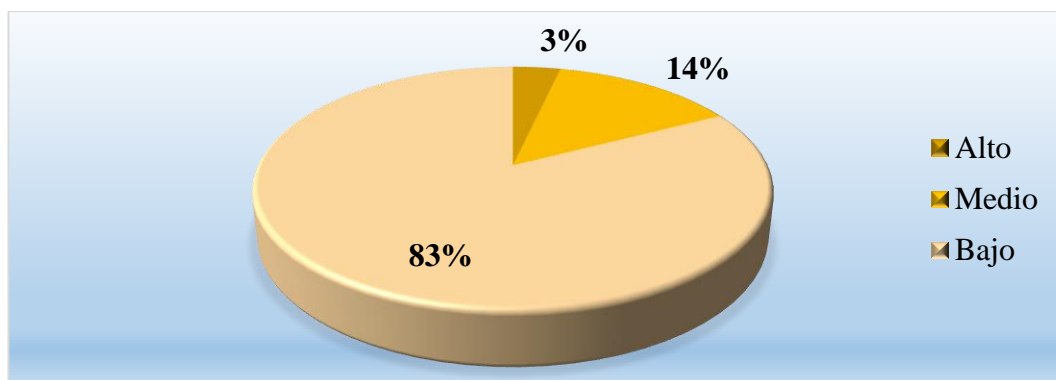
TABLA N° 5: Comunicación

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
5	Alto	8	3%
	Medio	31	14%
	Bajo	185	83%
	TOTAL	224	100%

Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

GRÁFICO N° 5: Comunicación



Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

A través de la ilustración de la tabla y gráfico N° 5, concerniente a la comunicación en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La libertad, la mayoría de las personas que respondieron la encuestas, expresaron que la comunicación entre los niveles directivo y operativos en temas de prevención y riesgo laboral es bajo, correspondiendo al 83% de la población, un 14% considera que la comunicación está en un nivel medio y un 3% indicó que la comunicación está en un alto nivel. Los resultados demuestran que no existe un sistema de comunicación hacia los servidores que los oriente sobre las políticas, control, responsabilidades, normas y procedimientos para actuar frente a una emergencia o riesgo de trabajo.

6. ¿Cuál es su nivel de participación en capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional?

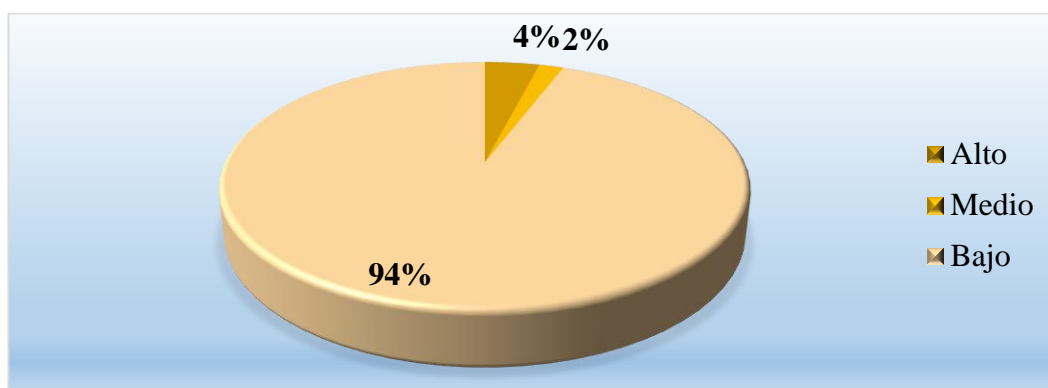
TABLA N° 6: Capacitaciones

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
6	Alto	9	4%
	Medio	4	2%
	Bajo	211	94%
	TOTAL	224	100%

Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

GRÁFICO N° 6: Capacitaciones



Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

La información que antecede, pone de manifiesto que el 94% de los servidores encuestados, indicaron que el nivel de participación en capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional es bajo, el 2% sostuvo que la capacitación se realiza en nivel medio y solo el 4% expresó que si ha participado en capacitaciones concerniente al tema. Los resultados revelan que existe desconocimiento del tema ante la carente capacitación, por lo que se requiere considerar la prioridad de elaborar un plan de capacitaciones, cuyo cumplimiento permitirá conocer responsabilidades, derechos y obligaciones integradas al sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

7. ¿Cuál es su nivel de conocimiento sobre los planes de emergencia institucional en respuesta a factores de riesgo?

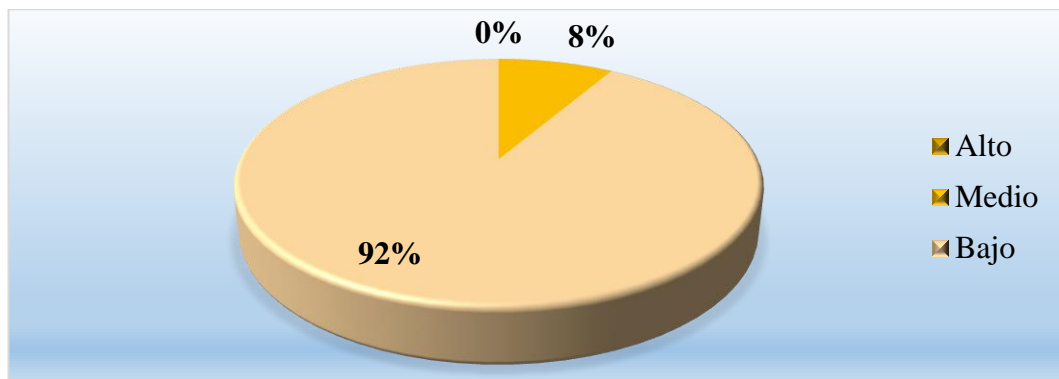
TABLA N° 7: Planes de Emergencia

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
7	Alto	0	0%
	Medio	19	8%
	Bajo	205	92%
	TOTAL	224	100%

Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

GRÁFICO N° 7: Planes de Emergencia



Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

Según los datos que se visualizan en la tabla y gráfico N° 7 con respecto al conocimiento de los planes de emergencia en la institución, el 92% de las personas respondieron que el nivel de conocimiento sobre planes de emergencia en respuesta a los factores de riesgos laborales que tiene el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad es bajo, siendo lo contrario el 8% de la población, que respondió conocer medianamente sobre el tema, es decir, que los servidores del gobierno municipal, no tiene los conocimientos básicos o suficientes sobre planes de emergencia, por lo tanto, les será difícil, adoptar las medidas adecuadas para mitigar o afrontar los posibles riesgos laborales.

