



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**EVALUACIÓN DEL RIESGO LABORAL Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS,
DE LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL,
DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA
DE SANTA ELENA, AÑO 2015**

PROYECTO DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la obtención del Título de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

AUTORA:

MIRIAN MARILIN SUÁREZ PANCHANA

PROFESOR GUÍA

ING. WILLIAM NÚÑEZ DE LA CRUZ, MBA.

LA LIBERTAD - ECUADOR

2015

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**EVALUACIÓN DEL RIESGO LABORAL Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS,
DE LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL,
DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA
DE SANTA ELENA, AÑO 2015**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la obtención del Título de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

AUTORA:

MIRIAN MARILIN SUÁREZ PANCHANA

PROFESOR GUÍA

ING. WILLIAM NÚÑEZ DE LA CRUZ, MBA.

LA LIBERTAD - ECUADOR

2015

APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

En mi calidad de Profesor Guía del trabajo de investigación: **“EVALUACIÓN DEL RIESGO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, DE LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL, DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SALINAS, AÑO 2015”**, elaborado por Suárez Panchana Mirian Marilin, egresado de la Carrera de Administración Pública, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad 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

.....
Ing. William Núñez De la Cruz, MBA.
PROFESOR GUÍA

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación: **“EVALUACIÓN DEL RIESGO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, DE LA DIRECCIÓN DEE PLANEAMIENTO TERRITORIAL, DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SALINAS, AÑO 2015”**, elaborado por quien suscribe la presente, declara que los datos, análisis, opiniones y comentarios que constan en este proyecto 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.

Atentamente

Mirian Marilyn Suárez Panchana
C.C. N° 0911418580

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente al ser supremo creador de todo, por haberme permitido vivir, darme la salud y poder culminar mis estudios superiores a entera satisfacción, a las personas que siempre estuvieron respaldándome, apoyándome en todo momento y enfrentando todas las adversidades.

Mirian

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todos las personas que de una u otra manera permitieron que realice el presente trabajo de investigación a entera satisfacción

A la persona que ha estado siempre a mi lado y es muy importante en mi vida, si no hubiese sido por él y amigas que estuvieron dándome las fuerzas para continuar superándome día a día y no desmayar.

A los Funcionarios y Compañeros de trabajo de la Dirección de Planeamiento y Territorial, del GAD Municipal del Cantón Salinas y a las Autoridades, por darme las facilidades necesarias y poder elaborar el informe final del presente trabajo de investigación, lo que me ha servido para comprender que esta vida nunca se deja de aprender.

Mirian

TRIBUNAL DE GRADO

Ing. José Villao Viteri, MBA.
**DECANO DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

Ing. Linda Núñez Guale, MBA.
**DIRECTORA DE CARRERA
ADMINISTRACIÓN DE PÚBLICA**

Ing. William Núñez de la Cruz, MBA.
PROFESOR GUÍA

Econ. Karina Bricio Samaniego, Msc.
PROFESORA DE ÁREA

Ab. Joe Espinoza Ayala
SECRETARIO GENERAL

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

**EVALUACIÓN DEL RIESGO LABORAL Y SU RELACIÓN CON
EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, DE LA
DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL, DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN SALINAS,
PROVINCIA DE SANTA ELENA,
AÑO 2015**

Autora: Suárez Panchana Mirian Marilin
Profesor Guía: Ing. William Núñez De la Cruz, MBA.

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo investigativo, es analizar la relación de la evaluación del riesgo laboral, con el desempeño de los servidores públicos, de la Dirección de Planeamiento Territorial, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas, mediante una investigación cuantitativa y cualitativa, que permita llegar a conocer la situación del servicio al usuario. En la investigación realizada, se hace referencia a varios teóricos que fueron escogidos de acuerdo a las falencias encontradas en la referida Dirección Municipal, así como también las definiciones de las variables que se establecieron en el planteamiento del problema. La Metodología utilizada llevó a identificar y determinar la problemática de los servidores públicos en su desempeño laboral; además se utilizaron técnicas de investigación como, la encuesta, la entrevista y la observación, que ayudaron a percibir y verificar las falencias que atraviesan los empleados en sus tareas diarias, para brindar un mejor servicio a la comunidad. La interpretación de los resultados, se realizaron bajo un análisis de las preguntas dirigidas a la muestra tomada, los mismos que fueron graficados y establecidos mediante cuadros estadísticos. Para culminar el trabajo de investigación se desarrollan las conclusiones y recomendaciones sobre los riesgos que estarían afectando a la Dirección de Planeamiento Territorial, permitiendo que la Institución acoja de manera positiva, y desarrolle en cada una de las dependencias municipales la evaluación del riesgo laboral en forma periódica, para fortalecer el desempeño de los servidores públicos; de esta manera el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas, pueda conseguir sus objetivos, para el bienestar de los habitantes del Cantón Salinas.

Palabras claves: Evaluación de Riesgos, Desempeño Laboral, Servidores Públicos.

ÍNDICE

	Pág.
APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA.....	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
TRIBUNAL DE GRADO.....	vi
RESUMEN	vii
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
INTRODUCCIÓN	1
SECCIÓN I.....	4
PLANTEAMIENTO.....	4
1.1. Tema.....	4
1.2. Antecedentes.....	4
1.3. Planteamiento del Problema	7
1.4. Formulación del Problema.....	9
1.5. Sistematización del problema.....	9
1.6. Justificación de la Investigación	10
1.7. Objetivos.....	12
1.7.1. Objetivo General.....	12
1.7.2. Objetivos Específicos	12

1.8.	Hipótesis	13
1.8.1.	Identificación de Variables	13
1.8.2.	Operacionalización de la Variable Independiente	14
1.8.3.	Operacionalización de la Variable Dependiente	15
SECCIÓN II.....		16
MARCO REFERENCIAL.....		16
2.1.	Marco Teórico	16
2.1.1.	Evaluación del Riesgo Laboral.- Variable Independiente	16
2.1.1.1.	Identificar los riesgos.....	18
2.1.1.2.	Factores internos y externos	18
2.1.1.3.	Nivel de Prevención.....	19
2.1.1.4.	Administrar los Riesgos.....	19
2.1.1.5.	Riesgo Organizacional.....	20
2.1.1.6.	Control.....	21
2.1.1.7.	Objetivos Institucionales	21
2.1.1.8.	Procesos Laborales	22
2.1.1.9.	Nivel de Gestión	22
2.1.2.	Desempeño de los Servidores Públicos.- Variable Dependiente.....	23
2.1.2.1.	Servidor Público	23
2.1.2.2.	Talento Humano	24
2.1.2.3.	Grado de cumplimiento	24
2.1.2.4.	Motivación.....	25
2.1.2.5.	Desarrollo del Talento Humano	26
2.1.2.6.	Capacitación	26

2.1.2.7.	Nivel de conocimiento.....	27
2.1.2.8.	Servicio a la Colectividad.....	27
2.1.2.9.	Eficiencia.....	28
2.1.2.10.	Eficacia.....	28
2.1.2.11.	Responsabilidad.....	29
2.1.2.12.	Integridad.....	29
2.2.	Fundamentación conceptual.....	30
2.3.	Marco Legal.....	39
2.4.	Marco contextual.....	49
SECCIÓN III.....		52
METODOLOGÍA.....		52
3.1.	Diseño de la investigación.....	52
3.2.	Tipos de la Investigación.....	53
3.2.1.	Por el propósito.....	53
3.2.1.1.	Investigación aplicada.....	53
3.2.2.	Por el nivel de estudio.....	54
3.2.2.1.	Investigación descriptiva.....	54
3.2.3.	Por el lugar.....	54
3.2.3.1.	Investigación de Campo.....	54
3.2.3.2.	Investigación bibliográfica.....	55
3.2.3.3.	Investigación documental.....	55
3.3.	Métodos de la investigación.....	56
3.3.1.	Método Deductivo.....	56
3.4.	Técnicas de la investigación.....	57

3.4.1.	Observación	57
3.4.2.	Entrevista	57
3.4.3.	Encuestas	58
3.5.1.	Guía de Observación	58
3.5.3.	Guía de encuestas	59
3.6.-	Población y muestra.....	60
3.6.1.	Población	60
3.6.2.	Muestra	61
SECCIÓN IV		62
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS		62
4.1.	Análisis de la Observación	62
4.2.	Particularidades de las Entrevistas	63
4.3.	Análisis de las Encuestas.....	70
4.4.	Validación de hipótesis.....	83
4.4.1.	Descripción de la hipótesis	83
4.4.2.	Procedimiento del cálculo de la hipótesis.....	83
SECCIÓN V.....		87
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		87
5.1.-	Contexto de la novedad científica	87
5.2.	Conclusiones.....	87
5.3.	Recomendaciones y prospectiva.....	89
BIBLIOGRAFÍA		92
ANEXOS		95
FOTOGRAFÍAS		107

ÍNDICE DE CUADROS

		Pág.
CUADRO 1	Operacionalización de la Variable Independiente	14
CUADRO 2	Operacionalización de Variable Dependiente	15
CUADRO 3	Servidores Públicos del GAD Municipal	60
CUADRO 4	Matriz para obtener la muestra	61
CUADRO 5	Evaluar el riesgo laboral	71
CUADRO 6	Plan de prevención	72
CUADRO 7	Delinear Misión, Visión y Objetivos	73
CUADRO 8	Procesos de control	74
CUADRO 9	Objetivos Institucionales	75
CUADRO 10	Nivel de gestión	76
CUADRO 11	Medir desempeño para verificar cumplimiento	77
CUADRO 12	Estrés laboral, afecta salud de empleados	78
CUADRO 13	Capacitación de acuerdo al lugar de trabajo	79
CUADRO 14	Asignan funciones de acuerdo a la habilidad y experiencia	80
CUADRO 15	Provisión de recursos, para laborar con eficiencia y eficacia	81
CUADRO 16	Valores éticos y profesionales	82
CUADRO 17	Resumen del procesamiento de los casos	84
CUADRO 18	Tabla de contingencia	85
CUADRO 19	Pruebas Del Chi-Cuadrado	86
CUADRO 20	Conclusiones y recomendaciones	91

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
GRÁFICO 1	Evaluar el riesgo laboral..... 71
GRÁFICO 2	Plan de prevención 72
GRÁFICO 3	Delinear Misión, Visión y Objetivos..... 73
GRÁFICO 4	Procesos de control..... 74
GRÁFICO 5	Objetivos Institucionales 75
GRÁFICO 6	Nivel de Gestión 76
GRÁFICO 7	Medir desempeño para verificar cumplimiento..... 77
GRÁFICO 8	Estrés laboral, afecta salud de empleados 78
GRÁFICO 9	Capacitación de acuerdo al lugar de trabajo..... 79
GRÁFICO 10	Asignan funciones de acuerdo a la habilidad y experiencia..... 80
GRÁFICO 11	Provisión de recursos, para laborar con eficiencia y eficacia..... 81
GRÁFICO 12	Valores éticos y profesionales 82

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1 Carta aval para realizar trabajo de investigación	96
ANEXO 2 Certificación Ortográfica	97
ANEXO 3 Estructura del GAD Municipal de Salinas	98
ANEXO 4 Estructura del Equipo de Trabajo (2014-2019).....	99
ANEXO 5 Matriz de consistencia	96
ANEXO 6 Ficha de encuesta.....	101
ANEXO 7 Validación para recolección de datos	103
ANEXO 8 Ficha de entrevista.....	104
ANEXO 9 Observación N° 1.- Área de Recepción	105
ANEXO 10 Observación N° 2.- Informes Técnicos.....	105
ANEXO 11 Observación N° 3.- Empleado Desmotivado	106
ANEXO 12 Observación N° 4.- Escaso Equipo de Topografía.....	106

INTRODUCCIÓN

La Evaluación del Riesgo Laboral, tiene como finalidad encontrar respuestas a los riesgos que pueden existir o detectarse en la Dirección de Planeamiento Territorial, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas, que de alguna u otra manera se encuentran afectando el desempeño de los servidores públicos, para luego tratarlos de manera ordenada, transparente y periódica, facultando a las Autoridades o Directivos, tomar las decisiones y soluciones oportunas, que les permitan alcanzar las metas trazadas a corto, mediano y largo plazo.

La problemática establecida en la presente investigación, es el desconocimiento sobre normas y procedimientos de identificación, evaluación y prevención de riesgos, principalmente los que afectan al talento humano de la Dirección de Planeamiento Territorial, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas, causando lento proceso en el desarrollo de los trámites administrativos, dificultades en el desenvolvimiento de las actividades laborales; esta inexperiencia limita a mejorar la calidad de servicio, sin lograr óptimos resultados, afectando a toda la Institución.

Mediante esta investigación se establecerán ciertas metodologías que los Directivos podrán acogerlas de manera positiva, para lograr los objetivos institucionales, optimizando los recursos, que permita ofrecer un servicio de calidad, eficiente y eficaz, a los ciudadanos del Cantón Salinas y a los usuarios que acuden diariamente a la Dirección de Planeamiento Territorial y a las Unidades que la conforman.

A continuación, se procede a detallar cada uno de las secciones desarrolladas en el presente trabajo de investigación:

SECCIÓN I.- se establecen los antecedentes sobre la evaluación del riesgo laboral y su relación con el desempeño de los servidores públicos, desarrollando luego el planteamiento y la formulación de la problemática encontrada, la justificación de la investigación, así como también el objetivo general y específicos que se desea conseguir, para luego dar paso a la formulación de las hipótesis, que permitirá identificar las variables independiente y dependiente detalladas en la matriz de la operacionalización.

SECCIÓN II.- se menciona una bibliografía amplia de científicos y teóricos, que emiten sus definiciones sobre la evaluación de riesgo laboral y el desempeño de los servidores públicos, analizando cada una de las variables, sus dimensiones y los correspondientes indicadores.

A su vez se hace una reseña de las normativas que rigen al territorio ecuatoriano sobre el tema investigado, que también están dando relevancia a los riesgos laborales y como fortalecer a las instituciones públicas y a los empleados, brindando las herramientas oportunas para aplicarlas de acuerdo a la necesidad.

SECCIÓN III.- se analizan las metodologías, tipos, técnicas documentales, de campo y bibliográficas, así como también instrumentos y herramientas de investigación científicas como la observación, entrevistas y encuestas, que permitieron ser una guía durante el proceso del trabajo desarrollado.

SECCIÓN IV.- contiene el detalle de las observaciones que fueron útiles en el momento de evidenciar hechos reales en la Dirección de Planeamiento Territorial, porque se presentan de manera empírica, espontánea y sin previo aviso, lo importante es captar con atención, para luego plasmarlas mediante un escrito, donde se describe y explica el comportamiento y conducta de cada empleado, de la misma manera se encontrarán las entrevistas, análisis e interpretación de las encuestas y el correspondiente análisis de la hipótesis.

SECCIÓN V.- al final del trabajo de investigación se formulan las conclusiones acompañadas de las recomendaciones, las mismas que van enlazadas con los objetivos generales, específicos, análisis de encuestas y entrevistas, así como también la validación de las hipótesis que guardan estrecha relación con la variables independiente y dependiente; estas herramientas han permitido establecer los efectos que ocasionan en el desempeño de los servidores públicos de la Dirección de Planeamiento Territorial y por consiguiente del GAD Municipal de Salinas, al no existir estrategias claras para evaluar los riesgos laborales.

Todo lo antes detallado han dejado como enseñanza, que la limitada provisión de recursos; la escasa atención que se brinda al entorno laboral; se relacionan con la salud e integridad del trabajador; y al no estar delineados los procesos bajo su misión, visión y objetivos; repercute directamente en el desempeño de los empleados y por consiguiente en el servicio que se brinda a la ciudadanía.

SECCIÓN I

PLANTEAMIENTO

1.1. Tema

EVALUACIÓN DEL RIESGO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, DE LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL, DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015

1.2. Antecedentes

Existen varias metodologías para evaluar los riesgos, la Norma Australiana AS/NZS 4360:1999, del Comité Conjunto de Estándares Australia fue creada en el año 1999, provee una guía para administrar los riesgos basándose en los objetivos, promueve un marco conceptual, identifica, analiza, evalúa, trata, monitorea y comunica los riesgos y los define como posibles eventos, que impactan los objetivos empresariales.

Un estándar internacional que se concentra en la regulación y legislación bancaria, que tiene como único objetivo, establecer los requerimientos de capitales y proteger a las entidades, frente a los posibles riesgos financieros, es la denominada “Comité de Basilea”, emitida por BASILEA II y creado en el 2004.

Otro estándar es SOLVENCIA II creado en el 2009, que brinda las directrices de Gerencia de Riesgos a las Entidades Aseguradoras, cuyo objetivo es optimizar los ordenamientos de control de riesgos de dicho sector, para que las empresas realicen una gestión de calidad y así proteger los patrimonios de sus clientes.