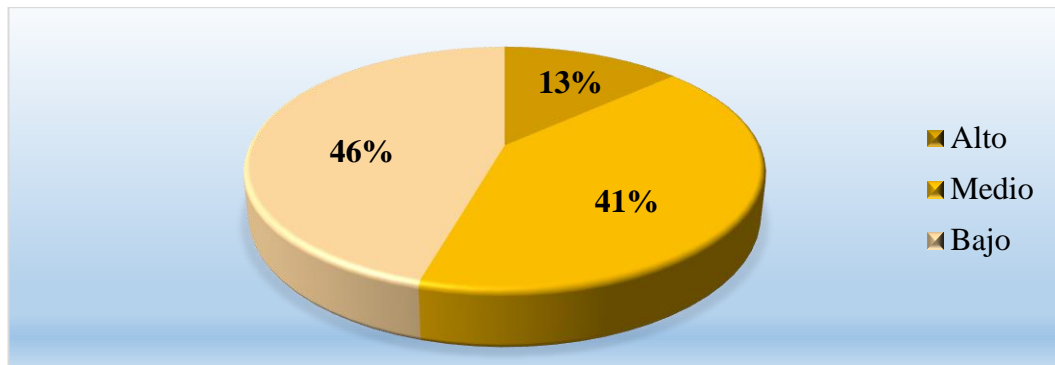
8. ¿De acuerdo a las alternativas, cual es el rango de uso de prendas de protección adecuadas para su trabajo?

TABLA N° 8: Uso de Prendas de Protección Individual

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
8	Alto	30	13%
	Medio	92	41%
	Bajo	102	46%
	TOTAL	224	100%

Fuente: Proceso de Investigación
Elaborado por: Margarita Macías Chancay

GRÁFICO N° 8: Uso de Prendas de Protección Individual



Fuente: Proceso de Investigación
Elaborado por: Margarita Macías Chancay

Luego de la tabulación de datos, los resultados reflejan que el 46% de los servidores sostienen que el rango de uso de las prendas de protección adecuadas para sus labores, es bajo, sin embargo el 41% de la muestra se inclina por un rango de uso medio y el 13% indica que el rango de uso es alto. Considerando los resultados de los rangos altos y medio podemos deducir que el Gobierno Municipal del cantón La Libertad dota al personal de las prendas de vestir adecuadas para la prestación de sus servidores, no obstante, el criterio contrario del 46% refleja que los criterios de los servidores se encuentran divididos, por consiguiente, se deberán considerar las medidas correctivas del caso.

9. ¿Valore cómo influye la calidad de los servicios en la gestión institucional?

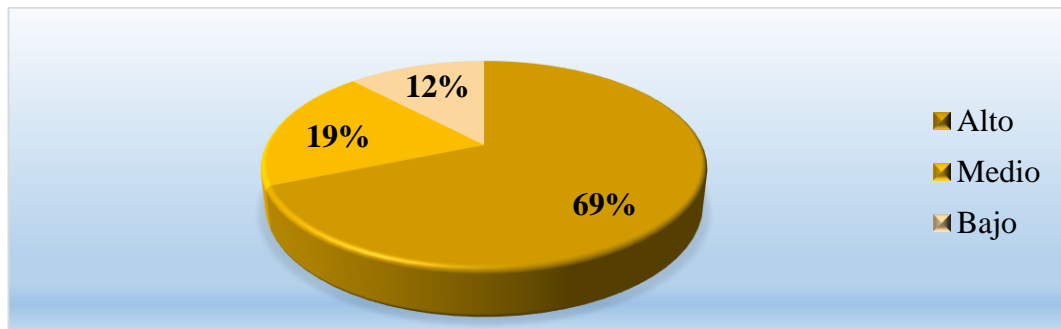
TABLA N° 9: Calidad

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
9	Alto	154	69%
	Medio	43	19%
	Bajo	27	12%
	TOTAL	224	100%

Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

GRÁFICO N° 9: Calidad



Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

La información presentada en la tabla y gráfico N° 9 sobre el tema de calidad del servicio, pone de manifiesto que el 69% del personal encuestado concuerda que, el nivel de influencia de la calidad de los servicios en la gestión institucional, es alto, seguido por el 19% que indica que la influencia es media y un 12% que indica que la influencia es baja. Estos resultados nos permiten deducir que la mayoría de los encuestados, personal directivo, administrativo y trabajadores del Gobierno Municipal están conscientes de la importancia que representa brindar un servicio público de calidad, y que la calidad de los servicios contribuye al fortalecimiento de la organización y al logro de los objetivos y metas institucionales.

10. ¿En qué nivel considera que las habilidades y destrezas en el desempeño laboral, contribuyen a mitigar riesgos laborales?

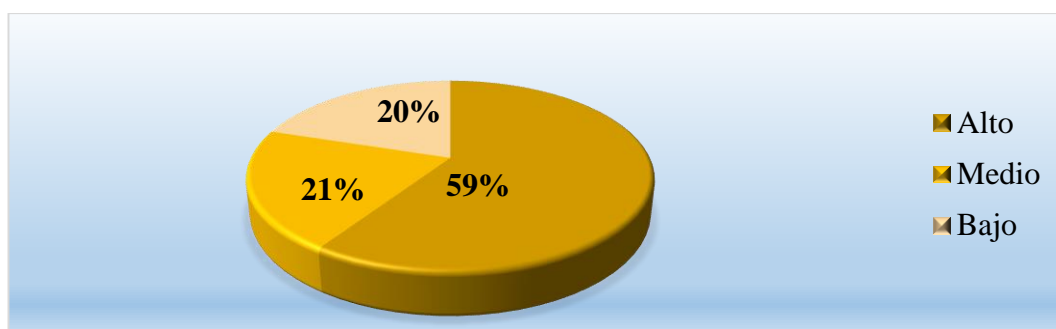
TABLA N° 10: Habilidades

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
10	Alto	133	59%
	Medio	46	21%
	Bajo	45	20%
	TOTAL	224	100%

Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

GRÁFICO N° 10: Habilidades



Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

Los datos registrados en la tabla y gráfico N° 10, sobre el tema de las habilidades y destrezas en el uso de herramientas, el 59% de la población encuestada, entre ellos: directivos, personal administrativo y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, contestaron que las habilidades y destrezas contribuyen a disminuir el riesgo laboral, en un alto nivel, en cambio el 21% de las personas expresaron que las habilidades y destrezas contribuyen medianamente a mitigar riesgos, y un 20% indicaron que contribuye en un bajo nivel. Estos datos muestran que los servidores consideran la importancia que representan las destrezas y habilidades en el desempeño laboral, requiriendo para el efecto, capacitación constante y adiestramiento, especialmente para los trabajadores que realizan actividades críticas o de mayor riesgo.

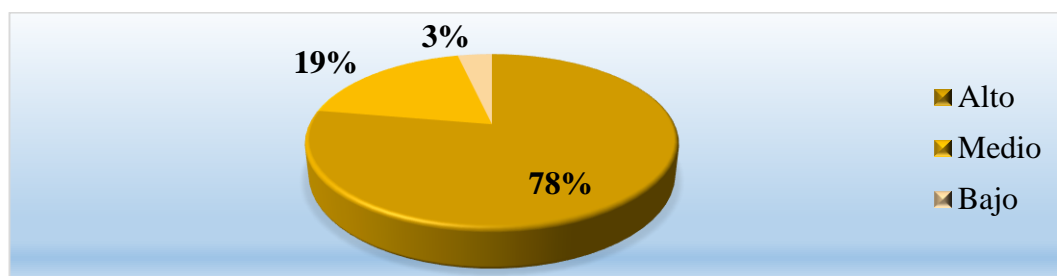
11. ¿Cómo valoraría su iniciativa en conocer temas de seguridad y salud ocupacional para mejorar su desempeño?