Un documento relevante en la evaluación del riesgo, es el informe COSO I “Committee Of Sponsoring Organizations” que tiene su origen en los Estados Unidos en el año 1992; debido a las malas prácticas de empresarios y los períodos de crisis en ese tiempo, representantes de cinco organizaciones conocido como la Comisión Nacional sobre Información Financiera Fraudulenta “Comisión Treadway” se reunieron para facilitar a las empresas, un documento para mejorar y evaluar los sistemas de control interno, publicando el COSO I “Marco Integrado de Control Interno”, el cual se basaba en 5 elementos: ambiente de control, evaluación del riesgo, actividades de control, información y comunicación; y supervisión.

A finales de septiembre del año 2004, debido a múltiples escándalos que originaron pérdidas a inversionistas, empleados y empresarios, se reunió nuevamente el Comité, publicando el “Enterprise Risk Management–Integrated Framework” “Marco Integrado de Gestión de Riesgos Empresarial” COSO II ERM, que aumenta el concepto de control interno a la gestión de riesgos, comprometiéndolo a todo el personal y centrándose en la consecución de los objetivos de la institución dentro de la eficacia y eficiencia, así como también en lo financiero y contable, integrado por componentes: ambiente interno, establecer objetivos, identificación de riesgos, evaluación de riesgos, respuesta al riesgo, actividades de control, información-comunicación y supervisión.

La Organización Internacional para la Estandarización, dirigido por Kevin W. Knight, quien estuvo a cargo de un grupo de trabajo que desarrolló un nuevo estándar ISO 31000:2009, está aportando nuevos principios a las prácticas de gestión de riesgos en el entorno de las empresas, los cuales pueden ser aplicados por cualquier tipo de organización, sea esta pública, privada o comunitaria; así como también se emplea en el desarrollo de las actividades, dependiendo de sus necesidades, objetivos, procesos y servicios, ya que la norma no es específica para ningún sector; en ella se incluye la evaluación del riesgo, que facilita las decisiones basadas en los resultados de dichos análisis.

Basado en Normas Internacionales, la Contraloría General del Estado en el 2009, emitió las Normas de Control Interno, mediante las cuales brinda las directrices y las herramientas necesarias a las instituciones públicas, para asegurar la correcta y eficiente administración de los recursos, orientada a dar los lineamientos para cumplir con los objetivos institucionales.

Como hemos observado el interés por identificar los riesgos a nivel empresarial, han existido desde hace varios años, no es un tema nuevo; pueden originar pérdidas económicas llegando hasta afectar a las personas y la imagen de la institución, comprometiendo su estabilidad, por esta razón surge la necesidad de prevenir eventos desfavorables, con la idea que los hechos sean aceptados y asumidos con responsabilidad por Directivos, que pueden iniciar monitoreando sus acciones internas y externas, del área que se está investigando.

Las instituciones públicas o privadas afrontan riesgos de diferente índole, los cuales pueden ser industriales, químicos, ambientales, económicos, administrativos, tecnológicos y naturales; pero también pueden surgir de la toma de decisiones de las autoridades, las mismas que han estado ligadas al comportamiento del personal, dentro del ámbito público el de mayor cuestionamiento, son los valores profesionales y éticos, estos han sido la pauta para que se de relevancia a identificar y evaluar los riesgos que afecta al personal.

Es aquí, donde se evidencia la necesidad de controlar internamente los hechos, que permitan establecer acciones de manera estructurada e integral; los riesgos materiales pueden ser percibidos fácilmente, pero se desconoce si realmente están preparados para identificar riesgos del talento humano, depresión, ansiedad en el trabajo, tensión, insatisfacción laboral, o riesgos técnicos que surgen de los servicios que se ofrece y que pueden generar a sus usuarios impactos negativos, la pregunta es ¿La Dirección de Planeamiento Territorial, podrá afrontar los agentes externos o internos, que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos?, que puede acarrear deterioro en la credibilidad de las labores diarias.

Dentro de este contexto y observando que la gestión y la evaluación de riesgo son fundamentales para las instituciones públicas y para las Direcciones que la conforman, se crea la necesidad que en la Dirección de Planeamiento Territorial, se realice un trabajo de investigación para evaluar los eventos internos y externos, que permitan fortalecer el desempeño de los servidores públicos, el cual es primordial aplicarse en las diferentes dependencias del GAD Municipal del Cantón Salinas.

1.3. Planteamiento del Problema

A nivel mundial, se ha podido detectar la preocupación de las Autoridades Públicas, sobre el desempeño del talento humano y la implementación de herramientas para evaluar los riesgos que afecten a este grupo de personas, los cuales pueden originarse por varios aspectos como: deficiente planificación, dirección, organización, evaluación y control a las actividades que desarrolla el personal, desconocimiento de las normas jurídicas e inexperiencia en los procesos administrativos.

Los sistemas de control interno, también han ido evolucionando a nivel internacional, debido a los errores detectados en las funciones que desarrolla el empleado en diferentes ámbitos empresariales, esto ha motivado a dar un giro y direccionarse especialmente al control del talento humano.

Los cambios que se producen a escala mundial en diferentes campos a causa de la globalización, ha conllevado también que las empresas públicas o privadas efectúen auditorías internas y externas, con asesoramiento efectivo y profesional de acuerdo a sus necesidades.

En nuestro país, se ha podido conocer diferentes falencias que se suscitan dentro de las Instituciones Públicas, principalmente en los desaciertos de las gestiones por parte de las Autoridades de turno, hechos que han dado como resultado revueltas humanas, causando inestabilidad social, económica y política, sin tener en cuenta el origen de dichos problemas, para poder buscar soluciones inmediatas en beneficio de la sociedad, así como también las organizaciones están en búsqueda de la excelencia que les permita ser competitivas, esta es la razón que las exigencias son mayores para el recurso humano.

Los habitantes de nuestra provincia han sido también testigos fehacientes de varios casos sobre deficientes procesos administrativos por parte de servidores que ejercen funciones públicas, causando riesgos a la institución a la que pertenecen, así como también violaciones a los derechos institucionales y constitucionales; por último, se comete contravenciones a los preceptos jurídicos que rigen en nuestro país, de esto nace la preocupación y la idea de realizar evaluaciones bajo normas de control establecidas por el Gobierno Central.

La Dirección de Planeamiento Territorial del GAD Municipal del Cantón Salinas, como cualquier otra dependencia municipal, no está apartada de tener probabilidades de amenazas que puedan enfrentar en algún momento; también pueden tener debilidades propias como son: limitada provisión de recursos, escasa atención al entorno laboral, escaso equipo tecnológico y mobiliario; las políticas no se encuentran actualizadas, para obtener agilidad en los procesos, aún se opera bajo leyes caducas, por ello se incurren en errores administrativos; y la alta rotación, sin tomar en cuenta el perfil de los empleados.

Basado en estos preceptos, se puede acoger a la legislación vigente en relación a las normas de control interno para entidades del sector público y a las normas de gestión de riesgos, logrando determinar si en esta Dirección, no se ha realizado una evaluación del riesgo laboral, poniendo como objeto de estudio al recurso humano de la Dirección de Planeamiento Territorial.

Se puede precisar también que dentro del talento humano, existe desconocimiento en materia de control interno, gestión, identificación y prevención de riesgos, que conlleva hallarse con sucesos no planeados o previsibles, como el lento proceso en los trámites administrativos o interrupciones de la actividad laboral; y otros más complejos o menos obvios como son los riesgos psicosociales o los hechos asociados a las condiciones del trabajo, los cuales son derivados de la organización del mismo, que indudablemente afectan la salud de los trabajadores.

Los servidores públicos en el momento de observar algún evento adverso, lo perciben como algo negativo esto se convierte en una resistencia por parte de ellos, cuando se trata de recibir alguna ayuda; llegando hasta el punto de rehusarse a fortalecer sus conocimientos, aunque es fundamental tener claro las causas que conlleven a ello, educación, grado de confianza, actualización de conocimientos, incorrecta comunicación y desconocimiento de las normas, lo cual repercute en el desenvolvimiento de las actividades diarias y por consiguiente a los usuarios.

1.4. Formulación del Problema

¿Cómo influye la evaluación del riesgo laboral, en el desempeño de los servidores públicos, de la Dirección de Planeamiento Territorial, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena, año 2015?

1.5. Sistematización del problema

¿De qué manera, la identificación de riesgos laborales, ha influido en la adopción de medidas preventivas, en la Dirección de Planeamiento Territorial?

¿Cómo, el desconocimiento de procesos administrativos, ha influido en el servicio que prestan los servidores públicos, de la Dirección de Planeamiento Territorial?

1.6. Justificación de la Investigación

Es necesario implementar, de manera urgente en la Dirección de Planeamiento Territorial, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas una evaluación del riesgo laboral, cuyos resultados permitan analizar la probabilidad que se produzca un evento y sus consecuencias negativas, constituyéndose así en una herramienta de identificación y mejoramiento en la gestión administrativa de las demás dependencias municipales.

En la ejecución de la presente investigación, se dejará en claro el ¿para qué? de la evaluación del riesgo laboral, tal vez no se podrá resolver los problemas en su totalidad, pero se podrá mejorar e innovar para que los servidores públicos, conozcan lo que verdaderamente es un trabajo en equipo y un equipo de trabajo, transformándose en un soporte de las actividades diarias del GAD Municipal del Cantón Salinas y de manera especial en la Dirección de Planeamiento Territorial.

Mediante el aporte teórico y definiciones básicas sobre la evaluación del riesgo y el desempeño laboral, se propone encontrar explicación a las situaciones diarias que afectan a la Dirección de Planeamiento Territorial del GAD Municipal del Cantón Salinas y determinar técnicamente los problemas que atraviesan el talento humano, (desmotivación, desconocimiento sobre gestión de riesgos, rotación del personal y otros como: económico, político y tecnológico, etc.), permitiendo sugerir a las Autoridades y Directivos las posibles soluciones.

Es claro el desconocimiento de los Servidores Públicos de la Dirección de Planeamiento Territorial, sobre las estrategias para gestionar y evaluar los riesgos, basadas en las Normas de Control Interno, donde se amplían los conceptos y los lineamientos sobre la gestión de riesgos, en torno a las organizaciones y las actividades que se realizan diariamente; lo cual se fundamenta en la Constitución de la República del Ecuador y en el Plan Nacional del Buen Vivir.

El motivo para aplicar las técnicas precisas, como fichas de observación, encuestas y entrevistas, es porque al emplear estas metodologías se pretende conocer el grado de afectación que ocasionan los riesgos internos y externos de la dependencia municipal investigada, con los objetivos generales de la Institución, cuyos resultados obtenidos, se amparan en las técnicas de investigación confiables en el medio.

Con las nuevas metodologías se aportará de manera positiva a transformar las actitudes de los servidores públicos de la Dirección de Planeamiento Territorial, detallando claramente cada uno de los procesos, de las actividades que se generan en ella, a su vez se podrá minimizar los riesgos y medir el desempeño de los empleados, cuyos resultados generados podrán ser analizados, para encontrar las causas de los riesgos que se evidencian actualmente.

De los resultados obtenidos se obtendrá la posibilidad de sugerir cambios en las reglamentaciones vigentes, que regulan las normas de control interno y poner énfasis en los riesgos que afectan al talento humano y su entorno laboral, socializando el tema a los actores directos y suministrando los recursos suficientes, que permita fortalecer su desempeño y por consiguiente mejorar la calidad de servicio, promoviendo su efectividad y eficiencia.

La evaluación del riesgo laboral, permitirá también definir las soluciones a los problemas encontrados y a la toma de decisiones por parte de los Directivos, en temas como clima organizacional, los procedimientos administrativos, desarrollo del talento humano y el desconocimiento de los objetivos institucionales por parte de los servidores.

Es necesario también involucrar a los diferentes niveles jerárquicos, desde los campos de acción donde desarrollan sus actividades, porque son las Autoridades encargadas de velar que se rectifiquen los problemas y corrijan los errores encontrados; la evaluación del riesgo se presenta como una necesidad, de cuyos resultados se podrá planificar, desarrollar y organizar las actividades preventivas, innovando y dando un valor agregado a los servicios, esto repercutirá en el grado de satisfacción que sentirá la ciudadanía.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Evaluar la influencia del riesgo laboral, sobre el desempeño de los Servidores Públicos, mediante una investigación cuantitativa y cualitativa, que optimice el servicio de la Dirección de Planeamiento Territorial, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Salinas, año 2015.

1.7.2. Objetivos Específicos

- ⇔ Evaluar cómo los riesgos laborales, influyen en la adopción de medidas preventivas, mediante estrategias administrativas para la determinación de las debilidades y fortalezas, de la Dirección de Planeamiento Territorial, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas.

- ⇔ Analizar la relación del desconocimiento de los procesos administrativos sobre el servicio que prestan los Servidores Públicos, de la Dirección de Planeamiento Territorial, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas.

1.8. Hipótesis

La evaluación del riesgo laboral, se relaciona significativamente con el desempeño de los servidores públicos, de la Dirección de Planeamiento Territorial, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas.

1.8.1. Identificación de Variables

Variable Independiente

Evaluación del riesgo laboral.- Son tareas periódicas, basadas en normas de control, que gestionan las entidades públicas, para identificar y administrar los riesgos, cuyos resultados servirán para tomar las acciones preventivas sobre las posibles eventualidades, que estarían afectando los procesos y los objetivos institucionales.

Variable Dependiente

Desempeño de los servidores públicos.- Es el cumplimiento de las actividades diarias, que realiza el talento humano, en las instituciones públicas, de acuerdo a su desarrollo y capacidad, capaz de brindar un servicio de calidad.

1.8.2. Operacionalización de la Variable Independiente

CUADRO 1 Operacionalización de la Variable Independiente

HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN /MEDICIÓN
La evaluación del riesgo laboral, se relaciona significativamente con el desempeño de los servidores públicos, de la Dirección de Planeamiento Territorial, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas.	INDEPENDIENTE Evaluación del riesgo laboral	Son tareas periódicas, basadas en normas de control, que gestionan las entidades públicas, para identificar y administrar los riesgos, cuyos resultados servirán para tomar las acciones preventivas sobre las posibles eventualidades, que estarían afectando los procesos y los objetivos institucionales	Identificar los riesgos	Factor interno y externo	¿Considera usted que al evaluar los riesgos laborales, se identificarían los problemas internos y externos, que impiden alcanzar los resultados planificados, en la Dirección de Planeamiento Territorial?	Cuestionario
				Nivel de prevención	¿Considera usted, que la falta de un plan de prevención de riesgos laboral en la Dirección de Planeamiento Territorial, está afectando negativamente a la entidad?	
			Administración de Riesgos	Riesgo organizacional	¿Considera usted, que los procesos en la Dirección de Planeamiento Territorial, están delineados en la Misión, Visión y Objetivos?	Guía de preguntas
				Control	¿Considera usted que los procesos de control, serán efectivos si son revisados periódicamente?	
			Objetivos Institucionales	Procesos laborales	¿Considera usted, que para lograr los objetivos institucionales, se requiere que los procesos administrativos, sean idóneos?	Fichas de observación
				Nivel de gestión	¿Considera usted, que existe nivel de gestión en la Dirección de Planeamiento Territorial, en el momento de distribuir las tareas al personal, para atender solicitudes de origen externo?	

Fuente: Observación.-
Elaborado por: Mirian Suárez Panchana

1.8.3. Operacionalización de la Variable Dependiente

CUADRO 2 Operacionalización de Variable Dependiente

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN /MEDICIÓN
La evaluación del riesgo laboral, se relaciona significativamente con el desempeño de los servidores públicos, de la Dirección de Planeamiento Territorial, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas.	DEPENDIENTE Desempeño de los servidores públicos	Es el cumplimiento de las actividades diarias, que realiza el talento humano, en las instituciones públicas, de acuerdo a su desarrollo y capacidad, capaz de brindar un servicio de calidad.	Talento humano	Grado de cumplimiento	¿Considera usted, que para medir el desempeño de los empleados de la Dirección de Planeamiento Territorial, primeramente se tiene que verificar el nivel de cumplimiento?	Cuestionario
				Motivación	¿Considera usted, que al existir estrés laboral en los empleados, afecta la salud y por consiguiente su desempeño?	
			Desarrollo del talento humano	Capacitación	¿Considera usted, que a los empleados se les capacita de acuerdo a su lugar de trabajo, para fortalecer su desempeño?	Guía de preguntas
				Nivel de conocimiento	¿Las autoridades en el momento de asignar funciones a los empleados, consideran su habilidad y experiencia?	
			Servicio a la colectividad	Eficiencia y eficacia	¿La provisión de recursos, ha permitido entregar los servicios en el tiempo oportuno, para satisfacer la necesidad del usuario con eficiencia y eficacia?	Fichas de observación
				Integridad y Responsabilidad	¿Considera usted, que los valores éticos y profesionales, inciden en el desempeño de los empleados y por consiguiente en el servicio que se ofrece a la ciudadanía?	

Fue: Observación.-

Elaborado por: Mirian Suárez Panchana

SECCIÓN II

MARCO REFERENCIAL

2.1. Marco Teórico

2.1.1. Evaluación del Riesgo Laboral.- Variable Independiente

Los términos utilizados sobre la evaluación de riesgos laborales son muy variados, en el Libro Manual para la Formación de Nivel Superior en Prevención de Riesgos Laborales.- (Rubio Romero Juan Carlos, 2011) la define como:

“Es la aplicación sistemática de herramientas de gestión profesional del riesgo, capaces de identificarlo, valorarlo, actuar sobre él, para controlarlo y hacer un seguimiento, para poder priorizar las acciones preventivas, siguiendo para ello los principios de la mejora continua: Planificar, ejecutar, controlar y ajustar.”

En el libro Administración de Riesgos ERM y la Auditoría Interna, (Estupiñan Gaitán Rodrigo, 2009), define a la evaluación del riesgo laboral:

“Los riesgos se analizan, considerando su probabilidad e impacto, con una base para determinar cómo se deben administrar. Los riesgos se valoran sobre una base inherente y una residual.”

La evaluación de riesgo laboral, es una herramienta que las entidades públicas y las unidades administrativas que la conforman, como es la Dirección de Planeamiento Territorial del GAD Municipal del Cantón Salinas, pueden aplicarla de manera continua y preventiva, porque permitiría identificar los riesgos internos y externos, para adoptar las medidas preventivas necesarias.

Es preciso analizar el término riesgo, que coincide con la noción de peligro o incertidumbre, por lo que desde el punto de vista general denota la posibilidad de ocurrencia de un hecho específico y por ello hablamos de un trabajo riesgoso. Como toda actividad del hombre entraña algún riesgo, comúnmente se define este término como “La probabilidad que un peligro se materialice en determinadas condiciones y que genere posibles daños o pérdida a las personas, equipos y el ambiente, es decir el riesgo es la consecuencia a que estamos expuestos. El peligro se identifica y el riesgo se evalúa.”

Sobre la incertidumbre (Gabriel Vergel, 1993) en el Risk Management, dice:

“La incertidumbre que existe de que un hecho ocurra, durante un período y condiciones determinadas, comportando unas pérdidas económicas”.

El riesgo y la incertidumbre, son conceptos que se relacionan: incertidumbre (puede que nunca ocurra), el riesgo se requiere gestionarse porque tiene efectos (positivos y negativos), ese efecto recae sobre los objetivos fijados en la institución, el riesgo es la incertidumbre que afecta negativamente el bienestar.

La Organización Internacional de Normalización ISO “International Organization for Standardization”, presidida por (Knight Kevin, 2009), expuso que:

“Todas las organizaciones, no importa si son grandes o pequeñas, se enfrentan a factores internos y externos que le quitan la certeza a la posibilidad de alcanzar sus objetivos. Este efecto de falta de certeza es el “riesgo” y es inherente a todas las actividades”

Los riesgos, cualquiera que sea su causa u origen, afectan los resultados del cumplimiento de los objetivos y metas en una Institución, al identificar los riesgos en la Dirección de Planeamiento Territorial, reduce la probabilidad que un evento adverso ocurra, previniendo un impacto negativo para el logro de los objetivos.

2.1.1.1. Identificar los riesgos

En el libro Administración de Riesgos ERM y la Auditoría Interna, (Estupiñan Gaitán Rodrigo, 2009), define a identificar los riesgos como:

“Se tiene que identificar los eventos internos y externos que afectan los logros de los objetivos de una entidad, diferenciando entre eventos y oportunidades. Las oportunidades se canalizan hacia la estrategia de la administración o hacia el proceso de establecimiento de objetivos.”

Toda institución establecerá sus fortalezas y debilidades, con la finalidad de clasificarlas de manera ordenada, eventos que servirán para que las autoridades tomen las decisiones correctivas, que permita alcanzar los objetivos, por este motivo es importante que la Dirección de Planeamiento Territorial identifique los riesgos que afectan sus actividades diarias, que esté impidiendo su normal desarrollo.

2.1.1.2. Factores internos y externos

(Garfias Rojas Omar, 2012), define a los factores internos y externos como:

“Son eventos o fenómenos de cualquier naturaleza a los cuales se expone el individuo en su ambiente, cuya consecuencia puede ser la producción de una enfermedad o efecto. Se puede considerar el ambiente del individuo, por dos dimensiones, la una externa o social y la otra interna o biológica y psicológica, por lo que se puede hablar de dos tipos de factores: internos y externos.”

Las entidades que dispongan de recursos públicos, en este caso la Dirección de Planeamiento Territorial, del GAD Municipal del Cantón Salinas, periódicamente identificarán los riesgos, causada por factores internos: infraestructura, personal y los procesos; y los externos: económicos, políticos, tecnológicos y ambientales.

2.1.1.3. Nivel de Prevención

En el libro “Gestión Integral de Riesgos y Seguros” (Mejía Delgado Hernán, 2014) , manifiesta:

“El contar con una efectiva estrategia de prevención permite reducir riesgos, controlar la seguridad de la empresa, brindar garantías a los visitantes donde se encuentren involucrados a la alta dirección, a los directivos claves y al personal en general en el diseño e implantación de las soluciones necesarias para atender los requerimientos correspondientes”

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas, está regido por diferentes normas legales que van direccionadas a la prevención de riesgos especialmente las que emite el Instituto de Seguridad Social, que ofrece un nuevo sistema pionero en América Latina denominado Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales “SGP” que llevará a las empresas del sector público y privado, planificar y gestionar la seguridad y salud en el trabajo. Con esta ayuda, los empleados podrán buscar estrategias en conjunto con la Unidad de Gestión de Riesgo Municipal y actualizarse en materia de prevención

2.1.1.4. Administrar los Riesgos

En el libro Administración del Riesgo, (Baxter Keith, 2012)

“Los conceptos de la administración del riesgo son distintos para las personas, no así una buena aplicación de ellos. Para alcanzar el éxito los administradores necesitan saber manejar el riesgo, pues ello les permitirá aprovechar las oportunidades y obtener mayores beneficios para su empresa. Actualmente la administración del riesgo es prioritaria para todas las organizaciones y tanto los gerentes y directivos deben desarrollar esta habilidad básica.”

Los riesgos se administran de diferente manera, depende de la actividad o servicio que prestan las instituciones y desde que punto de vista, se analizan los casos detectados; cuyos resultados servirán para tomar las acciones preventivas para corregirlos o evitarlos, permitiendo a los Directivos que se encuentren en la Dirección de Planeamiento Territorial, conseguir los objetivos del área y de la Institución en general.

2.1.1.5. Riesgo Organizacional

En el libro Administración del Riesgo, (Baxter Keith, 2012), manifiesta

“Las empresas, como en la vida, el punto de partida consistirá siempre en establecer los objetivos y las estrategias, selecciona la estrategia en función de un modelo, basado en la administración del riesgo, el modelo es un proceso que permite identificar los riesgos total de la empresa, fijarle prioridades y controlarlo de forma adecuada.”

Como en toda empresa se fijan objetivos, que pueden ser cumplidos a corto, mediano y largo plazo, pero cuando las estrategias para lograrlo fallan, afectan a toda la institución y a las direcciones que la conforman, y por consiguiente influyen en forma negativa a los objetivos trazados.

2.1.1.6. Control

En el Libro Los Nuevos conceptos del Control Interno, (Linares Martínez Angel Luis, 2000), definió al control:

“El control interno es un proceso efectuado por la Dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar una seguridad razonable en cuando a la consecución de objetivos, dentro de las siguientes categorías: eficiencia y eficacia de las operaciones, fiabilidad de la información financiera y cumplimiento de las leyes y normas que sean aplicables.”

El control interno es un proceso integrador, su definición no tiene el mismo significado para todas las personas, y por no estar claramente definido se utiliza en leyes, normas y reglamentos, causando confusión interna, al aplicarse las medidas de control de manera adecuada en la Dirección de Planeamiento Territorial, primeramente se relacionarán los componentes: entorno, evaluar, actividades, información y supervisión.

2.1.1.7 Objetivos Institucionales

Establecer objetivos realistas es primordial para una Empresa, así se menciona en el libro Medición y Evaluación en Comunicación.- (Álvarez Nobell Alejandro, 2011)):

“Se entiende por objetivo institucional, a una promesa para hacer algo, definido por un logro medible y alcanzado en un período de tiempo determinado.”

Para que la Dirección de Planeamiento Territorial funcione de forma eficiente, se requiere que los empleados que forman parte de ella, trabajen para un solo objetivo (servicio), evitando así las falencias en el desempeño, pero dependerá de las acciones correctivas a implantar, para alcanzar las metas previstas.

2.1.1.8. Procesos Laborales

Según (Pavía Sánchez Inmaculada, 2012) en el libro Organización Empresarial y de Recursos Humanos, menciona:

“Los procedimientos consisten en describir detalladamente cada una de las actividades a seguir en un proceso laboral, por medio del cual se garantiza la disminución de errores.”

La Dirección de Planeamiento Territorial, es una dependencia del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas; donde se generan la mayor parte de la gestión municipal en beneficio de cada uno de los habitantes de las parroquias que conforman el Cantón; internamente se crea la necesidad de controlar las actividades diarias de los servidores públicos, que permitirán evaluar el riesgo laboral, que en cierta forma se originan por la inobservancia a las normativas vigentes.

2.1.1.9. Nivel de Gestión

Según el libro “Evaluar al Sector Público”, de (Repiso José Manuel Cansino Muñoz, 2001), define al nivel de gestión:

“Puede entenderse como un conjunto de decisiones dirigidas a motivar y coordinar a las personas para alcanzar metas individuales y colectivas.” En lo que concierne a la gestión pública “es la aplicación de principios microeconómicos clásicos, y de la economía de las organizaciones a problemas de objetivos sociales alcanzables”

En la actualidad el nivel de gestión se convierte específicamente en las decisiones y la interrelación que puede existir entre el ser humano y todo lo que le rodea, convirtiéndose en un ejercicio cotidiano en las labores diarias, los gobiernos están descentralizando funciones, capaz de brindarle facultad de elaborar estrategias para conseguir sus metas propuestas, dando la pauta para que los Directivos departamentales tomen los correctivos en caso de una eventualidad.

2.1.2. Desempeño de los Servidores Públicos.- Variable Dependiente

En el libro Gestión de Talento Humano (Chiavenato, 2009), define al desempeño:

“El desempeño constituye la estrategia personal que escoge el individuo para alcanzar los objetivos. Aquí reside el aspecto principal del valor que se espera aportar a la organización. Esto significa que cada persona debe escoger, con total libertad y autonomía, sus propios medios para conseguir los objetivos.”

2.1.2.1. Servidor Público

En el libro Estatuto Básico del Servidor Público, (Ortega Álvarez Luis, 2007), define al servidor público:

“La condición de empleado público, no solo comporta derechos, sino también una especial responsabilidad y obligaciones específicas para con los ciudadanos, la propia administración y las necesidades de servicio, de manera que ha de existir un justo equilibrio entre derechos y deberes, establecido en la regulación básica.”

Cada servidor público esta consiente de que a raíz de la expedición de la LOSEP, se da a conocer sobre la evaluación del desempeño, bajo esta norma jurídica que rige nuestro país, los empleados que laboran en la Dirección de Planeamiento Territorial, conciben la idea de que diariamente se verifica, se mide y se evalúa la responsabilidad y los estándares previamente enmarcados, para el cumplimiento de los objetivos.

2.1.2.2. Talento Humano

La Revista de Investigación de Especialistas Académicos, Daena: International Journal of Good Conscience (Moreno Briceño Fidel, Abril 2012), define:

“Al Talento Humano como un capital intangible que otorga valor en las organizaciones, ya que en esencia representa el centro de cualquier organización y por ende impulsa con su potencial todas las actividades de las mismas.”

Como en toda entidad pública, en la Dirección de Planeamiento Territorial, del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Salinas, su talento humano es importante, porque de él depende que se realice la gestión administrativa con normalidad, los procesos están descritos en documentos, pero son las personas las encargadas de cumplirlas.

2.1.2.3. Grado de cumplimiento

Derecho a la vida e integridad física y moral en el ámbito laboral” (Ezquerria Escudero Luis, 2010)

“El cumplimiento constituye un aspecto importante, como la adecuada tipificación de conductas, penas o sanciones. La exigencia requiere cumplimiento efectivo en las actividades en todos los órdenes de la vida, en lo laboral y personal. No es mera correspondencia de la acción de los sujetos, con el contenido prescrito de la norma, sino que requiere que ésta haya servido de motivación para la acción”

Las disposiciones para los empleados públicos, están dadas por el gobierno y por las entidades donde se desarrollan las actividades, en este caso por la Dirección de Planeamiento Territorial, las mismas deberán cumplirse a cabalidad, porque depende de ello conseguir el éxito de la Institución.

2.1.2.4. Motivación

“La motivación en la Empresa, Modelos y Estrategias” (Leboyer Claude Lévy, 2003) define:

“La motivación no es una condición estable, sino un proceso que continuamente se está cuestionando, esto no es solamente porque las condiciones y el entorno laboral cambian; sino también porque el propio producto de la motivación, es decir los resultados del esfuerzo al trabajo realizado, constituyen una situación nueva.”

Las condiciones en el trabajo, sin lugar a dudas es un factor motivador en los empleados, en caso de percibirse un ambiente negativo, perjudica la salud de los mismos y repercute en los resultados que pueden ser desfavorables para la Dirección de Planeamiento Territorial, por lo que se crea la necesidad de diagnosticar mediante una evaluación, los factores que impiden que los empleados presten su contingencia a entera satisfacción.

2.1.2.5. Desarrollo del Talento Humano

(Chiavenato Idalberto, Gestión de Talento Humano, 2009).- Libro Gestión del Talento Humano.- define el desarrollo del Talento Humano.-

“Desarrollar a las personas no significa únicamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y, así, sean más eficientes en lo que hacen. Significa, sobre todo, brindarles la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos para que modifiquen sus hábitos, comportamientos y sean más eficaces”

Todo ser humano se desarrolla de acuerdo a su necesidad en el transcurso de su existencia, el personal de la Dirección de Planeamiento Territorial no está al margen y debe adaptarse a los cambios que demanda la sociedad y la tecnología, por lo que es fundamental implementar un cronograma de capacitación, para fomentar en el personal nuevas habilidades y destrezas, cuyo objetivo servirá para satisfacer las necesidades de los usuarios que buscan un servicio eficiente, eficaz y efectivo.

2.1.2.6. Capacitación

(Chiavenato Idalberto, Gestión de Talento Humano, 2009).- Libro Gestión del Talento Humano.- define el desarrollo del Talento Humano.-

“Es el proceso de desarrollar cualidades en los recursos humanos, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan mejora al logro de los objetivos de la organización.”

El ser humano está en continua aprendizaje, se crea la necesidad que las organizaciones, en este caso la Dirección de Planeamiento Territorial, gestionen capacitaciones para que los empleados adquieran nuevas destrezas de acuerdo a la actividad que realizan, para alcanzar los resultados deseados.

2.1.2.7. Nivel de conocimiento

(Chiavenato Idalberto, Gestión de Talento Humano, 2009).- Libro Gestión del Talento Humano.- define el desarrollo del Talento Humano.-

“Es el conjunto de experiencias de aprendizaje, que preparan a las personas para enfrentar la vida y para adaptarse a los desafíos del mundo actual. El nivel de conocimiento es un activo corporativo intangible, que agrega valor a los productos y servicios, que se sustentan en el conocimiento.”

La experiencia en el lugar de trabajo, es fundamental para las futuras generaciones, depende de las Autoridades tomar en consideración este recurso intangible fusionando “capacidad con experiencia”.

2.1.2.8. Servicio a la Colectividad

Para obtener una definición de servicio a la colectividad, se hace referencia al Libro Principios de Vinculación Comunidad (Benjamin Regina MD, 2011).

“Es una mezcla de ciencia y arte, la ciencia proviene de la sociología, la ciencia política, la antropología cultural, el desarrollo organizacional, la psicología, el trabajo social y otras disciplinas”

En la práctica las personas que laboran en las instituciones públicas, al tener contacto con los usuarios, aplican el arte de servir, utilizando destrezas, habilidades e interés en sus necesidades, y por ser la Dirección de Planeamiento Territorial, donde se inicia la gestión Municipal, es necesario implementar una evaluación, que permita clasificar las necesidades y requerimientos de la población, por sectores, con la finalidad que exista agilidad en los procesos

2.1.2.9. Eficiencia

(Contreras Francisco & Cassinelli Aldo, 2014), en la Revista Líder “El Concepto de eficiencia Organizativa”, hace referencia en su publicación sobre la eficiencia:

“Está referida a la relación entre el nivel del objetivo logrado y la adecuada utilización de los recursos disponibles, es decir, es la relación entre la producción de un bien o servicio y los recursos que fueron usados para alcanzar es nivel de producción, implica por lo tanto, que el logro del objetivo debe realizarse en el marco de una óptima estructura de costo”.