TABLA N° 11: Iniciativa

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
11	Alto	174	78%
	Medio	42	19%
	Bajo	8	3%
	TOTAL	224	100%

Fuente: Proceso de Investigación
Elaborado por: Margarita Macías Chancay

GRÁFICO N° 11: Iniciativa



Fuente: Proceso de Investigación
Elaborado por: Margarita Macías Chancay

Los datos que se presentan en la tabla y gráfico N° 11, contiene información sobre la iniciativa de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad para conocer temas de seguridad y salud ocupacional y mejorar su desempeño, el 78% de la población que realizó la encuesta valoró en nivel alto su iniciativa por conocer las normativas en prevención de riesgos para mejorar su desempeño laboral, el 19% valora su iniciativa medianamente, en tanto que el 3% valoró su iniciativa en un perfil bajo. Las respuestas obtenidas permiten deducir que existe cierto interés en los colaboradores del Gobierno Municipal por conocer sobre seguridad y salud ocupacional, aspecto favorable a la gestión pública, en razón de que los servidores muestran una predisposición y colaboración para mejorar su desempeño laboral.

12. ¿En qué escala considera usted la importancia del trabajo en equipo para mitigar riesgos laborales?

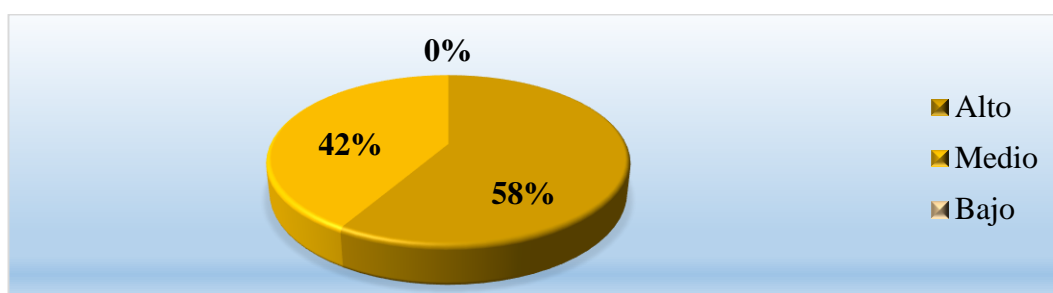
TABLA N° 12: Trabajo en Equipo

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
12	Alto	131	58%
	Medio	93	42%
	Bajo	0	0%
	TOTAL	224	100%

Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

GRÁFICO N° 12: Trabajo en Equipo



Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

La información que se presenta en la tabla y gráfico N° 12, contiene información concerniente al trabajo en equipo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, los resultados fueron los siguientes: el 58% de los encuestados consideran en un alto nivel la importancia del trabajo en equipo para reducir los riesgos laborales y el 42% dijo que es medianamente importante. Considerando los resultados de las encuestas se observa una situación favorable a la organización, ya que esta condición de trabajo influye positivamente en el desarrollo de las actividades, con un trabajo coordinado y conjunto es posible mitigar los riesgos, para que esta acción sea un éxito es necesario que los servidores estén informados sobre los factores de riesgo y con hacer frente ante una situación de emergencia.

13. ¿En qué medidas cree usted que el ambiente laboral influye en el desempeño de los servidores?

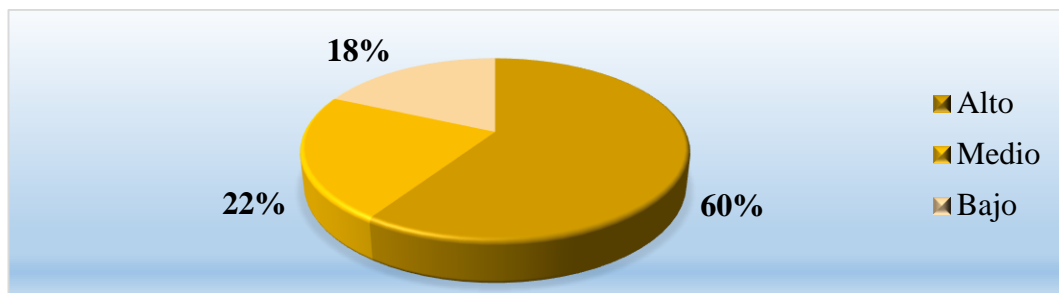
TABLA N° 13: Ambiente

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
13	Alto	133	60%
	Medio	50	22%
	Bajo	41	18%
	TOTAL	224	100%

Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

GRÁFICO N° 13: Ambiente



Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

Los datos que se presentan en la tabla y gráfico N° 13, contienen información sobre el ambiente laboral; el 60% de las personas que respondieron esta interrogante, expresaron que el nivel de influencia del ambiente en el desempeño laboral es alto, el 22% indicó una influencia media, y por otra parte, una menor cantidad de personas, el 18%, sostuvieron que el nivel de influencia es bajo. Considerando las respuestas se atribuye que el ambiente o entorno sí influye en el desempeño laboral de los servidores, tener un entorno laboral inseguro o poco saludable repercute en la productividad del trabajador, generalmente el individuo está en constante búsqueda de confort y bienestar, siendo responsabilidad del empleador el cumplimiento de este requerimiento, que a más de satisfacer la necesidad del empleado constituye un elemento clave para que éste a más de aumentar su productividad, contribuya al crecimiento institucional.

14. ¿Ante la ausencia de una cultura de prevención, cómo valora su satisfacción en el desempeño de sus labores?

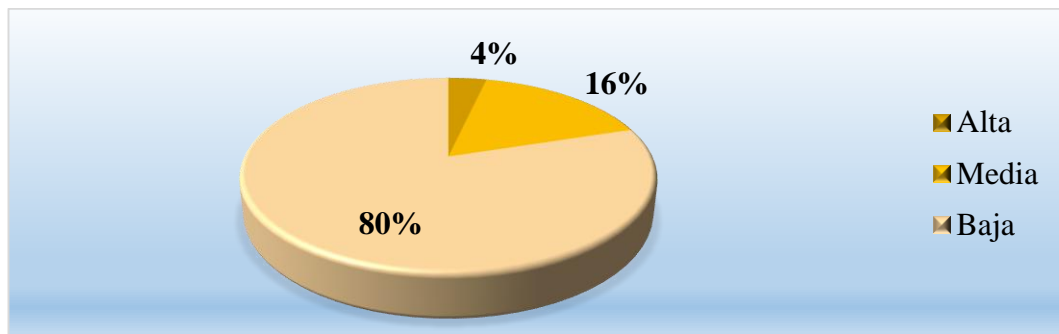
TABLA N° 14: Satisfacción en el desempeño

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
14	Alta	8	4%
	Media	37	16%
	Baja	179	80%
	TOTAL	224	100%

Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

GRÁFICO N° 14: Satisfacción en el desempeño



Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

La tabla y gráfico N° 14, contiene información sobre la satisfacción en el desempeño de sus labores, el 80% de la población encuestada, manifestó que ante la ausencia de una cultura preventiva, la satisfacción en el desempeño de sus labores es bajo, mientras que el 16% valora su satisfacción media y el 4% dijo que es alta. Los resultados muestran que la mayoría de los servidores consideran una baja satisfacción en el desempeño laboral ante la ausencia de una cultura de prevención, los factores de riesgo no son solamente físicos, sino también psicosociales, temas como la competitividad, la crisis económica, cambios políticos, el desempleo y falta de oportunidades influyen en el bienestar del trabajador, radicando allí la importancia de implantar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que permita fomentar una autentica cultura preventiva en riesgos laborales.