2.1.2.10. Eficacia

(Contreras Francisco & Cassinelli Aldo, 2014), en la Revista Líder “El Concepto de eficiencia Organizativa”, hace referencia en su publicación sobre la eficacia indicando que:

“Grado de cumplimiento de las metas o resultados, sin tomar en consideración, la cantidad de recursos empleados, pues lo que interesa es tratara de hacer las cosas lo mejor posible, es decir la organización logra sus objetivos, pero sin una concepción racional en el empleo de los recursos.”.

En las instituciones públicas en los últimos tiempos se está dando importancia a la eficiencia y eficacia con que se presta un servicio, para ello se requiere que las actividades se realicen con los insumos adecuados y en el menor tiempo posible, en la Dirección de Planeamiento Territorial del GAD Municipal de Salinas, es necesario medir la calidad de servicio que prestan los servidores públicos, cuyos resultados servirán para corregir ciertas falencias que se encuentren.

2.1.2.11. Responsabilidad

En el Libro Problemas, experimentos, juegos de roles para el Pensamiento Administrativo, (Gorfaneff, 2007) define a la responsabilidad profesional:

“La responsabilidad, es la obligación de realizar una tarea asignada y el proceso de transferir la autoridad y la responsabilidad a las posiciones inferiores. La estructura formal de la organización siempre presenta una cadena de los niveles jerárquicos en forma piramidal.”

Dentro de una organización o empresa, los directivos otorgan los lineamientos a seguir, dependerá de los empleados realizar las actividades con responsabilidad en todos los niveles jerárquicos, en la Dirección de Planeamiento Territorial, se presentan ciertas situaciones, que es necesario tener capacidad para tomar decisiones, que conlleven a solucionar problemas de la ciudadanía, con verdadera responsabilidad.

2.1.2.12. Integridad

Auto-Empoderamiento 101, (Dra. Kuhn Rosie, 2015), define a la integridad:

“La integridad es responsabilizarse por la palabra, es lo único personal que tenemos para impulsar la relación que tenemos con los demás y con nosotros mismos. La integridad es vivir alineado con las creencias y la ética.”

La integridad es la capacidad de actuar conforme a las normas éticas en las actividades relacionadas con el trabajo, cumpliendo las tareas con franqueza ni engaños, esta conducta en ocasiones es un poco cuestionada por la ciudadanía, porque servidores públicos, no cumplen con lo programado.

2.2. Fundamentación conceptual

Para complementar las anteriores definiciones, es necesario hacer referencia a otros conceptos, relacionados a los riesgos que pueden afectar, el normal desarrollo de las actividades de los empleados en las empresas u organizaciones.

2.2.1. Clases de riesgos

Riesgos Psicosociales

En el ámbito laboral, los factores psicosociales de riesgo, en la Revista Venezolana “Factores Psicosociales de Riesgo Laboral ¿Nuevos Tiempos, nuevos Riesgos?, (Rodríguez Mariela, 2010), se define como:

“Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y su realización de las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo”.

En todo trabajo es importante las condiciones en que se realiza la jornada laboral, dependiendo de ellas pueden favorecer o sufrir daños la salud física o mental del empleado, por lo tanto es necesario realizar una evaluación concerniente a los riesgos psicosociales del personal, porque es el primer paso para detectar las problemáticas existentes y que guardan relación con las tareas asignadas y su desempeño.

Riesgos Administrativos

El Manual de Administración de Riesgos, Financiera Rural, (Consultoría Internacional, 2010), indica que:

“La administración de riesgos, es el conjunto de objetivos, políticas, procedimientos y acciones que se implementan para identificar, medir, vigilar, limitar, informar y revelar los riesgos a que se encuentran expuestas en la realización de sus operaciones”.

Como en toda institución pública o privada, para la Dirección de Planeamiento Territorial, del GAD Municipal del Cantón Salinas, es de suma importancia la responsabilidad, la sensatez que puede tener cada empleado que labora en ella, con la finalidad de dar un funcionamiento al servicio público y poder realizar las actividades internas planificando, organizando, dirigiendo, evaluando y controlando las labores internas, este proceso fundamentará las posibles acciones para evitar los riesgos que puede afrontar.

Riesgos Operativos

En el libro “Gestión Integral de Riesgos y Seguros” (Mejía Delgado Hernán, 2014) , manifiesta que:

“Los riesgos operativos son impredecibles, raros, inoportunos, materializándose y ocasionando accidentes a las personas, y pérdidas dentro de la empresa, toda empresa debe tener conciencia de que en el momento menos pensado el riesgo puede impactar.”

Teniendo en cuenta los cambios que se están en la sociedad, la institución o empresa para quien se labora, debe presentar las garantías necesarias al empleado, es decir buscar estrategias actualizadas para evitar desmanes tanto en el control de acceso, señaléticas, punto de evacuación, punto de encuentro entre otros, con la única consigna prevenir el daño, pérdida de propiedad y vidas bajo cinco elementos que se encuentran involucrados; trabajadores, contratistas, visitas, vehículos y bienes.

Riesgos Estratégicos

Según (Ruano Rafael, 2014) en el XIII Congreso de Riesgo Financiero realizado el 26 y 27 de Junio del 2.014, manifiesta:

“Los Riesgos Estratégicos, son eventos asociados a cualquier factor de incertidumbre que pueda afectar seria y adversamente la sustentabilidad y el logro de los objetivos estratégicos, debiendo identificar, evaluar y gestionar el riesgo en la estrategia de la entidad y en las decisiones que se tomen, para alcanzar una potencialidad de la empresa.”

La Dirección de Planeamiento Territorial del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Salinas, no tiene diseñado su misión, visión y objetivos; necesariamente se tendrá que crearlos y que involucre a todo su recurso humano, delineando planes de acciones o estrategias, lo que repercutirá en la imagen de la Institución.

Definición de C.O.S.O.

(Commission Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway, 2004), define COSO.

“Es un informe que orienta a las organizaciones y gobiernos, sobre el control interno, gestión del riesgo, fraudes, ética empresarial. Dicho documento es conocido como Informe C.O.S.O. y ha establecido un modelo de control interno con el cual las organizaciones pueden evaluar sus sistemas de control”

El documento COSO I, denominado Marco Integrado de Control Interno, está integrado por cinco componentes: ambiente de control, evaluación del riesgo, actividad de control, información - comunicación y monitoreo.

El documento COSO II “ERM”, ofrece un marco de gestión de riesgo integrado, conformado por ocho componentes: Ambiente Interno, Establecer los Objetivos, Identificar los Eventos, Evaluar los Riesgos, Respuestas al Riesgo, Actividades de Control, información - comunicación, y Monitoreo, los cuales están interrelacionados entre sí, cuyo proceso deben ser efectuados por Directores, para luego encontrar respuestas a los riesgos, y evitarlos, reducirlos, compartirlos y aceptarlos.

Ambiente Interno

(Estupiñán Gaitán Rodrigo, Administración de Riesgos ERM y la Auditoría Interna, 2009) , define al ambiente interno:

“Comprende el tono de la organización y establece la base cómo el riesgo es percibido y direccionado por la gente de una entidad, incluyendo la filosofía de administración del riesgo y el apetito por el riesgo, la integridad y los valores éticos y el ambiente en el cual operan.”

En toda organización el ambiente interno conjuntamente con las políticas que las rigen y los valores éticos de los servidores públicos, son la base de toda institución, para que pueda tener un desarrollo óptimo, en cada una de las actividades que realice.

Establecer los objetivos

(Estupiñán Gaitán Rodrigo, Administración de Riesgos ERM y la Auditoría Interna, 2009), define a los objetivos:

“Los objetivos deben existir antes de que la administración pueda identificar los eventos potenciales que afecta a su logro. La Administración tiene en funcionamiento un proceso para establecer los objetivos y que los objetivos seleccionados apoyan y están alineados con la misión de la entidad y son consistentes con su apetito por el riesgo”

En toda organización es importante tener establecido los objetivos, los cuales deberán guardar estrecha relación con las actividades del mismo, considerando siempre los problemas o riesgos que pueden afectar las metas esperadas.

Respuestas al Riesgo

(Estupiñán Gaitán Rodrigo, Administración de Riesgos ERM y la Auditoría Interna, 2009), define a las respuestas al riesgo:

“La administración selecciona las respuestas al riesgo: evitar, aceptar, reducir, o compartir el riesgo, desarrollando un conjunto de acciones para alinearlos, con la tolerancia al riesgo.”

Después de realizar la evaluación del riesgo, se procede a obtener las respuestas a los mismos, para determinar los procesos a seguir, de acuerdo a las necesidades de la organización.

Actividades de Control

(Estupiñán Gaitán Rodrigo, Administración de Riesgos ERM y la Auditoría Interna, 2009), define a las actividades de control:

“Se establecen e implementan políticas y procedimientos para ayudar a asegurar que las respuestas al riesgo se lleven a cabo de manera efectiva.”

Se deberá realizar seguimientos a las acciones que aplicará la organización, para garantizar que los recursos sean bien utilizados por el talento humano, actividad que permitirá efectuar controles más efectivos.

Información y Comunicación

(Estupiñán Gaitán Rodrigo, Administración de Riesgos ERM y la Auditoría Interna, 2009), define a la información y comunicación:

“Se identifica, captura y comunica la información relevante en una forma y en cronograma que le permita a la gente llevar a cabo sus responsabilidades. La comunicación efectiva también ocurre en un sentido amplio, fluyendo desde abajo, a través y hacia arriba de la entidad.”

En toda organización debe existir un canal de comunicación, que sea capaz de fluir la información, con la finalidad que todo su recurso humano conozca sus responsabilidades y obligaciones dentro de la Institución.

Monitoreo

(Estupiñán Gaitán Rodrigo, Administración de Riesgos ERM y la Auditoría Interna, 2009), define al monitoreo:

“Se monitorea la totalidad de la información de riesgos del emprendimiento y se realiza las modificaciones necesarias. El monitoreo se logra mediante actividades administrativas, evaluaciones separadas o ambas.”

La Institución debe realizar un monitoreo constante y dar seguimiento a los riesgos adversos detectados, para tomar los correctivos necesarios y afrontarlos, con la finalidad que los procesos funcionen adecuadamente.

Definición de la Norma ISO 31000:2009

(Standardization International Organization for, 2009):

“Es una norma internacional que se desarrolló en el año 2009, por el Grupo denominado Consejo de Gestión Técnica ISO, en este documento se emiten principios y normas para la gestión de diferentes tipos de riesgos, cualquiera que sea la actividad de la institución o empresa, en el momento que se requiera, brindando respuestas a las necesidades de la misma, objetivos y las metas que requiere conseguir.”

La norma ISO 31000, se puede aplicar a lo largo de la vida de cualquier actividad que tenga una organización y le facilita dar respuestas a sus necesidades, objetivos y lo que se propone conseguir.

Principios Básicos para la gestión de riesgos

1. Crea valor.- contribuye a la consecución de objetivos
2. Está integrada en los procesos de una organización.- debe ser considerada dentro de los procesos
3. Forma parte de la toma de decisiones.- ayuda a la toma de decisiones
4. Trata explícitamente la incertidumbre.- trata aspectos que por su naturaleza son inciertos
5. Es estructurada y adecuada.- contribuye a la eficiencia para luego obtener resultados
6. Está basada en la información disponible.- fuentes de información, como la experiencia, observación y la opinión de expertos
7. Está hecha a la medida.- debe estar alineada al contexto de la institución a su perfil de riesgo (interno o externo)
8. Tiene en cuenta factores humanos y culturales
9. Es transparente e inclusiva.- participan todos el personal en todos sus niveles
10. Es dinámica y sensible al cambio.- la institución debe velar para que la gestión de riesgo detecte y responda a cambios

11. Facilita la mejora continua.- las instituciones deben implementar estrategias para mejorar continuamente.

Esta norma no es un estándar donde las organizaciones pueden solicitar una certificación; tampoco elimina los riesgos, lo que busca es gestionarlos, aprender de experiencias previas, integrarlos y comparar sus prácticas de gestión de riesgos para que mejoren continuamente, ayudando a las instituciones a salir con confianza de su crisis, es aquí donde se aplican los tres elementos, que son:

- 1.- Los principios de gestión del riesgo
- 2.- Marco de trabajo para la gestión del riesgo
- 3.- El proceso de gestión del riesgo

La evaluación del riesgo facilita las decisiones que tomen las Autoridades, las cuales se basan en los resultados de los análisis efectuados, acerca de qué riesgos necesitan tratamiento para implementar la mejora continua, con ello se entiende que las normas ISO favorecen a la organización a alcanzar los objetivos: mejorar la eficiencia y eficacia en las operaciones, fomentar la seguridad y la salud; al igual que las directrices que emite la Contraloría General del Estado basada en las normas COSO, cada una de ellas aportan importantes lineamientos para evaluar los riesgos.

2.3. Marco Legal

La presente investigación, referente a los diferentes sucesos que se han podido observar en la Dirección de Planeamiento Territorial, se considera necesario sustentarlo de acuerdo a lo estipulado en las siguientes normativas vigentes.

La **Constitución de la República del Ecuador**, vigente desde el año 2008, se aborda temas referentes al presente trabajo de investigación.

Art. 227.- La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficiencia, eficacia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

Art. 229.- Serán servidoras o servidores públicos, todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Art. 234.- El estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales, que operen bajo acuerdos con el Estado.

En cuanto a riesgos laborales la Constitución en el Art. 326, numeral 5.- dice: toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Sobre la Gestión de Riesgo, la Constitución, es clara en el Art. 389.- numeral 3.- Asegurar que todas las instituciones públicas y privadas, incorporen obligatoriamente, y en forma transversal, la gestión de riesgo en su planificación y gestión.

Art. 389.- numeral 4) Fortalecer en la ciudadanía y en las entidades públicas y privadas, capacidades para identificar los riesgos inherentes a sus respectivos ámbitos de acción, informar sobre ellos e incorporar acciones.; numeral 5) Articular las Instituciones para que coordinen acciones a fin de prevenir y mitigar los riesgos, así como para enfrentarlos, recuperar y mejorar las condiciones anteriores.

Plan Nacional del Buen Vivir

El Plan Nacional del Buen Vivir del Gobierno Nacional, del año 2013 – 2017 abarca varios objetivos, en el Objetivo 9 hace relación y pone énfasis en un proceso de promover condiciones y entornos de trabajo seguro, saludable, incluyente y no discriminatorio, que asegure y prevenga, sobre todo que minimice los riesgos en el trabajo.

9.1.- Impulsar actividades económicas que permitan generar y conservar trabajos dignos y contribuir a la consecución del pleno empleo priorizando a los grupos históricamente excluidos.

f) Fortalecer el servicio público de empleo con el objeto de impulsar inserción laboral de los ciudadanos y las ciudadanas y articular la oferta y demanda de trabajo.

9.3.- Profundizar el acceso a las condiciones dignas para el trabajo, la reducción progresiva de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales

e) Establecer mecanismos que aseguren entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables y seguras que prevengan y minimicen los riesgos.

9.5. Fortalecer los esquemas de formación ocupacional y capacitación articulados a las necesidades del sistema de trabajo y el aumento de la productividad laboral.

f) Al implementar mecanismos de acreditación de las entidades de capacitación y certificación de competencias laborales y ocupacionales dentro y fuera del país.

El Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) Art. 151.- Fortalecimiento Institucional de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, con la finalidad que ejecuten sus competencias con eficiencia, eficacia, articulación, participación intergubernamental y transparencia; de manera permanente se desarrollará el fortalecimiento a las instituciones, mediante capacitación, asistencia técnica, en las áreas de Finanzas Públicas, Planificación, Tecnología y Servicios Públicos.

Art. 152.- Las Responsabilidades del fortalecimiento institucional, le corresponderá al Consejo Nacional de Competencia en coordinación con las entidades Asociativas como las Asociaciones de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, Institutos de Capacitación y Universidades, estableciendo acuerdos con las entidades del sector Público. Para su ejecución podrá establecer convenios con el organismo público encargado del desarrollo de los servidores públicos.

Art. 383.- Potestad Resolutoria- Los Funcionarios encargados de la sustanciación de los procedimientos administrativos, a través de sus directivos serán quienes adopten medidas acertadas, preventivas y oportunas para excluir las dificultades que retrasen e impidan el ejercicio pleno de los derechos de los interesados o el respeto de sus intereses legítimos, disponiendo lo necesario para evitar y eliminar toda anormalidad o retraso en la tramitación de procedimientos.

Existen otras políticas dentro de la administración pública, que establecen los derechos de los Servidores Públicos, como es la **Ley Orgánica de Servicio Público** LOSEP.

Art. 23.- Derechos de las servidoras y servidores públicos, literal 1).- desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Art. 36.- Condiciones del traslado.- los traslados de un puesto a otro, podrán ser acordados por la autoridad nominadora, siempre y cuando:

- a) Ambos puestos tengan igual remuneración; y,
- b) La candidata o el candidato cumpla los requerimientos para el puesto al cual va a ser trasladado.

Art. 38.- Del cambio administrativo.- La autoridad nominadora podrá autorizar el cambio administrativo, entre distintas unidades de la entidad, sin que implique modificación presupuestaria y siempre que se realice por necesidades institucionales, por un período máximo de diez meses en un año calendario, observándose que no se atente contra la estabilidad y remuneración del empleado. Una vez cumplido el período autorizado la servidora o servidor deberá ser reintegrado a su puesto de trabajo original.

Art. 76.- La evaluación se fundamentará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminadas a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad de servicio público prestado por las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas.

Art. 77.- El Ministerio de Relaciones Laborales y las Unidades Institucionales de Administración de Talento Humano, planificarán y administrarán un sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objeto de estimular el rendimiento de los servidores públicos, de conformidad con el reglamento que se expedirá para tal propósito.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, es importante hacer referencia a lo establecido por el **Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales “SGP”**

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Ministerio de Relaciones Laborales, suscribieron el Convenio denominado “SISTEMA NACIONAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES SGP, que permitirá a las organizaciones empresariales, públicas y privadas, gestionar la salud y seguridad en el trabajo.

Art. 1 “Todo empleador, de los sectores públicos y privados, para efecto de la Gestión de prevención, identificación, medición, evaluación y control de los riesgos del trabajo, implementará de forma obligatoria el Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, de propiedad del IESS, que será auditado por el Ministerio de Relaciones Laborables”

El **Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales “SGP”** es una herramienta para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que garantizara un proceso productivo eficaz, permitiendo a los empleadores y trabajadores, contar con una ley que promueva la salud, porque el ser humano es el factor más importante de producción, porque sin ellos es imposible ser productivos.

El objetivo del Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, es mejorar la calidad de vida de los empleados, mediante la generación de ambientes de trabajo seguro, minimiza los riesgos en el trabajo, para lograr su práctica a nivel de las empresas en el Ecuador, el Ministerio de Relaciones Laborales será el ente encargado de su cumplimiento y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, asesorará a los empleadores públicos y privados de todas las acciones preventivas, para evitar accidentes de trabajo.

Es relevante en la presente investigación sobre la evaluación del riesgo laboral y su influencia en el desempeño de los empleados, hacer referencia al **Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo “SART”**, dentro del mismo se imparten ciertas directrices a las Instituciones, para normar lo procesos sobre el cumplimiento de normas de prevención de riesgos en el trabajo, por parte de los empleadores y trabajadores sujetos al régimen del Seguro Social.

Dentro del presente tema de investigación también se hace una reseña a lo que indica la **Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado**.- Art. 1.- Objeto.- la ley tiene por objeto, establecer y mantener bajo la Dirección de la Contraloría General del Estado, el sistema de control, fiscalización y auditoría del Estado, y regular su funcionamiento con la finalidad de examinar, verificar, y evaluar el cumplimiento de la visión, misión y objetivos de las instituciones del estado y la utilización de recursos, administración y custodia de bienes.

Art. 7.- Marco Normativo.- 1) Normas de control interno que sirvan de marco básico para que las instituciones del Estado y sus servidores establezcan y pongan en funcionamiento su propio control interno.- 3) Normas de control y fiscalización sobre el sector público, adaptadas de Normas Internacionales y de las emitidas por la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores INTOSAI.

Art. 9.- Concepto de Control Interno.- constituye un proceso aplicado por la máxima autoridad, la dirección y el personal de cada institución, que proporciona seguridad razonable y protección de los recursos públicos y se alcancen los objetivos institucionales.

Art- 45.-Responsabilidad Administrativa culposa.- Incurrirán en responsabilidad administrativa culposa las autoridades, dignatarios, funcionarios o servidores de las instituciones del Estado que, por acción u omisión, se encontraren comprendidos es una o más de las causales: 1.- No establecer ni aplicar indicadores de gestión y medidas de desempeño para evaluar la gestión institucional o sectorial y el rendimiento individual de sus servidores públicos.

Mediante Acuerdo 39-CG-2009, publicada el 16 de noviembre de 2009, en el Registro Oficial N° 78 (01/12/2009) y Suplemento del Registro Oficial N° 87 (14/12/2009), la Contraloría General del Estado del Ecuador, basada en los eventos que marcaron una etapa fundamental en el desarrollo de control interno en el año 1990, que publicaron el documento “Control Interno-Marco Integrado” COSO, que concentró diferentes enfoques en el ámbito mundial; emitió las **Normas de Control Interno**, para las entidades y organismos que realizan actividades en el sector público y para las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos, las cuales orientan sobre la evaluación de riesgos:

NCI.- 200.- Integridad y valores éticos.- la integridad y los valores éticos son esenciales del ambiente del control, los responsables del control interno fomentarán los valores, para beneficiar el proceso y actividades institucionales, para contribuir al buen uso de los recursos públicos y combatir la corrupción.

NCI.-300 Evaluación del Riesgo.- la máxima autoridad, el nivel directivo y el personal serán los responsables de efectuar el proceso de administración de riesgos, aplicando las herramientas, las estrategias, técnicas y procedimientos para identificar, analizar y tratar los riesgos a los que está expuesta la organización, que pudieran afectar la ejecución de sus procesos y el logro de los objetivos

NCI 300-01 Identificación de riesgos, es un proceso que involucra la estrategia y planificación, dentro del cual se elaborará un mapa de riesgos, herramienta que servirá para que los Directivos logren sus objetivos institucionales e identifiquen los factores internos o externos, iniciar las medidas pertinentes y enfrentar los riesgos, en él se incluirán los puntos claves de la institución, la identificación de objetivos generales y particulares; y las amenazas que se pueden afrontar.

- Los factores externos: económicos, tecnológicos, sociales, políticos y ambientales.
- Los factores internos: infraestructura, personal, tecnología y los procesos.

NCI 300-02 Plan de mitigación de riesgos.- en él se definirán objetivos y metas, asignando responsabilidades para áreas específicas, establecen los lineamientos para el monitoreo, aplicando estrategias claras y organizadas, para identificar y valorar los riesgos, en él se involucra a los directivos del sector público y las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos.

NCI 300-03 Valoración de Riesgos.- se obtiene información sobre los riesgos que atraviesa la institución, para estimar la probabilidad de ocurrencia, que permitirá al personal reflexionar sobre los riesgos que pueden afectarla, su metodología varía, debido a que muchos son difíciles de cuantificar, y otros se prestan para un diagnóstico efectivo, como son: rotación y crecimiento del personal, establecer nuevos servicios, rediseñar sistemas de información y nueva tecnología.

NCI 300-04 Respuesta al riesgo.- Los directivos identificarán las opciones de respuestas al riesgo, debiendo considerarse la probabilidad y su relación impacto/tolerancia-costo/beneficio. Los modelos de respuestas podrían ser: evitar, reducir, compartir, aceptar; que implica prevenir actividades que los originan.

Actividades de Control

NCI 400 La máxima autoridad de la entidad y los servidores responsables del control interno, establecerán políticas y procedimientos para manejar los riesgos en la consecución de los objetivos institucionales, proteger y conservar los activos y establecer los controles de acceso a los sistemas de información.

Dentro de todo enunciado también se ha tomado en consideración la **Ley del Sistema Ecuatoriano de Calidad**, Art. 4:

- b) Coordinar la participación de la administración pública en las actividades de evaluación.

- e) Garantizar que las normas, reglamentos y procedimientos para la evaluación se adecuen a los convenios y tratados internacionales de los que el país es signatario.

Como el presente trabajo de investigación se realiza en la Dirección de Planeamiento Territorial, y quienes realizan su actividad diaria son servidores públicos, es importante hacer referencia al **Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva**, el cual fue aprobado mediante Acuerdo Ministerial N° 996 de diciembre 15 de 2011, de conformidad con los Arts. 24, 27 y 27.1., cuyo objetivo es, establecer y promover los principios, responsabilidades, compromisos y valores éticos en relación a comportamientos y prácticas de los servidores públicos, para alcanzar los objetivos de la institución y contribuir al buen uso de los recursos públicos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1981 adoptó en Ginebra el Convenio 155 sobre Seguridad y Salud en el trabajo, el cual fue revalidado mediante Protocolo de 2002 (entró en vigencia en febrero 9 de 2005), “c) el establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores y, cuando sea pertinente, de las instituciones aseguradoras u otros organismos o personas directamente interesados”.

En la Novena Reunión realizada por el Comité Mixto de la OIT/OMS - Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 14-24 de septiembre de 1984, se instauró la importancia que tiene el medio ambiente psicosocial en los lugares de trabajo, consiguiendo que se alcance un desarrollo económico, productivo, técnico y por consiguiente la estabilidad del empleado, no solo es necesario contar con los recursos para hacer un buen trabajo, si no que depende mucho las condiciones donde se realizan las labores.

2.4. Marco contextual

Salinas se inició como recinto del Cantón Santa Elena hasta el año 1929 fecha que fue elevada a parroquia, el 22 de Diciembre de 1937 mediante Decreto Supremo del Gobierno del Gral. Alberto Enríquez Gallo fue instituido Cantón, esto influyó mucho en su desarrollo y crecimiento.

Se encuentra a 141 km. de la ciudad de Guayaquil, tiene como territorio 68.7 km², conformado por 4 parroquias urbanas: Vicente Rocafuerte, Carlos Espinoza, Gral. Enríquez Gallo y Santa Rosa, 2 parroquias rurales: Anconcito y José Luis Tamayo.

Su nombre se origina porque en esta zona, existe una fuente natural de sal, que ha sido explotada e industrializada desde hace muchos años, es aquí donde en forma natural se cosecha la materia prima para industrializar la sal yodada, que sirve para la preparación de alimentos en todo el país.

Una vez recopilada la información sobre el cantón Salinas y luego de la aprobación del COOTAD, los Municipios pasaron a denominarse Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, bajo un mejorado marco legal; y como la presente investigación se origina en la Dirección de Planeamiento Territorial, es oportuno conocer la estructura organizacional, funcional, misión, visión y objetivos del GAD Municipal del Cantón Salinas.

MISIÓN

Promover el desarrollo sustentable garantizando el derecho al Buen Vivir, a través de políticas y proyectos que desarrollen la equidad, la inclusión, el ordenamiento, territorial, la participación ciudadana, el desarrollo económico y turístico, medio ambiente, seguridad ciudadana, cultura, artes, actividades deportivas con moral y ética institucional, en beneficio y defensa de sus habitantes.

VISIÓN

Consolidar la Institución en el desarrollo socio económico y productivo, ofreciendo mejores servicios públicos con calidad, eficacia, oportunidad y seguridad ciudadana e impulsando los micros-proyectos dentro de sus áreas de competencia para beneficio de los habitantes del Cantón.

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- > Forjar del Gobierno Municipal de Salinas, una institución transparente, con planificación e involucrada con las necesidades de la ciudadanía para mejorar sus condiciones;
- > Planificar, construir y mantener la infraestructura física y equipamientos de educación y salud, con los más altos estándares de calidad;
- > Alcanzar el desarrollo equitativo y solidario de las zonas de su jurisdicción;
- > Proporcionar al Cantón de los espacios públicos destinados al desarrollo social, cultural y deportivo;
- > Creación y funcionamiento de sistemas de protección integral de sus habitantes;
- > Implementar y ejecutar política de ordenamiento territorial;
- > Implementar políticas de gestión ambiental y de riesgos, para hacer de Salinas un territorio seguro;
- > Buscar la cooperación nacional e internacional en todas las áreas de intervención del Gobierno Municipal de Salinas.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Salinas, posee su Código Orgánico Estructural y Funcional por Procesos, de acuerdo a los Arts. 44, se crea la Dirección de Planeamiento Territorial, que está conformada por las Unidades de Ordenamiento Territorial y Catastro y Avalúos, serán las responsables directas de la ejecución de los planes, políticas y propuestas por el GAD Municipal del Cantón Salinas.

La Unidad de Ordenamiento Territorial, está integrada por la Sección Urbanizaciones y Uso de Suelos; y la Sección Control de Construcciones. La Unidad de Catastro y Avalúos, está integrada por los Niveles Avalúos y Registros, Información Georeferenciada y de Inquilinato.

Cada una de ellas, ejecutan actividades específicas, con la finalidad de establecer el ordenamiento del territorio rural y urbano, coordinando las labores referentes al registro catastral de las áreas que se encuentran en la circunscripción cantonal, considerando aspectos físicos, sociales, económicos y tomando como referencia las ordenanzas municipales.

SECCIÓN III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Esta investigación estuvo fundamentada en el trabajo directo de todos quienes se encuentran involucrados en las actividades diarias de la Dirección de Planeamiento Territorial, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas, aplicando diferentes técnicas de investigación, que sirvieron de base para evidenciar la importancia de organizar cierta información sobre las evaluaciones de riesgos.

La misma fue de modalidad cuantitativa y cualitativa no experimental y sobre todo es de categoría interactiva, pues los métodos que se utilizaron son los que proceden de los indicadores de las variables, con esto se estará logrando una mayor confiabilidad en los resultados que se obtengan.

Investigación Cuantitativa

En la mayoría de métodos científicos la investigación cuantitativa forma un método experimental común, que también se la puede identificar como una ciencia verdadera, donde se aplicaron métodos estadísticos habituales para conseguir resultados evidentes, dichos resultados también ayudaron a confirmar o impugnar la hipótesis de la investigación, de la misma manera luego del análisis de los resultados estos pueden ser debatidos y divulgados de manera fidedigna.

Investigación Cualitativa

Para realizar una **investigación cualitativa**, por lo general se manejan formatos diferenciándose uno de otro de acuerdo a la necesidad, consiste en atraer lo sobresaliente del fenómeno que estamos estudiando y que es de interés en la investigación; se debe examinar sobre todo lo referente a lo investigado, esto ayudó a generar la hipótesis que podría ser confirmada o rectificada, la cual debe ser corroborada bajo medios estadísticos y exactos, por tal razón se convierte en la plataforma fundamental para diseñar todo trabajo investigativo.

3.2. Tipos de la Investigación

En el transcurrir del tiempo y la experiencia laboral en la referida Dirección permitió familiarizarse con el fenómeno materia de investigación, tal como describe el trabajo exploratorio, el cual se va a convertir en el punto de partida para los futuros estudios a realizarse.

Así mismo el estudio explicativo permitió fortalecer el desempeño de los servidores públicos, de la Dirección de Planeamiento Territorial, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de cuyos resultados y conclusiones pueden tener un nivel más alto y profundo de conocimiento.

3.2.1. Por el propósito

3.2.1.1. Investigación aplicada

Las indagaciones que se realizaron en el estudio fueron hechos mediante una investigación básica, sin embargo al concluirlo y desarrollando la investigación aplicada, permitió descubrir nuevos conocimientos que dieron la pauta para

otorgar ciertas recomendaciones, que podrían acogerlas de manera positiva los Directivos de la Dirección de Planeamiento Territorial, para iniciar una evaluación del riesgo laboral, que permitirá fortalecer el desempeño de los servidores públicos, que laboran en la Dirección de Planeamiento Territorial.

3.2.2. Por el nivel de estudio

3.2.2.1. Investigación descriptiva

La descripción puede ser con información primaria y secundaria de los involucrados directos de la Dirección de Planeamiento Territorial del GAD Municipal del Cantón Salinas sobre la problemática planteada, que fue encaminada al descubrimiento de relaciones entre las variables que tenemos, si existe riesgo pues se obtendrá las falencias y se podrá tratar este fenómeno para detectar su origen o causa.

3.2.3. Por el lugar

3.2.3.1. Investigación de Campo

Las investigaciones de campo nos conllevan a tener una relación con el objeto de estudio y poder emitir por sí mismo un criterio de la realidad de la Dirección, con estas actividades se puede seleccionar información de manera empírica, de todo lo que sucede dentro del fenómeno investigado es decir, se tendrá un acercamiento con información que no ha sido documentada.

Dentro del trabajo de campo también se debe tener en cuenta, que es un poco complejo realizar un análisis de las conductas de los individuos, pero se puede introducir variables experimentales y ejercer control en los ambientes que se desenvuelve diariamente cada empleado de la Dirección de Planeamiento Territorial.

El trabajo de campo es el más pretendido dentro de la psicología social y tienen la superioridad de estudiar el comportamiento tal y como ocurren en su respectivo ambiente, pero la desventaja sería que los sujetos al sentirse evaluados pueden cambiar su comportamiento que hará que el investigador tenga errores en los resultados y conclusiones, para esto se utilizará la observación participante o activa, donde se involucra al observador o investigador, para que intervenga en la vida del grupo y ser partícipe de las actividades cotidianas

3.2.3.2. Investigación bibliográfica

Para desarrollar la investigación sobre evaluación del riesgo laboral, se recopiló información de fuente primaria, como libros y revistas; también fue necesario recurrir a publicaciones de fuente secundaria como leyes, tesis, monografías y páginas virtuales, con la finalidad de obtener los conocimientos necesarios para llevar a cabo el proceso de investigación; a su vez se solicitó información del archivo de la Institución, que en parte fue considerada para obtener resultados verídicos, sobre los riesgos que atraviesa en cierto momento determinado, la Dirección de Planeamiento Territorial.