15. ¿Valore su compromiso de colaboración en la implementación del sistema de seguridad y salud ocupacional institucional?

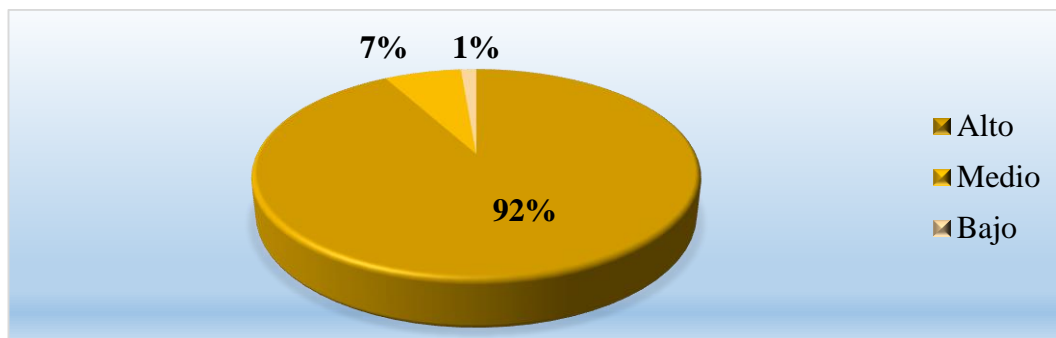
TABLA N° 15: Compromiso

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
15	Alto	206	92%
	Medio	15	7%
	Bajo	3	1%
	TOTAL	224	100%

Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

GRÁFICO N° 15: Compromiso



Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

El resultado de la encuesta, con respecto al tema del compromiso de los servidores con la institución, se puede evidenciar en la tabla y gráfico N° 15 que, el 92% de los servidores manifestaron que si comprometerían a colaborar en la implementación del sistema de seguridad y salud ocupacional del GAD del cantón La Libertad, mientras que el 7% de las personas, indicaron que se comprometerían en nivel medio y solo el 1% indicó que no se comprometería. Los resultados obtenidos son positivos ya que los servidores muestran un significativo compromiso con la organización, considerando que la motivación y el esfuerzo positivo son factores determinantes en la actitud de los trabajadores, el sistema que se implante funcionará efectivamente, obteniéndose los resultados esperados.

16. ¿En qué escala considera que la aplicación de normas de seguridad, contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales?

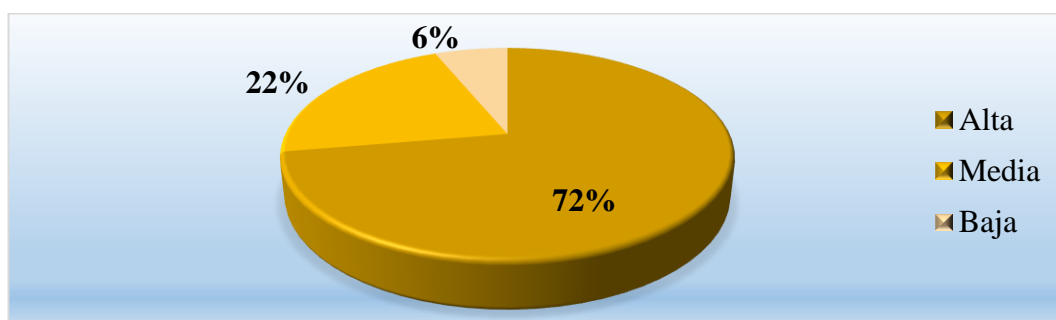
TABLA N° 16: Objetivos

PREGUNTA	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
16	Alta	162	72%
	Media	48	22%
	Baja	14	6%
	TOTAL	224	100%

Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

GRÁFICO N° 16: Objetivos



Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

Los datos presentados en la tabla y gráfico N° 16, contienen información sobre los objetivos de la institución, los mismo quedaron distribuidos de la siguiente manera: el 72% de la población, respondió que la aplicación de las normas de seguridad contribuyen altamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales, mientras que el 22% considera que la contribución es media y el 6% expresó que el nivel de contribución es bajo. El resumen muestra que la mayoría de los servidores consideran la importancia de la aplicación de las normativas de seguridad y salud ocupacional, en el cumplimiento de los objetivos, con los resultados anteriores se confirma el compromiso de los servidores con la institución, lo que implicaría, modificar hábitos y mejorar el comportamiento en busca del cumplimiento de los objetivos y la excelencia de la gestión pública institucional.

4.4 VALIDACIÓN DE LA HIPÓTESIS

4.4.1 Descripción de la hipótesis

En el presente trabajo de investigación denominado “El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, periodo 2015”, se planteó la siguiente hipótesis:

Hi: El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incide en el desempeño laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena.

La investigación realizada consideró que la variable independiente “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional” está relacionada directamente con la variable dependiente “Desempeño Laboral”, ya que es responsabilidad de la institución implementar un Sistema de Gestión de Seguridad que garantice el nivel eficiente de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cantón La Libertad.

La técnica utilizada para el presente estudio fue necesaria y útil ya que permitió obtener datos confiables, la misma que orientó al conocimiento de que la implementación de normativas de prevención, seguridad y salud ocupacional permitió mejorar el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipal del Cantón La Libertad, provincia de Santa Elena. En la investigación se analizaron las dos variables y se las correlacionaron entre sí.

4.4.2 Procedimiento del Cálculo de la Hipótesis

En el presente trabajo de investigación, titulado “El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, periodo 2015”, se realizó el cálculo de la hipótesis una vez identificadas las variables en el proceso de investigación, siendo la herramienta utilizada para esta actividad el programa estadístico SPSS20, obteniendo los siguientes resultados de cada pregunta empleada.

CUADRO N° 5: RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE LOS CASOS

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Cuál es su nivel de participación en capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional?* ¿Ante la ausencia de una cultura de prevención, cómo valora su satisfacción en el desempeño de sus labores?	224	100,0%	0	0,0%	224	100,0%

Fuente: SPSS20

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

CUADRO N° 6: TABLA DE CONTINGENCIA

Tabla de contingencia ¿Cuál es su nivel de participación en capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional?* ¿Ante la ausencia de una cultura de prevención, cómo valora su satisfacción en el desempeño de sus labores?

Recuento

		¿Ante la ausencia de una cultura de prevención, cómo valora su satisfacción en el desempeño de sus labores?			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
¿Cuál es su nivel de participación en capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional?	BAJO	179	32	0	211
	MEDIO	0	4	0	4
	ALTO	0	1	8	9
Total		179	37	8	224

Fuente: SPSS20

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

Al aplicar la técnica del “Chi-Cuadrado” de la herramienta estadística SPSS20, entre las variables “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional” y el “Desempeño Laboral”, se acepta la siguiente hipótesis:

Hi: El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incide en el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad.