3.2.3.3. Investigación documental

Al desarrollar el presente trabajo se aplicó la investigación documental, con respecto a la evaluación del riesgo laboral y el desempeño de los servidores públicos, las que fueron minuciosamente interpretadas, basándose en la realidad de la Dirección de Planeamiento Territorial, con el objetivo de extender y profundizar el origen de la problemática, acompañado de los trabajos realizados sobre este tema.

3.3. Métodos de la investigación

Las metodologías que se aplicarán en el presente trabajo de investigación, tiene su fundamento en un proceso secuencial, que permitirá recopilar información importante para las técnicas adoptadas, para luego dar a conocer los resultados obtenidos, a la institución materia de la investigación.

3.3.1. Método Deductivo

Facilita observar la particularidad comprendida en las verdades universales, que puedan ser explícitas y que los escenarios sean identificados en situaciones particulares, esto considera que la conclusión sea supuesta dentro de los indicios y cuando el indicio resulta ser verdadero, este razonamiento deductivo tiene veracidad así como la conclusión.

3.3.2. Método Analítico

El método de investigación analítico, permitió determinar los elementos que conforman la investigación, obteniendo información sencilla sobre la realidad del hecho estudiado, para luego acceder a conocimientos más complejos, referente a la evaluación del riesgo, y su incidencia en el desempeño de las labores de los empleados de la Dirección de Planeamiento Territorial.

3.3.3. Método Histórico lógico

El método histórico lógico, otorgó la oportunidad de examinar diferentes proyectos que se han dado anteriormente sobre evaluación del riesgo laboral, comparando con las normativas que se aplican en nuestra legislación, las cuales han ido modificándose por la realidad económica, política, cultural, social, ambiental y educacional.

3.4. Técnicas de la investigación

Tomando los objetivos planteados en este trabajo investigativo, se ha utilizado técnicas de investigación instrumental y de campo.

3.4.1. Observación

En la Dirección de Planeamiento Territorial se aplicó la investigación científica, que concierne a la observación directa de nuestro objeto de estudio, en este caso los empleados de esta Dirección, tanto en su interacción e interrelación. En este aspecto se tuvo la oportunidad de aplicar la observación y constatar el grado de conocimiento que tienen los servidores públicos sobre este tema.

Un método primordial en toda investigación, que ayudó a percibir en este caso el riesgo que puede tener cualquier institución y la magnitud del mismo, de tal manera que se podrán fijar las estrategias y las políticas, que conlleve a obtener resultados idóneos, para una buena administración de la Dirección de Planeamiento Territorial.

3.4.2. Entrevista

Por medio de esta técnica de investigación se recogió información importante y necesaria a través de una conversación que se realizó a funcionarios del GAD Municipal del Cantón Salinas, para llegar a un diagnóstico preciso del problema existente, cuyo resultado favorable obtenido, fue por los temas que se tomaron en consideración en el momento de formalizar la entrevista.

3.4.3. Encuestas

Los instrumentos de recolección de datos, que se utilizaron fueron las encuestas, cuyo cuestionario o formulario se realizaron con preguntas cerradas, es decir se trabajó basado en el requerimiento de la información y al objetivo de la investigación, a fin de avalar que la información receptada sea fehaciente y real.

El instrumento que se utilizó para la investigación fue dirigido a los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas, las preguntas se encuentran encaminadas para conocer el criterio y conocimiento del empleado y funcionario sobre los evaluación del riegos laborales que afectan el desempeño de los servidores públicos.

3.5. Instrumentos de la investigación

3.5.1. Guía de Observación

Son instrumentos de la investigación de campo, utilizadas cuando el científico registra datos del objeto estudiado, las cuales fueron emitidas por las personas donde se detectó el problema, estas fichas se convierten en un complemento de la entrevista, es el mejor acercamiento que puede tener el investigador, las cuales deben estar a la mano al momento de trabajar directamente con la población intervenida, en este caso los servidores públicos de la Dirección de Planeamiento Territorial.

3.5.2. Guía de la entrevista

La entrevista se realizó mediante diálogo directo entre la persona que realizó la investigación y el entrevistado, esta guía sirvió como una herramienta para

conocer la problemática de la dirección de Planeamiento Territorial, al efectuar la entrevista fue necesario utilizar un cuaderno de notas, para plasmar los puntos más relevantes, que sirvió luego para levantar la información proporcionada.

3.5.3. Guía de encuestas

La guía de preguntas se convirtió en un mecanismo importante y útil dentro de la investigación realizada en la Dirección de Planeamiento Territorial del GAD Municipal del Cantón Salinas, permitiendo dirigir, administrar y examinar la encuesta; la cual se realizó bajo diferentes aspectos: como seleccionar la encuesta apropiada, delimitar la población y muestra, plantear el cuestionario, tener conocimiento en la aplicación del cuestionario, utilizar el equipo informático adecuado para el procesamiento, y realizar el informe con las conclusiones.

La recopilación de datos se efectuó mediante la construcción de una serie de preguntas referentes a la evaluación de riesgo y el desempeño de los servidores públicos, necesitando el trabajo de encuestadores personales; a su vez en el diseño de la encuesta se plantearon las preguntas dicotómicas, por su simplicidad y porque se emplearon cuestionarios largos.

3.6.- Población y muestra

3.6.1. Población

El trabajo de investigación que se ha realizado en la Dirección de Planeamiento Territorial, involucra a todo el recurso humano que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas, por la alta rotación del personal que existe en la Institución, por este motivo se ha considerado a toda su población, que está conformada por 415 personas, entre Servidores Públicos de Nombramiento, Contratados, Obreros y Funcionarios Municipales: Fuente: Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Salinas.

CUADRO 3 Servidores Públicos del GAD Municipal

DETALLE	N° DE EMPLEADOS
Funcionarios	32
Servidores Públicos de Nombramiento	158
Obreros	108
Servidores Públicos por contrato	117
Total de Servidores Públicos	415

Fuente: Dirección de Talento Humano, del GADM DEL CANTÓN SALINAS
Elaborado por: Mirian Suárez Panchana

3.6.2. Muestra

La muestra es una parte representativa de la población, por sus características se aplicó una muestra probabilística, aleatorio simple, obteniendo el siguiente resultado.

CUADRO 4 Matriz para obtener 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]	415									
p [probabilidad de ocurrencia]	0,5									
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								
Matriz de Tamaños muestrales para un universo de 415 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%	58	69	84	103	129	163	209	267	333	391
95%	78	92	110	133	162	199	245	299	354	398
97%	92	108	127	152	183	221	265	315	364	401
99%	119	137	160	187	219	256	297	339	377	405

La muestra para los servidores públicos $n = 199$, con un error de estimación del 5% y un nivel de confianza del 95%.

El método de la muestra que se utilizó es el aleatorio simple, porque se selecciona a partir de un universo, y cada miembro tiene igual de oportunidades de ser seleccionado para la muestra.

SECCIÓN IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE LA OBSERVACIÓN APLICADA A LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL, DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SALINAS

Toda investigación que se realiza sobre ciertos acontecimientos y hechos, se inicia desde la observación y al aplicarse esta técnica, se evidencian hechos reales, que día a día enfrentan los servidores públicos, principalmente sobre las relaciones con la ciudadanía que acuden diariamente a la Dirección de Planeamiento Territorial.

1. Insuficiente colaboración con el personal que labora en el área de recepción de documentos de la dirección de Planeamiento Territorial, cuando existe elevada afluencia de usuarios.
2. Se observó a un empleado desmotivado, porque no le delegan ninguna labor relacionado a su perfil y realiza muy poca actividad durante la semana, por lo que va a solicitar sus vacaciones.
3. Otro problema que se observó, es el ocasionado por un técnico, que al acudir al sitio, no efectuó las mediciones correctamente, por lo que es necesario realizar una nueva visita al terreno para elaborar su informe final, este hecho ocasionó contrariedades al usuario, por la demora en el despacho de su petición, quien indicó que ya tiene mucho tiempo en la Dirección.

4. También se observó una deficiente entrega de reportes por parte de un técnico, a causa del escaso equipo de topografía y de precisión, ocasionándole contrariedades al usuario.

4.2. PARTICULARIDADES DE LAS ENTREVISTAS APLICADAS A CONCEJAL PRINCIPAL DEL CANTÓN SALINAS, DIRECTORA Y EMPLEADO DE LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL.

La entrevista es una técnica primordial para obtener información básica sobre lo que se investiga, cuyo desarrollo está destinado mediante la conversación formal con los funcionarios y empleados de la Dirección de Planeamiento Territorial del GAD Municipal del Cantón Salinas.

Se consideró a entrevistar a la Lcda. Jenny Del Pezo, Concejal Principal de Salinas, Arq. Siddonid Orta Alemán, Directora de Planeamiento Territorial y al señor Rafael Matías, Empleado Municipal, de acuerdo a las siguientes preguntas:

- ⇔ ¿Considera usted que en la Dirección de Planeamiento Territorial, es necesario realizar una Evaluación de Riesgo Laboral?
- ⇔ ¿Considera usted que en la Dirección de Planeamiento Territorial, puede existir algún riesgo laboral?
- ⇔ ¿Considera usted que en el GAD Municipal, es importante crearse una unidad que se encargue de la salud de los empleados?
- ⇔ ¿Según sus conocimientos los procedimientos administrativos en la Dirección de Planeamiento Territorial, llena sus expectativas?
- ⇔ Como considera el profesionalismo de los servidores públicos, demuestran eficiencia y eficacia?

Entrevista dirigida a: **Lcda. Jenny Del Pezo**
Cargo: Concejal Principal del Cantón Salinas
Fecha: 12/11/2015
Hora: 08:45

Luego de los saludos respectivos y los motivos que llevaron a escoger el tema de investigación: Evaluación del riesgo laboral y su relación con el desempeño de los servidores públicos, de la Dirección de Planeamiento Territorial.

⇔ **¿Considera usted que en la Dirección de Planeamiento Territorial, es necesario realizar una Evaluación de Riesgo Laboral?**

Manifestó, que es un tema poco conocido, pero es importante que se realice el control y la evaluación de las actividades de los empleados, porque con ello la institución medirá el nivel del cumplimiento de cada uno, se debe colocar personal que sea profesional en el área donde laboran, porque al no tener empleados con conocimientos retrasan los trámites y perjudica a la Institución

⇔ **¿Considera usted que en la Dirección de Planeamiento Territorial, puede existir algún riesgo laboral?**

En lo que se refiere a los riesgos que afrontan los empleados, indicó que eso siempre va a existir, porque muchos tienen problemas en el hogar, personales y eso en cierta forma repercute en el desempeño diario. Uno viene de una parte política, el sistema nunca va a cambiar las Autoridades siempre van a ubicar a personas de su confianza para laborar, y los Jefes presionan al empleado para que cumplan los objetivos que se tiene proyectado, esa presión también ocasiona cierto riesgo al empleado cuando no se cumple con lo previsto.

⇔ **¿Considera usted que en el GAD Municipal, es importante crear una unidad que se encargue de la salud de los empleados?**

En los actuales momentos las leyes están favoreciendo a los empleados y es más exigente con el patrono; considera que la seguridad de cada persona que realiza sus actividades en las instituciones públicas debe ser garantizada y salvaguardar su integridad, por eso piensa que se debe tomar las acciones preventivas para que exista la motivación y se rinda el 100%.

⇔ **¿Según sus conocimientos los procedimientos administrativos en la Dirección de Planeamiento Territorial, llena sus expectativas?**

Como ciudadana palpé muchas irregularidades, pero no sólo en la Dirección en casi todas las áreas hacían regresar varias veces, para darle un solo documento, ahora como Concejal, se da cuenta la magnitud del trabajo y eso hace que uno comprenda a los servidores públicos porque no es un solo tramite son muchos casos y todos quieren que les atiendan enseguida, existen litigios desde hace más de 30 años, para resolverlo se requiere efectuar una investigación exhaustiva. Es cierto que los procesos deben cambiarse pero poco a poco se llegará a cometer menos errores.

⇔ **¿Cómo considera el profesionalismo de los servidores públicos, demuestran eficiencia y eficacia?**

Indicó que la experiencia laboral nadie le quita al empleado, en las reuniones que se han mantenido en el departamento de Catastro, se observó la presencia de empleados antiguos, y es importante porque nosotros no conocemos a fondo el sistema que se maneja en el área técnica y al pedir el criterio de ellos, nos hacen ver ciertos errores que a simple vista no se observan, por eso es importante el criterio del empleado con experiencia, se debe colocar personal que sea profesional en el área donde laboran, porque al no tener empleados con conocimientos retrasan los trámites y perjudica a la Institución.

Entrevista dirigida a: Arq. Sidonni Orta Alemán
Cargo: Directora de Planeamiento Territorial
Fecha: 17/11/2015
Hora: 08:38

⇔ **¿Considera usted que en la Dirección de Planeamiento Territorial, es necesario realizar una Evaluación de Riesgo Laboral?**

Al mantener la conversación y plantearle la pregunta, si cree que en la Dirección que ejerce, debe realizarse una evaluación de riesgo, manifiesta que, las evaluaciones deben darse en forma periódica; metodológicamente no se están haciendo los procesos como debían de ser; por ejemplo se detectó que cuando se realiza una inspección para verificar medidas y se constata que hay excedente, se debe elaborar una lámina y marque el excedente, así cuando el usuario presente una solicitud, ya no tiene que realizarse una nueva inspección, es una cuestión metodológica. Que significa, que nosotros deberíamos tener un flujo-grama para cada trámite, ya se hizo pero tenemos la suficiente experiencia para verificar si funciona o no, o puede hacerse una retroalimentación de lo que funciona o no. Otro ejemplo que dio es que los usuarios se quejan, porque se piden muchos requisitos para un certificado de uso de suelo, entonces se explicó que lamentablemente hay cosas que no están escritas, pero se consultó al Asesor Jurídico para que informe, en caso de que el solar sea de una persona y el negocio que funciona en el mismo, es de un familiar, y respondió que debe pedirse un documento de autorización notariado, para ello se requiere revisar los requisitos y poder incluirse el mismo, son puntos que deben corregirse.

⇔ **¿Considera usted que en la Dirección de Planeamiento Territorial, puede existir algún riesgo laboral?**

Al plantearle la pregunta, que si cree que en la Dirección, pueden existir algún riesgo laboral, indicó que si, porque los usuarios quieren su trámite de forma ágil

(venta de terrenos), y en algunos casos depende de ello, la solución de sus problemas económicos, todo el mundo viene por una necesidad y como nosotros no somos tan eficientes aún, obviamente nos gritan, descargan su mala energía, en contra de nosotros y con razón, por momentos si me preocupa porque la gente levanta el tono de voz pero es imposible controlar, pues el comportamiento de las personas va a depender mucho del nivel de eficiencia que nosotros tengamos para hacer nuestro trabajo, todo está en cadena.

⇔ **¿Considera usted que en el GAD Municipal, es importante crear una unidad que se encargue de la salud de los empleados?**

Cuando se le preguntó, si cree importante que la Municipalidad implante una unidad que se encargue de la salud de los empleados, indica que si debe haber, es una exigencia está dentro de la norma del Gobierno, se le preguntó si está considerada dentro de la estructura orgánica, manifestó que no la ha visto dentro de la estructura orgánica, pero debe existir; indicó, que alguna vez escuchó que la tendencia de mejorar y ser más eficiente, es llegar a calificar aplicando una norma de calidad y para cumplir con esta norma habrá que cumplir con estos procesos, supongo que en algún momento se le aplicará, por ahora no se cuenta con los recursos, pero creo que se contará con todas esas áreas, ojalá lo veamos.

⇔ **¿Según sus conocimientos los procedimientos administrativos en la Dirección de Planeamiento Territorial, llena sus expectativas?**

Cuando se le preguntó si los procedimientos administrativos que se generan en la Dirección de Planeamiento Territorial llena sus expectativas, indicó que no, existen deficiencias, y la idea es evitar mucho papeleos, es demasiado por eso se ha decidido que el próximo año, todo lo que es certificado de uso de suelo. Para evitar pedir nuevamente requisitos para un trámite, se va armar expedientes a los que ya se han otorgados, por eso digo cada vez que nosotros veamos en que forma podemos mejorar, está en nuestras manos poder hacerlo, claro es más duro

mejorarlo cuando hay otras Direcciones involucradas, pero poco a poco hay que ir irradiando eso, y sean más eficientes los trámites, pero nosotros debemos tener siempre presente que la gestión municipal el 80% se generan en nuestra Dirección, el momento que se mejoren nuestros trámites va a ser otra la imagen de la Institución, y tenemos que fortalecer y dar un mejor servicio al público.

⇔ **¿Cómo considera el profesionalismo de los servidores públicos, demuestran eficiencia y eficacia?**

En lo que respecta al profesionalismo de los servidores públicos como lo describe, a nivel de la Dirección de Planeamiento Territorial, manifiesta que posiblemente no todos tengan un título profesional, pero tienen algo que no lo tiene otro, es la experiencia, porque han trabajado muchos años en la Municipalidad y eso valoro muchísimo, y acompañado de la ello, está la buena predisposición para colaborar, no me puedo quejar ninguno ha mostrado poca colaboración y eso es la forma de ir mejorando si bien es cierto, aun no estamos en un 100%.

Manifestó que cree que están en el camino, esto es un trabajo, existe muchos años de abandono, de cometer errores, pensé que al terminar el año íbamos a tener menos problemas, pero veo que aún siguen apareciendo, lamentablemente, a lo mejor después de 4 o 10 años, y si vamos por el mismo camino, podrán verse los resultados y tener a un Salinas fortalecida administrativamente y territorialmente.

Entrevista dirigida a:	Sr. Rafael Matías Panchana
Cargo:	Topógrafo.- Dirección de Planeamiento Territorial
Fecha:	18/11/2015
Hora:	11:47

⇔ **¿Considera usted que en la Dirección de Planeamiento Territorial, es necesario realizar una Evaluación de Riesgo Laboral?**

Empezó manifestando, que no conocía sobre el tema, al explicarle el alcance de una evaluación de riesgo, supo manifestar que es importante que los procesos para evaluar no se quede en papeles, debe llevarse a la práctica, sería recomendable socializarse con todos los involucrados y se cumplirían las metas en un 100%.- Una evaluación debe organizarse empezando desde las máximas autoridades y que involucre a todos los empleados.

⇔ **¿Considera usted que en la Dirección de Planeamiento Territorial, puede existir algún riesgo laboral?**

Indicó que la salud del empleado es indispensable, para que labore con todo su potencial, los riesgos existen en toda actividad mucho más para las personas que laboran en el campo, existen momentos que tienen que ir a lugares insalubres, realizar levantamientos topográficos, por las lagunas de oxidación donde se emanan gases tóxicos, si no se van con las protecciones del caso, se podría contagiar enfermedades que no se observan en el momento, pero con el tiempo repercute en la salud del empleado. También el personal que realizan labores de oficina, por ejemplo: Planeamiento Territorial, se encuentran en el segundo piso alto, los servicios higiénicos se encuentran en la planta baja, las dificultades que se originan a causa de esto, repercute con el tiempo en problemas renales.

⇔ **¿Considera usted que en el GAD Municipal, es importante crear una unidad que se encargue de la salud de los empleados?**

Si porque la salud del empleado es un factor preponderante en el desarrollo de las actividades que se realizan en la Municipalidad, se están dando los primeros pasos, los médicos que trabajan como servidores están llenando fichas de los empleados, pero creo que es importante crear una Unidad que vigile la salud de los empleados.

⇔ ¿Según sus conocimientos los procedimientos administrativos en la Dirección de Planeamiento Territorial, llena sus expectativas?

Pasarán más de 15 años para que la Municipalidad, se recupere económicamente, debido a las pésimas administraciones que han gobernado el Cantón Salinas, si ha mejorado, tampoco se debe culpar de todos los riesgos a las Autoridades, porque se encontraron una Institución completamente en la quiebra, no se debe exigir, se debe poner en los zapatos de ellos también, pero como servidores debemos dar el mayor esfuerzo para cumplir con nuestras labores, porque los usuarios no saben en las condiciones en que se realiza las actividades.

⇔ ¿Como considera el profesionalismo de los servidores públicos, demuestran eficiencia y eficacia?

En lo que concierne a la pregunta si existe profesionalismo en la Dirección y si se brinda un servicio con eficiencia y eficacia, expresó que uno se esmera, que existen compañeros capacitados, pero no se da la oportunidad, para demostrar todo los conocimientos adquiridos.- Indicó que el labora en la Municipalidad desde hace 31 años, tiene conocimientos en el área técnica pero se tiene que fusionar experiencia con conocimientos, se puede enseñar sus conocimientos, pero la experiencia eso se obtiene con los años de servicio.

4.3. ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL, DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SALINAS

identificar a través de una encuesta dirigida a los servidores públicos, el nivel de desempeño de los diferentes procesos administrativos que brinda la Dirección de Planeamiento Territorial, del GAD Municipal del Cantón Salinas, mediante una evaluación de riesgo laboral, el cual repercute al servicio que se brinda a la ciudadanía.

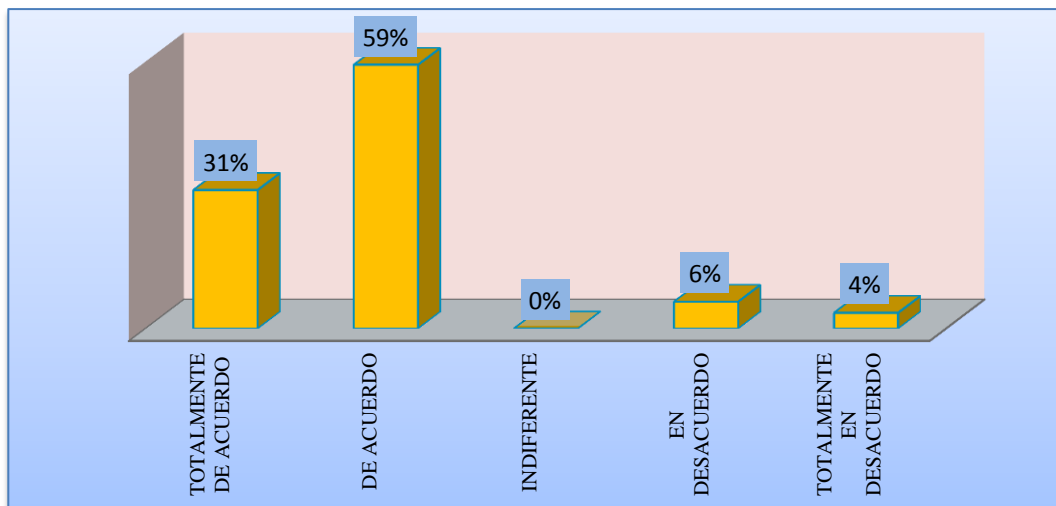
1. ¿CONSIDERA USTED QUE AL EVALUAR LOS RIESGOS LABORALES, SE IDENTIFICARÍAN LOS PROBLEMAS INTERNOS Y EXTERNOS, QUE IMPIDEN ALCANZAR LOS RESULTADOS PLANIFICADOS, EN LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL?

CUADRO 5. Evaluar el riesgo laboral

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	62	31%
DE ACUERDO	118	59%
INDIFERENTE	0	0%
EN DESACUERDO	12	6%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	4%
TOTAL	199	100%

FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: MIRIAN SUÁREZ PANCHANA

GRÁFICO 1 Evaluar el riesgo laboral



FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: MIRIAN SUÁREZ PANCHANA

Al plantear la pregunta, si consideran que al evaluar los riesgos laborales, se identificarían los problemas que impiden alcanzar los resultados planificados en la Dirección de Planeamiento Territorial, de las 199 personas encuestadas que corresponde al 59% de la muestra, están totalmente de acuerdo indicando que permitiría identificar los problemas internos, externos y tomar las decisiones correctivas, respuesta que estuvo ratificada con el 31%, comparado con el 6% estuvo en desacuerdo.

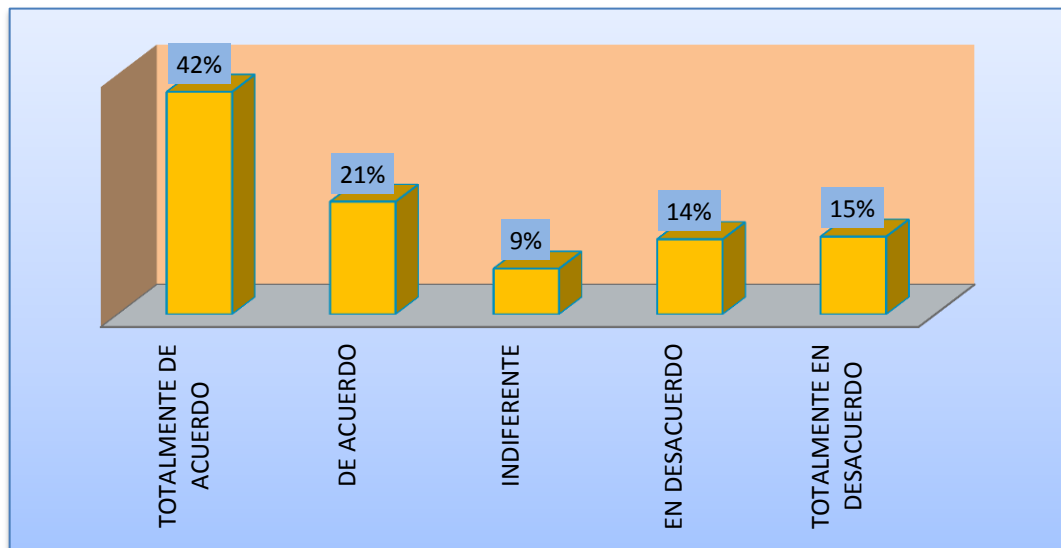
2. ¿CONSIDERA USTED, QUE LA FALTA DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORAL EN LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL, ESTÁ AFECTANDO NEGATIVAMENTE A LA ENTIDAD?

CUADRO 6 Plan de prevención

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	83	42%
DE ACUERDO	42	21%
INDIFERENTE	17	9%
EN DESACUERDO	28	14%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	29	15%
TOTAL	199	100%

FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: MIRIAN SUÁREZ PANCHANA

GRÁFICO 2 Plan de prevención



FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: MIRIAN SUÁREZ PANCHANA

En el Cantón Salinas se registran solares que tienen más de un propietario, originándose un riesgo para el usuario y por consiguiente para la Municipalidad; esto conllevó a efectuar una interrogante a los servidores públicos, si consideran que la falta de un plan de prevención de riesgos, para identificar debilidades y posibles amenazas, que está afectando negativamente a toda la entidad, el 42% están totalmente de acuerdo, porque ayudaría a tomar las decisiones correctivas, comparando con el 14%, que están en desacuerdo.

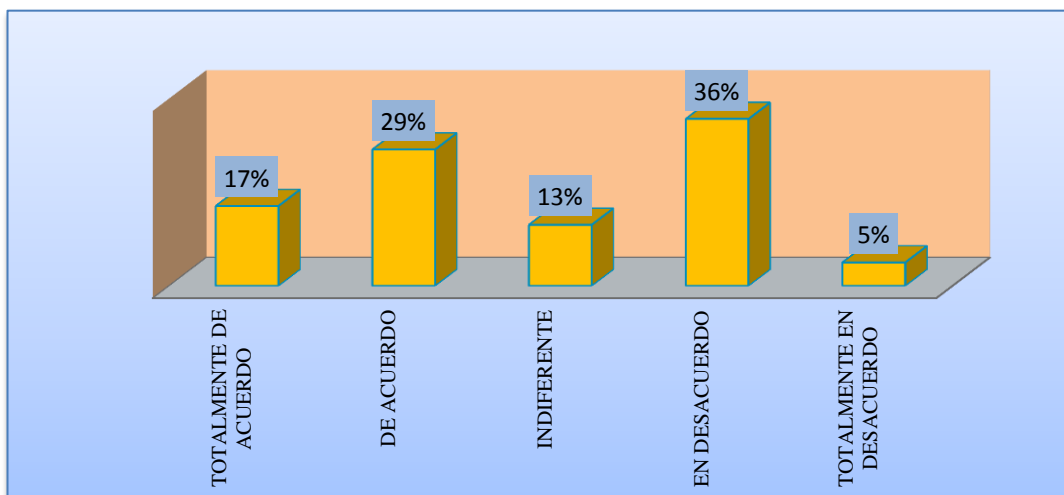
3. ¿CONSIDERA USTED, QUE LOS PROCESOS EN LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL, ESTÁN DELINEADOS EN LA MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS?

CUADRO 7 Delinear Misión, Visión y Objetivos

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	34	17%
DE ACUERDO	58	29%
INDIFERENTE	26	13%
EN DESACUERDO	71	36%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	10	5%
TOTAL	199	100%

FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: MIRIAN SUÁREZ PANCHANA

GRÁFICO 3 Delinear Misión, Visión y Objetivos



FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: MIRIAN SUÁREZ PANCHANA

Dentro de una institución y sus dependencias, es necesario contar con la Misión, Visión y Objetivos, con la finalidad de trazar las metas que se quiere lograr a corto, mediano y largo plazo; y al encuestar a los servidores públicos, si consideran que los procesos que se generan en la Dirección de Planeamiento Territorial, están delineados bajo ellos, el 36 % de la muestra están en desacuerdo, porque no se socializa estos temas a nivel de los empleados y no tienen conocimiento, comparado con otro grupo de encuestados 29% quienes indicaron que todo está basado en la misión, visión y objetivos.

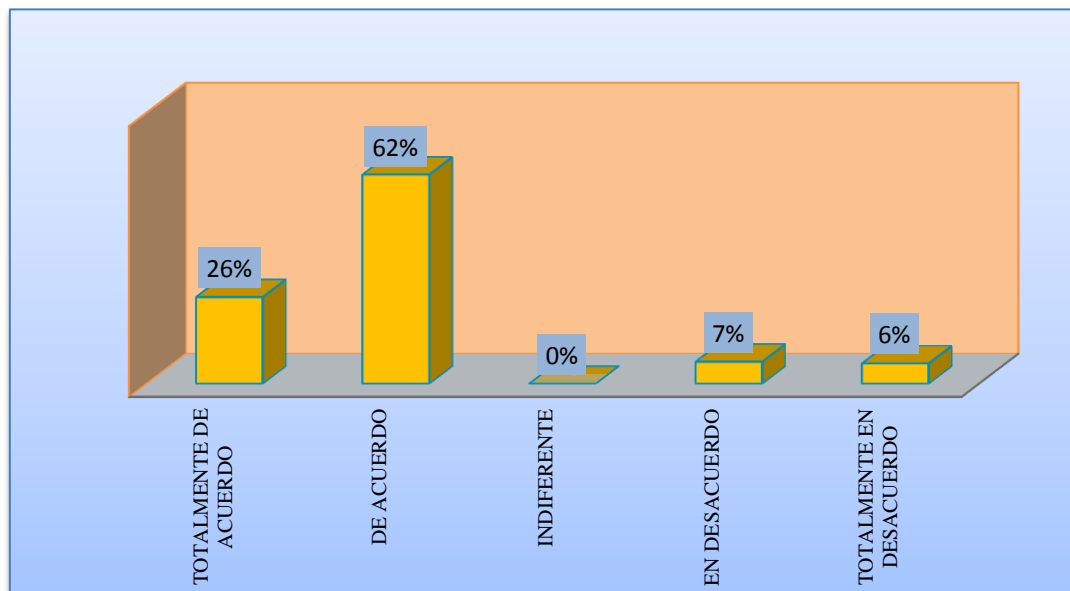
4. ¿CONSIDERA USTED, QUE LOS PROCESOS DE CONTROL, SERÁN EFECTIVOS SI SON REVISADOS PERIÓDICAMENTE?

CUADRO 8 Procesos de control

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	51	26%
DE ACUERDO	123	62%
INDIFERENTE	0	0%
EN DESACUERDO	13	7%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	12	6%
TOTAL	199	100%

FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: MIRIAN SUÁREZ PANCHANA

GRÁFICO 4 Procesos de control



FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: MIRIAN SUÁREZ PANCHANA

Para que las Instituciones Públicas, atiendan necesidades prioritarias de la ciudadanía, principalmente sobre los diferentes trámites que se realizan, es necesario revisar periódicamente los errores (quejas) que se han cometido para corregirlos y al plantear esta interrogante a los encuestados, el 62 % consideran importante llevar un control de las quejas que hayan hecho los ciudadanos, para corregir los errores de los servidores públicos, un reducido porcentaje 7% están en desacuerdo sobre este tema.

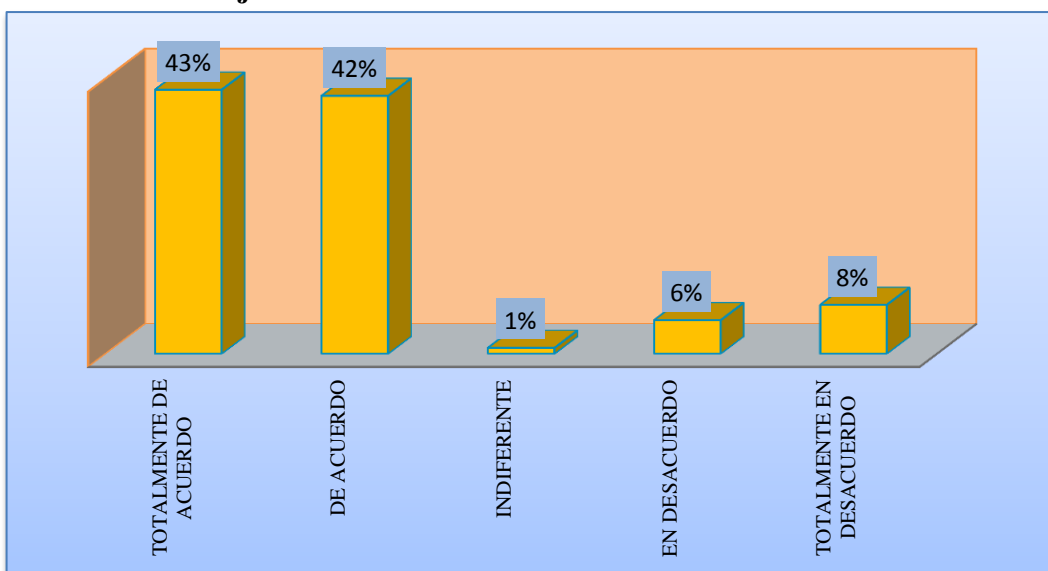
5. ¿CONSIDERA USTED, QUE PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES, SE REQUIERE QUE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS SEAN IDÓNEOS?