CUADRO N° 7: PRUEBAS DE CHI CUADRADO

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	219,409 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	80,982	4	,000
Asociación lineal por lineal	112,261	1	,000
N de casos válidos	224		

a. 5 casillas (55,6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,14.

Fuente: SPSS20

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

Con los resultados presentados en la prueba del Chi Cuadrado, se obtuvo que el valor de la significancia de la prueba es 0,00, igual a la razón de verosimilitudes, que es de 0,00, inferior al margen de error cuyo valor es 0,05. Por lo tanto, la hipótesis nula es rechazada y se concluye que la hipótesis planteada es aceptada, ya que existe una relación estadísticamente significativa entre la variable independiente y la variable dependiente, del presente trabajo de investigación.

SECCIÓN V:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONTEXTO DE LA NOVEDAD CIENTÍFICA

El presente trabajo investigativo permite ratificar la validez de la teoría, confirmada en un contexto particular, específicamente en el Gobierno Municipal del cantón La Libertad. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional, es una herramienta de gran aporte a las organizaciones, ya que a través de ella se protege el bienestar de los trabajadores, ayudando principalmente a minimizar los riesgos, a evaluar y corregir constantemente el ambiente laboral.

Los resultados de las indagaciones y encuestas realizadas a los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, permitieron conocer que la institución no cuentan con el Reglamento Interno de Riesgo y Salud Ocupacional, por consiguiente, los servidores municipales no conocen sobre Seguridad y Salud Ocupacional, Planes de Emergencia, Planes de Contingencia y no existe la Unidad Médica de Vigilancia de Salud, esto hace que los servidores desconozcan cómo reaccionar ante un posible riesgo, y que éste incida en el desempeño laboral.

Contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional es de gran importancia para las instituciones, ya que permite generar normas y reglas al trabajador para que desarrolle sus actividades dentro de un cronograma o patrón, conociendo responsabilidades, derechos, obligaciones y consecuencias en torno al desempeño de su puesto de trabajo. La implementación de este sistema permitirá crear las condiciones adecuadas para las actividades se desarrollen en un entorno laboral seguro, en busca de la mejora continua, inmersa en el desarrollo de la institución.

5.2 CONCLUSIONES

- El diagnóstico de la investigación permitió determinar que el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional incide en el desempeño laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, debido a que no cuentan con herramientas instructivas para los servidores de la institución, que permita mitigar los riesgos y las enfermedades profesionales a las que están expuesto. La relación de las variables independiente “Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional” y la dependiente “Desempeño Laboral” se ha comprobado efectivamente a través de la prueba de Chi cuadrado.

- Al realizar un breve estudio de la gestión administrativa en seguridad y salud ocupacional y su incidencia en las acciones de los servidores del Gobierno Municipal de La Libertad, se conoció el criterio de los servidores, sobre el nivel de contribución de las habilidades y destrezas para mitigar riesgos laborales, en esta interrogante, los resultados indicaron que, el 59% de los encuetados consideran que el nivel con que contribuye el tener conocimientos sobre manejo de equipos, herramientas y la destreza necesaria para usarlos contribuyen altamente a mitigar los riesgos en el puesto de trabajo, inclusive, su conocimiento permitirá, un mejor desempeño laboral.

- Al identificarla incidencia la gestión de talento humano en la actitud de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad, se evidenció mediante encuesta que, el 78% los servidores consultados indican que si existe un alto nivel de iniciativa y predisposición para conocer sobre seguridad y salud ocupacional, deduciendo que la actitud de los servidores en torno a este tema es favorable, toda gestión que realice la institución hacia el talento humano, incidirá en la actitud de éstos y por consiguiente, en su desempeño laboral.

- Para definir la incidencia del entorno laboral en el desempeño de los servidores públicos del gobierno municipal del cantón La Libertad, se realizaron interrogantes respecto al control de los factores de riesgo en el puesto de trabajo, y el desarrollo de programas de vigilancia de salud en la institución, las respuestas indicaron que tanto el control de riesgo como la vigilancia de salud en la institución es baja, por lo que se deduce que al no existir esta clase de control las probabilidades de que ocurran siniestros y que los servidores sufran enfermedades profesionales en el puesto de trabajo, es mayor; al no disponer de estos instrumentos de prevención existe la probabilidad de presentarse factores de riesgos que afectan la integridad de los servidores de la institución.

- Con la finalidad de analizar la influencia de la gestión de procesos operativos de seguridad y salud ocupacional, en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad, se consultó sobre el nivel de conocimiento sobre los planes de emergencia institucional en respuesta a factores de riesgo, los resultados muestran que el 92% de los consultados tienen un nivel de conocimiento bajo. La ausencia de planes de emergencia, planes de capacitaciones y planes de contingencia, limita los conocimientos de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Libertad, circunstancias que generan un entorno laboral inadecuado incidiendo a la vez en el desempeño funcional de los servidores públicos de la institución.

5.3 RECOMENDACIONES

- Es necesario que se desarrolle un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, dando, así como resultado la implementación de herramientas instructivas para los servidores de la institución. El mismo que constituye una guía para el establecimiento de responsabilidades y compromisos, en procura de la mejora continua, mayor desempeño laboral y fortalecimiento institucional.
- Capacitar al personal en temas de seguridad y salud ocupacional, así como también, en lo concerniente al manejo y buen uso de los equipos, herramienta y prendas de protección, que proporciona la entidad para el desarrollo de sus actividades.
- Dotar a los servidores municipales de un ejemplar de los instructivos de seguridad y salud ocupacional, considerando que el uso de esta guía permitirá mitigar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales a la que están expuestos en su puesto de trabajo.
- Coordinar programas de identificación, evaluación y control de riesgos, así como también, de vigilancia de la salud dirigido a los servidores, a fin de promover una cultura de prevención y alcanzar un mejor desempeño de sus funciones.
- Programar planes de emergencia y contingencia a fin de que se brinde capacitación sobre temas de prevención, conforme lo establece la Organización Internacional de Trabajo, la Constitución Política (2008), Ley Orgánica del Servicio Público y otras normativas y reglamentaciones vigentes, permitiendo además fortalecer los conocimientos del personal ejecutivo, directivos, administrativos y de servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La libertad.

5.3.1 PROSPECTIVA

La implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, mejora el desempeño laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, permitirá que el servidor público se involucre en temas de Prevención de Riesgos Laborales, además, facilitará la implementación de herramientas necesarias para el eficiente desempeño de las funciones asignadas al personal del gobierno subnacional, con lo que reducirían los eventos no deseados a los que están expuesto el servidor de la institución.

La preparación y ejecución del plan anual de capacitaciones, dará como resultado un personal competente con conocimiento actualizados en temas de Seguridad y Salud Ocupacional, lo cual beneficia a la institución, porque reduce el porcentaje de riesgos laborales que puedan presentarse en las actividades diarias del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad.

Con la implantación de este sistema, el Gobierno Municipal estará dando cumplimiento a las normativas vigentes en temas de Seguridad y Salud Ocupacional, no obstante, se deberá considerar la importancia que tiene el tema en el ámbito de la gestión municipal.

BIBLIOGRAFÍA


- (s.f.). *Revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo / Ecuador, Edición #1 / abril 2011.*
- ACA, A. d. (16 de Febrero de 2011). *Prevención de Riesgos Laborales.* Recuperado el 1 de Diciembre de 2015, de http://www.aca-prl.org/index.php?option=com_content&view=article&id=59:10-sistemas-de-control-de-riesgos&catid=36:riesgos-generales-y-su-prevencion&Itemid=60
- Aguilar, J. (2010). *La Mejora Continua.* Juárez - México: Network de Psicología Organizacional.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación - Tercera Edición.* Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Caballero, K. (2012). *El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza.* Granada - España: Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado, 6 (1 - 2), 2012.
- Cádiz, U. d. (7 de Mayo de 2015). *Plataforma para la Formación, Cualificación y Certificación de las Competencias Profesionales - Patrocinada por el Consejo Social de la Universidad de Cádiz.* Obtenido de http://csintranet.org/competenciaslaborales/index.php?option=com_content&view=article&id=148:iniciativa&catid=55:competencias
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del Talento Humano.* México: Mc GRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Colombo, M. (2011). *Trabajo en Equipo.* Lima.
- Definición.de. (9 de Octubre de 2014). *Definición de Salud Ocupacional.* Recuperado el 1 de Diciembre de 2015, de <http://definicion.de/salud-ocupacional/>
- DefiniciónABC. (8 de Marzo de 2015). *Definición de Habilidad.* Obtenido de <http://www.definicionabc.com/general/habilidad.php>
- Definiciones.mx. (22 de Octubre de 2014). *Definición de Acciones.* Obtenido de <http://definicion.mx/acciones/>

- Ecured.cu. (2015). *El Desempeño Laboral*. La Habana - Cuba: Ecured - Conocimiento con todos y para todos .
- EDU-FÍSICA, R. (2013). Las Actitudes. *Grupo de Investigación Científica*, 1. El comercio. (s.f.).
- Favaro, d. (2013). *Planificación de la comunicación en grupos y organizaciones*. Buenos Aires - Argentina: Grancharoff.
- Fomento, M. d. (17 de Marzo de 2013). *Calidad (Nivel 1)*. Obtenido de http://www.apmarin.com/download/691_cal1.pdf
- Francisco Alvira Martin. (2011). *La encuesta: una perspectiva general metodológica*. Madrid - España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- García, J. M. (2014). *El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones*. Colombia: Eumed.
- García, J. M. (2014). *El Proceso de Capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recursos humano en las organizaciones*. Colombia: Eumed.
- Gómez, J., Grau, A., Giulia, A., & Jabbaz, M. (2011). *Técnicas Cualitativas de Investigación Social - Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos*. Valencia - España: Universidad de Valencia.
- Hillermann, W. (2012). *Fortalecimiento Institucional y Desarrollo de las Capacidades*. Madrid - España: Taller EntreMundos Quetzaltenango. <http://www.elcomercio.com/actualidad/trabajadores-accidenteslaborales-iess-empresas.html>. . (s.f.).
- Humanos, F. R. (2012). *Unidad de conocimiento - Clima Laboral*. España: 2012.
- IESS. (2015). *RENDICIÓN DE CUENTAS 2014*. INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, DIRECCION DEL SEGURO GENERAL DELRIESGO DELTRABAJO, ECUADOR.
- IESS. (2015). *RENDICIÓN DE CUENTAS 2014*. INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, DIRECCION NACIONAL DE RIESGO EN ELTRABAJO, ECUADOR.


- Istas.net. (19 de Agosto de 2013). *Salud Laboral - Actividades Preventivas*. Recuperado el 1 de Diciembre de 2015, de <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=689>
- Martínez, R. (2103). *La Investigación en la práctica educativa: Guía metodológica de investigación para el diagnóstico y evaluación en los centros docentes*. Madrid - España: FARESO S.A.
- Ministerio de Finanzas Públicas. (2012). *Orientaciones para la definición de objetivos, metas e indicadores*. Guatemala: Ministerio de Finanzas.
- Molano, D. (2012). *Guía para la Gestión Documental Instituto Colombiano de Bienestar Familiar*. Colombia: Universidad de La Salle y SENA.
- OMS, O. M. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte*. Ginebra - Suiza: OMS.
- Rodríguez, J. (2011). *Guía de Elaboración de Diagnósticos*. Argentina: Cauqueva.
- SESO, S. E. (2012). *División Consultoria en Seguridad Salud Ocupacional y Gestión Ambiental*. Quito - Ecuador: SESO.
- SOLÉ, A. C. (2012). *Técnicas Para Prevención De Riesgos Laborales* (2012 ed.). España: Marcombo S.A. 5
- UNAM, U. N. (7 de Noviembre de 2014). *Métodos de Investigación*. Obtenido de <http://www.psicol.unam.mx/Investigacion2/pdf/METO2F.pdf>
- UPV, U. P. (2011). *Introducción a la Gestión*. Valencia - España: Universidad Politécnica de Valencia.
- Uram, E. (2012). *Ingeniería de Documentos - Proceso Operativo*. Argentina: FAMAF.
- Yeraldine Florez. (2014). *Clima Laboral y Compromiso Organizacional en Docentes Universitarios*. Barquisimeto: Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado".

ANEXOS

ANEXO N° 1: Carta Aval



Gobierno
Autónomo
Descentralizado
Municipal del Cantón
LA LIBERTAD



GADM
La Libertad

*¡ Siempre juntos
Por La Libertad !*

DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

La Libertad, 10 de Marzo del 2016
Oficio N° 598-GADMCLL/UATH-16

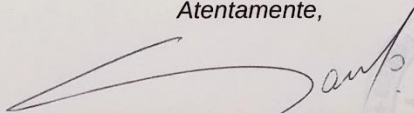
Ingeniera
Linda Núñez Guale, MBA
DIRECTORA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA
UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
Presente.-

De mis consideraciones:

Reciba usted un cordial saludo de quienes conformamos el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, la presente tiene por objeto avalizar el Desarrollo del trabajo de Titulación , con el tema: **“EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, PERÍODO 2015”** Propuesto por la Sra. **MACÍAS CHANCAY MARGARITA ISABEL** , con cedula N° **0914915574** estudiante de la Carrera de Administración Pública.

Este GAD MUNICIPAL Apoyará el desarrollo de la investigación contribuyendo con la información necesaria y la apertura para poder ser tomado en cuenta como un futuro Proyecto en beneficio de los libertenses. La Sra. **MACÍAS CHANCAY MARGARITA ISABEL**, con la respectiva aceptación de la Universidad, dispondrá de una copia de la Investigación que se llevara a cabo, al respectivo Departamento que brindó la ayuda necesaria; así mismo se autoriza para que el trabajo de Investigación en su totalidad sea publicado en el portal de la pagina web de la Universidad Estatal Peninsula de Santa Elena.

Atentamente,



Abg. Saulo Jacho Buenaño
JEFE DE PERSONAL Y CONTRATACIÓN

**Administración
2014 - 2019**

BARRIO 28 DE MAYO AV. ELEODORO SOLÓRZANO Y CALLE 11 DIAG. AL PASEO SHOPPING
TELF.S.: 3711955 - 3711956

www.lalibertad.gob.ec

ANEXO 2: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES
El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores del GAD Municipal del Cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2015	<p>Problema General ¿Cómo incide el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, provincia de Santa Elena?</p>	<p>Objetivo General Determinar la incidencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del Cantón La Libertad, mediante la aplicación de métodos, técnicas e instrumentos de investigación, direccionadas a la evaluación y medición del objeto de estudio.</p>	<p>Hipótesis General Hi: El sistema de gestión de prevención, seguridad y salud ocupacional incide en el desempeño laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena. H0: El sistema de gestión de prevención, seguridad y salud ocupacional NO incide en el desempeño laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena.</p>	X: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.	<p style="text-align: center;">x_1 Capacitación</p> <p style="text-align: center;">Números de Servidores que han sido capacitados en temas de prevención, seguridad y salud ocupacional ----- Total de Servidores encuestados consultados $\times 100$</p> <p style="text-align: center;">x_2 Comunicación</p> <p style="text-align: center;">Número de Servidores que fueron informados sobre los factores de riesgo en el cargo y como enfrentarlos ----- Total de Servidores encuestados $\times 100$</p>
	<p>Problemas Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cómo incide la gestión administrativa en las acciones de los servidores públicos del GAD Municipal del Cantón La Libertad? ¿De qué manera la gestión de Talento Humano incide en la actitud de los servidores públicos del GAD Municipal del Cantón La Libertad? ¿Cuál es el efecto de la gestión técnica sobre el entorno laboral, del GAD Municipal del Cantón La Libertad? ¿Cuál es el efecto de la gestión de los procesos operativos sobre el fortalecimiento institucional del GAD Municipal del Cantón La Libertad? 	<p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Estudiar la incidencia de la gestión administrativa en las acciones del GAD Municipal del Cantón La Libertad, mediante la aplicación de técnicas de recopilación de información. Identificar la incidencia de la Gestión de Talento Humano en la actitud de los servidores públicos del GAD Municipal del Cantón La Libertad. Medir el efecto de la gestión técnica sobre el entorno laboral del GAD Municipal del Cantón La Libertad. Determinar el efecto de la gestión de los procesos operativos sobre el fortalecimiento institucional del GAD Municipal del Cantón La Libertad. 	<p>Hipótesis Específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> La incidencia de la gestión administrativa limita las acciones de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón La Libertad. La incidencia de la gestión de Talento Humano desmotiva la actitud de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón La Libertad. La medición del efecto de la gestión técnica determina la calidad del entorno laboral del GAD Municipal del Cantón La Libertad. La ineficiente gestión de los procesos operativos impide el alcance del fortalecimiento institucional del GAD Municipal del Cantón La Libertad 	Y: Desempeño Laboral	<p style="text-align: center;">Y_1 Iniciativa</p> <p style="text-align: center;">Número de Servidores que se interesaron en conocer las normativas de prescripción y riesgo laboral ----- Total de Servidores encuestados $\times 100$</p> <p style="text-align: center;">Y_2 Ambiente</p> <p style="text-align: center;">Número de Servidores satisfechos con el ambiente de trabajo ----- Total de Servidores encuestados $\times 100$</p>

Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: Margarita Macías Chancay

ANEXO N° 3: Instalaciones del GAD Municipal Del Cantón La Libertad



ANEXO N° 4: Riesgos laborales en la institución



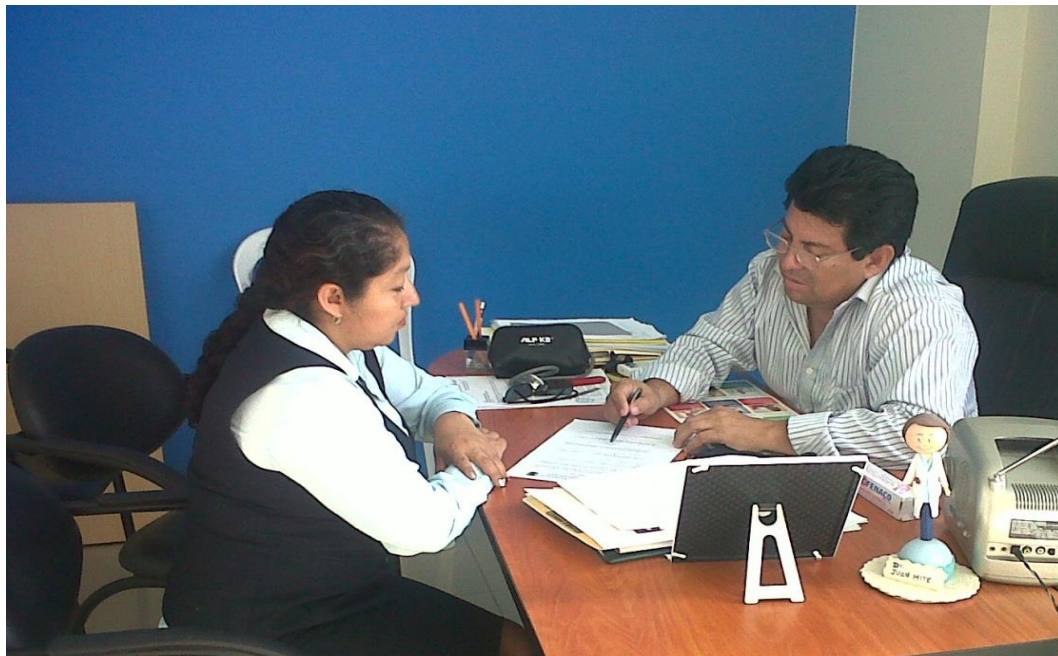
ANEXO N° 5: Obreros Municipales en labores de limpieza de alcantarillas sin prendas de protección adecuadas



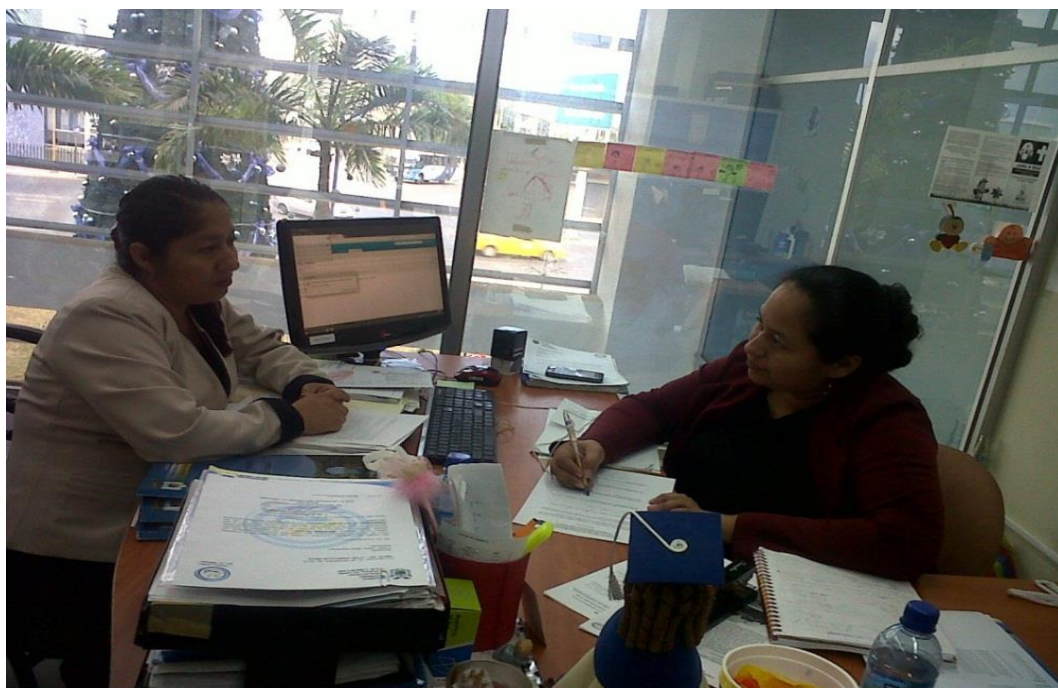
ANEXO N° 6: Obreros Municipales en labores de recolección de basura sin mascarillas de protección



ANEXO N° 7: Entrevista a Director de Salud e Higiene Ambiental del GAD Municipal del cantón La Libertad



ANEXO N° 8: Entrevista a Directora de Talento Humano del GAD Municipal del cantón La Libertad



ANEXO N° 9: Encuesta a Empleado del GAD Municipal del cantón La Libertad



ANEXO N° 10: Encuesta a Trabajador del GAD municipal del cantón La Libertad





ANEXO N° 11: Ficha de Observación
UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



FICHA DE OBSERVACIÓN

Registrar la información observada en:
GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD

Ubicación: Provincia de Santa Elena		
Cantón: La Libertad	Fecha: octubre de 2015	
Título: “El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, período 2015”		
Descripción de la situación observada:		
Reglamento de Seguridad y salud ocupacional, Documentado		
	Se observó	No se observó
Ejemplar de Reglamento de Seguridad y Salud		X
Ejemplar de Plan de Emergencia		X
Ejemplar de Plan de Contingencia		X
Ejemplar de Plan de Capacitación		X
En las instalaciones		
	Se observó	No se observó
Orden y limpieza	x	
Señalización en instalaciones		x
Pisos húmedos o resbalosos		x
Piso o pared desprendidos	x	
Obstáculos en pasillos o escaleras		x

Equipo de protección personal	Se observó	No se observó
Personal utilizando su equipo de protección		x
Equipo de protección acorde al tipo de trabajo		x
Equipo de protección en buen estado		x

Riesgos de incendios	Se observó	No se observó
Cables eléctricos sin aislar		x
Interruptores eléctricos sin protección		x
Tomacorrientes dañados		x
Presencia de extensiones en áreas de circulación	X	
Extintores en instalaciones	X	
Extintores libres de obstáculos	X	
Se encuentran con carga adecuada	X	

Vigilancia de Salud	Se observó	No se observó
Unidad médica		x
Personal médico		x
Presencia de botiquín de primeros auxilios		x

Comentario: Los datos se registraron en visita realizada a las instalaciones del Gobierno Municipal y Patios de Engoroy.

ANEXO N° 12 Formato de Entrevista Aplicada a Directivos del GAD Municipal del cantón La Libertad



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**



ENTREVISTA

A Directores, Jefes y Administradores, orientada a evaluar la incidencia del sistema de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad.

OBJETIVO: Evaluar la incidencia del sistema de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad.

Nombre de la persona entrevistada: _____

Edad: _____

Cargo _____

1. ¿Cómo se desarrolla la política preventiva en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad?

2. ¿Se encuentra registrada la Institución en el Sistema Nacional de Gestión de la Prevención (SGP), cuyo módulo es visible a los empleadores en el sitio web del I.E.S.S., hace que tiempo?

3. ¿Ha participado usted en capacitaciones respecto a las normativas de Prevención, Seguridad y Salud Ocupacional, que institución?

4. ¿Conoce usted, qué acciones ha tomado la Dirección de Talento Humano en materia preventiva?

5. ¿Considera usted fundamental que los servidores municipales participen en la conformación del Comité de Seguridad y Salud?

6. ¿Qué área o sector de la Institución considera usted que es de mayor riesgo en Seguridad y Salud Ocupacional?

7. ¿Se han realizado simulacros de posibles emergencias, hace que tiempo?

8. ¿Cuenta la institución con un Plan de Evacuación?

9. ¿Cree usted, que el entorno laboral incide en el desempeño de los servidores municipales?

10. ¿De qué manera aportaría usted, en la consecución de los objetivos institucionales, concernientes a prevención, seguridad y salud ocupacional?

ANEXO N° 13: Formato de Encuesta Aplicada a Servidores del GAD Municipal del cantón La Libertad



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**



ENCUESTAS

A los servidores municipales del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad.

OBJETIVO: Evaluar la incidencia de la gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena.

Provincia: Santa Elena

Cantón: La Libertad

Fecha:

1. ¿De acuerdo a las alternativas, podría indicar su nivel de conocimiento sobre normativas de seguridad y salud ocupacional?

Alto
Medio
Bajo

2. ¿Cómo califica el nivel de mejoramiento continuo en temas seguridad y salud ocupacional?

Alto
Medio
Bajo

3. ¿En qué rango califica el control de los factores de riesgo en el puesto de trabajo?

Alto
Medio
Bajo

4. ¿Los programas de vigilancia de salud en la institución, en qué medida se desarrollan?

Alto
Medio
Bajo

5. ¿Cómo valora la comunicación entre los niveles directivo y operativo, en temas de prevención y riesgo laboral?

Alto
Medio
Bajo

6. ¿Cuál es su nivel de participación en capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional?

Alto
Medio
Bajo

7. ¿Cuál es su nivel de conocimiento sobre los planes de emergencia institucional en respuesta a factores de riesgo?

Alto
Medio
Bajo

8. ¿De acuerdo a las alternativas, cual es el rango de uso de prendas de protección adecuadas para su trabajo?

Alto
Medio
Bajo

9. ¿Valore cómo influye la calidad de los servicios en la gestión institucional?

Alto
Medio
Bajo

10. ¿En qué nivel considera que las habilidades y destrezas en el desempeño laboral contribuyen a mitigar riesgos?

Alto
Medio
Bajo

11. ¿Cómo valoraría su iniciativa en temas de seguridad y salud ocupacional para mejorar su desempeño?

Alto
Medio
Bajo

12. ¿En qué rango de importancia considera usted, el trabajo en equipo para mitigar riesgos laborales?

Alto
Medio
Bajo

13. ¿En qué medidas cree usted que el ambiente laboral influye en el desempeño de los servidores?

Alto
Medio
Bajo

14. ¿Ante la ausencia de una cultura de prevención, cómo valora su satisfacción en el desempeño de sus labores?

Alto
Medio
Bajo

15. ¿Valore su compromiso de colaboración en la implementación del sistema de seguridad y salud ocupacional institucional?

Alto
Medio
Bajo

16. ¿En qué escala considera que la aplicación de normas de seguridad, contribuye al cumplimiento de los objetivos?

Alto
Medio
Bajo