CUADRO 9 Objetivos Institucionales

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	86	43%
DE ACUERDO	84	42%
INDIFERENTE	2	1%
EN DESACUERDO	11	6%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	16	8%
TOTAL	199	100%

FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: MIRIAN SUÁREZ PANCHANA

GRÁFICO 5 Objetivos Institucionales



FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: MIRIAN SUÁREZ PANCHANA

En los últimos tiempos, la ciudadanía tiene claro conocimiento de sus derechos, así lo estipula la Constitución de la República y para una buena administración los servidores públicos, deben poseer amplio conocimiento sobre los trámites y procesos administrativos, con la finalidad que la ciudadanía no pierda tiempo ni recursos en sus trámites, en esta indagación a los encuestados, un 43% están totalmente de acuerdo, un mínimo 8% no prestaron mucho interés al tema.

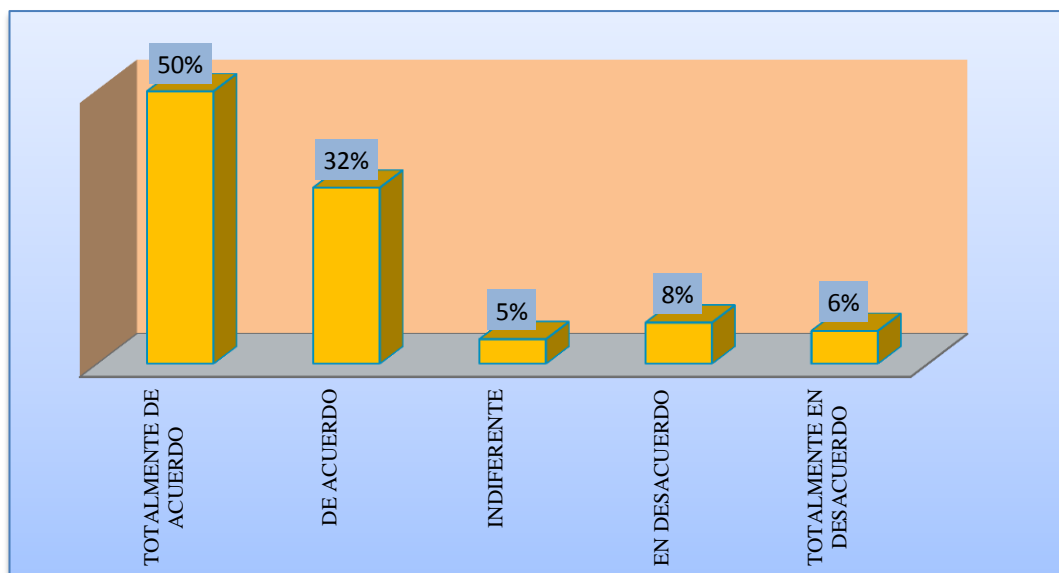
6. ¿CONSIDERA USTED, QUE EXISTE NIVEL DE GESTIÓN EN LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL, EN EL MOMENTO DE DISTRIBUIR LAS TAREAS AL PERSONAL, PARA ATENDER SOLICITUDES DE ORIGEN EXTERNO?

CUADRO 10 Nivel de gestión

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	99	50%
DE ACUERDO	64	32%
INDIFERENTE	9	5%
EN DESACUERDO	15	8%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	12	6%
TOTAL	199	100%

FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: MIRIAN SUÁREZ PANCHANA

GRÁFICO 6 Nivel de Gestión



FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: MIRIAN SUÁREZ PANCHANA

En la administración pública, las funciones y atribuciones de los empleados están estipuladas en Leyes, Normativas y Ordenanzas, al preguntar si considera que en la Dirección de Planeamiento Territorial, existe nivel de gestión para distribuir las tareas al personal, para atender solicitudes de origen externo; indicaron que sí, porque cuando requieren alguna información de otra dependencia, los oficios reflejan iniciales del técnico que mantiene el trámite; el 50% de los encuestados están de acuerdo, un reducido porcentaje 8% están en desacuerdo.

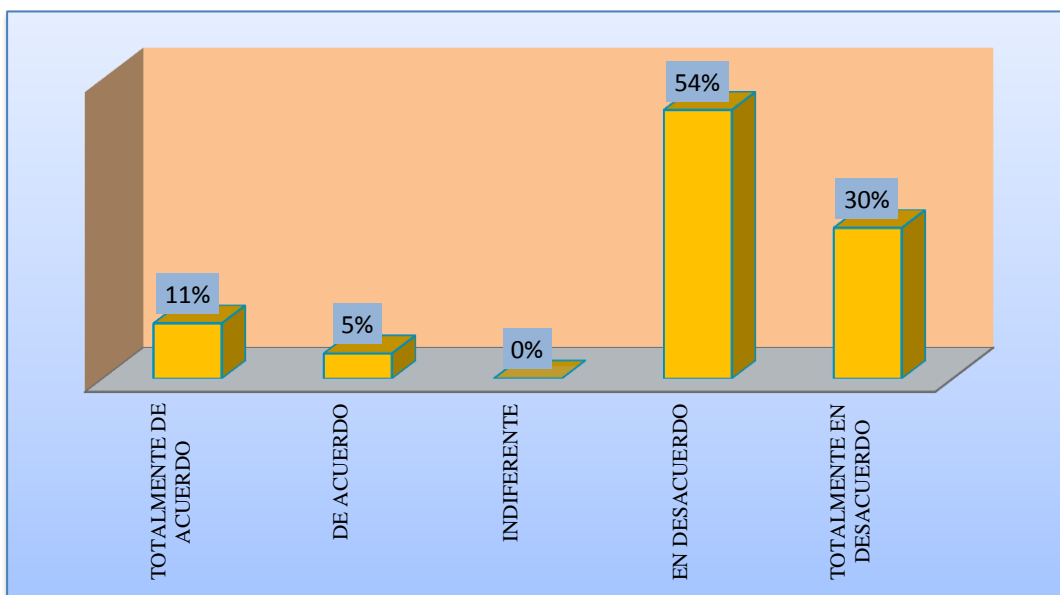
7. ¿CONSIDERA USTED, SI TIENEN DEFINIDOS LOS PROCESOS PARA MEDIR EL DESEMPEÑO Y VERIFICAR EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO, DE LOS EMPLEADOS DE LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL?

CUADRO 11 Medir desempeño para verificar cumplimiento

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	22	11%
DE ACUERDO	10	5%
INDIFERENTE	0	0%
EN DESACUERDO	107	54%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	60	30%
TOTAL	199	100%

FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: MIRIAN SUÁREZ PANCHANA

GRÁFICO 7 Medir desempeño para verificar cumplimiento



FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: MIRIAN SUÁREZ PANCHANA

Con el fin de lograr los objetivos en la Institución, se requiere aplicar ciertas estrategias que permitan medir el desempeño de los empleados, de esta manera se verificará su nivel de cumplimiento, al aplicar este tema en las encuestas el 52% de la muestra están totalmente de acuerdo, en comparación del 7% que consideraron en desacuerdo, porque indican que existen muchos factores que impiden que los empleados se desempeñen eficientemente.

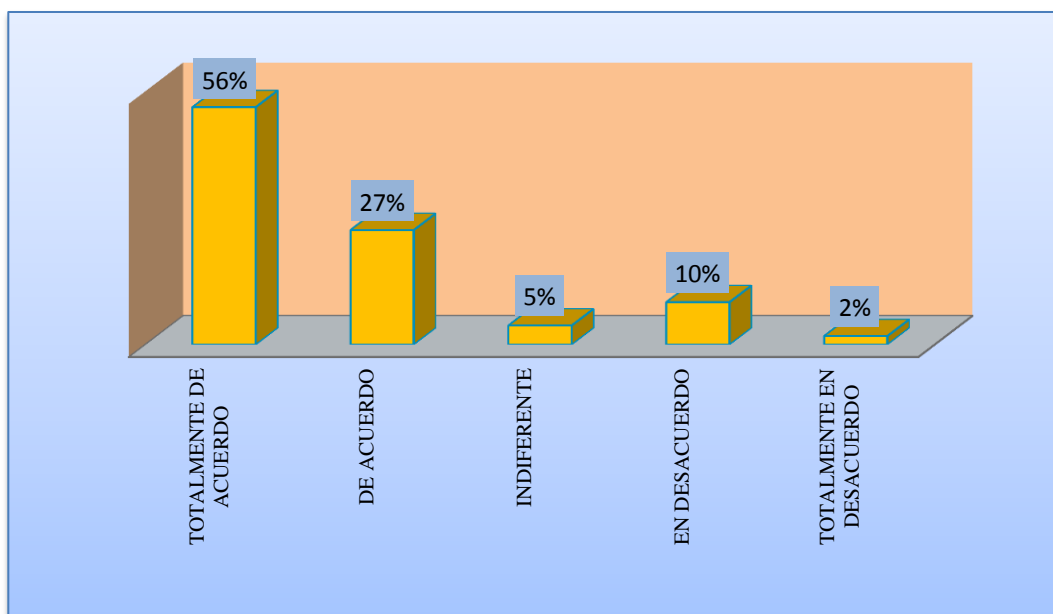
8. ¿CONSIDERA USTED, QUE AL EXISTIR ESTRÉS LABORAL EN LOS EMPLEADOS, AFECTARÍA LA SALUD Y POR CONSIGUIENTE SU DESEMPEÑO?

CUADRO 12 Estrés laboral, afecta salud de empleados

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	112	56%
DE ACUERDO	54	27%
INDIFERENTE	9	5%
EN DESACUERDO	20	10%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	2%
TOTAL	199	100%

FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: MIRIAN SUÁREZ PANCHANA

GRÁFICO 8 Estrés laboral, afecta salud de empleados



FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: MIRIAN SUÁREZ PANCHANA

Cuando se realizó la encuesta y plantear a los servidores públicos, si considera que el estrés laboral afecta la salud de los empleados, el 56 % de la muestra de la población, están totalmente de acuerdo indicando que si afecta la salud pues inciden muchos motivos (sociales, económicos y personales), mientras que el 10% se mostró en desacuerdo sobre el tema.

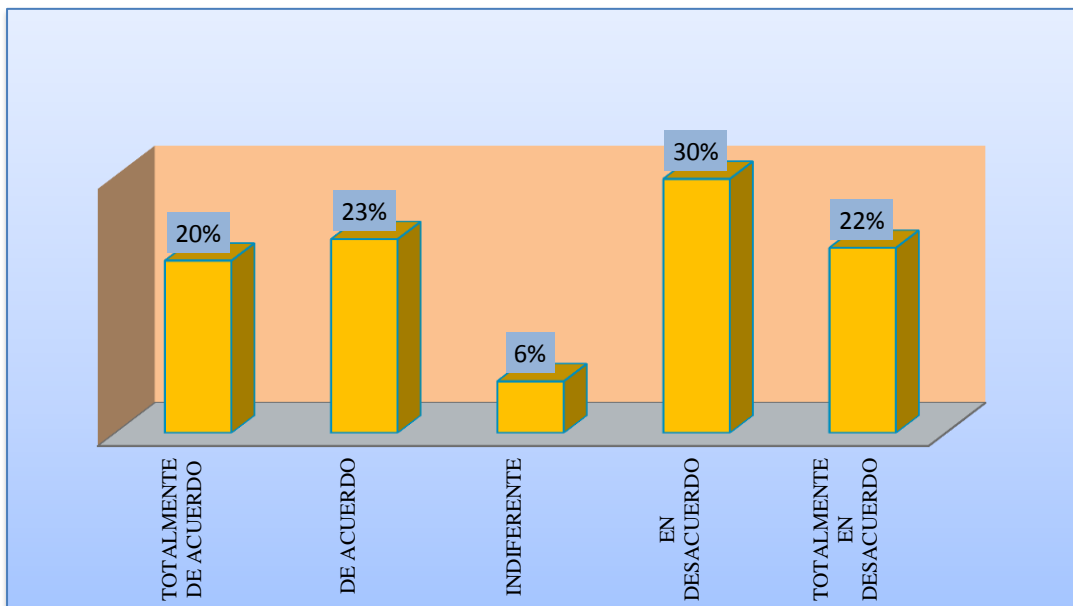
9. ¿CONSIDERA USTED, QUE A LOS EMPLEADOS SE LES CAPACITA DE ACUERDO A SU LUGAR DE TRABAJO, PARA FORTALECER SU DESEMPEÑO?

CUADRO 13 Capacitación de acuerdo al lugar de trabajo

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	40	20%
DE ACUERDO	45	23%
INDIFERENTE	12	6%
EN DESACUERDO	59	30%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	43	22%
TOTAL	199	100%

FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: MIRIAN SUÁREZ PANCHANA

GRÁFICO 9 Capacitación de acuerdo al lugar de trabajo



FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: MIRIAN SUÁREZ PANCHANA

Al preguntar sobre la capacitación a los servidores públicos, de acuerdo a las labores que realizan diariamente, en razón que el crecimiento profesional repercute en los servicios que se brinda a los usuarios, del total de la muestra, el 30% están en desacuerdo no se capacita de acuerdo al lugar de trabajo, el 23% considera que si se capacita; se refleja esta diferencia porque varios empleados se sienten inconformes por el trato que reciben.

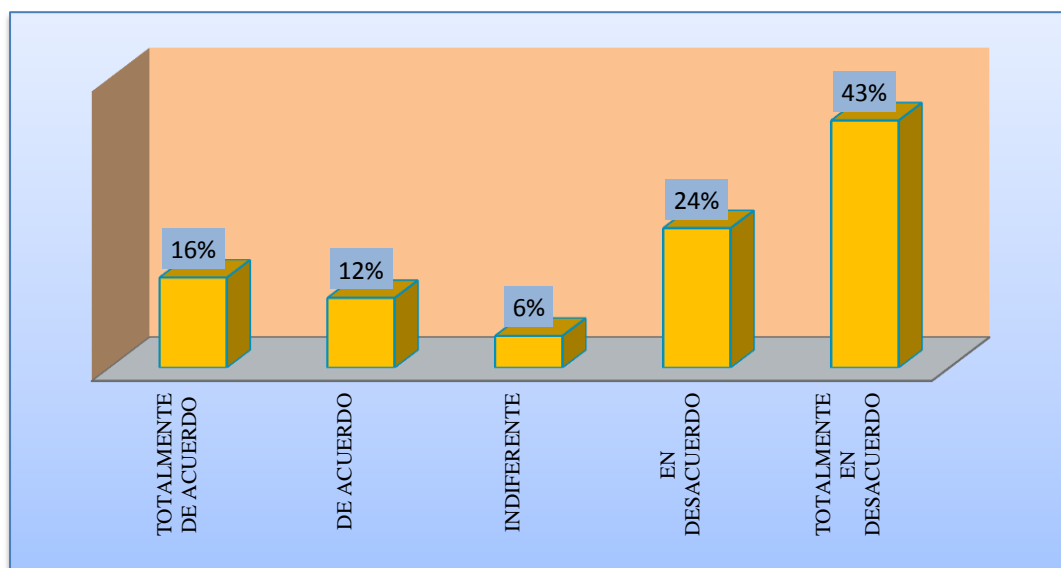
10. ¿LAS AUTORIDADES EN EL MOMENTO DE ASIGNAR FUNCIONES A LOS EMPLEADOS, CONSIDERAN SU HABILIDAD Y EXPERIENCIA?

CUADRO 14 Asignan funciones de acuerdo a la habilidad y experiencia

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	31	16%
DE ACUERDO	24	12%
INDIFERENTE	11	6%
EN DESACUERDO	48	24%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	85	43%
TOTAL	199	100%

FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: MIRIAN SUÁREZ PANCHANA

GRÁFICO 10 Asignan funciones de acuerdo a la habilidad y experiencia



FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: MIRIAN SUÁREZ PANCHANA

Acoplar conocimientos con experiencia, es la clave para llegar a resolver problemas, al preguntar a los encuestados si en la Dirección de Planeamiento Territorial, en el momento de asignar funciones a los empleados, consideran la experiencia, del total de la muestra el 43% están totalmente en desacuerdo indicando no se toma en cuenta, el 16% indican que si se toma en cuenta la experiencia.

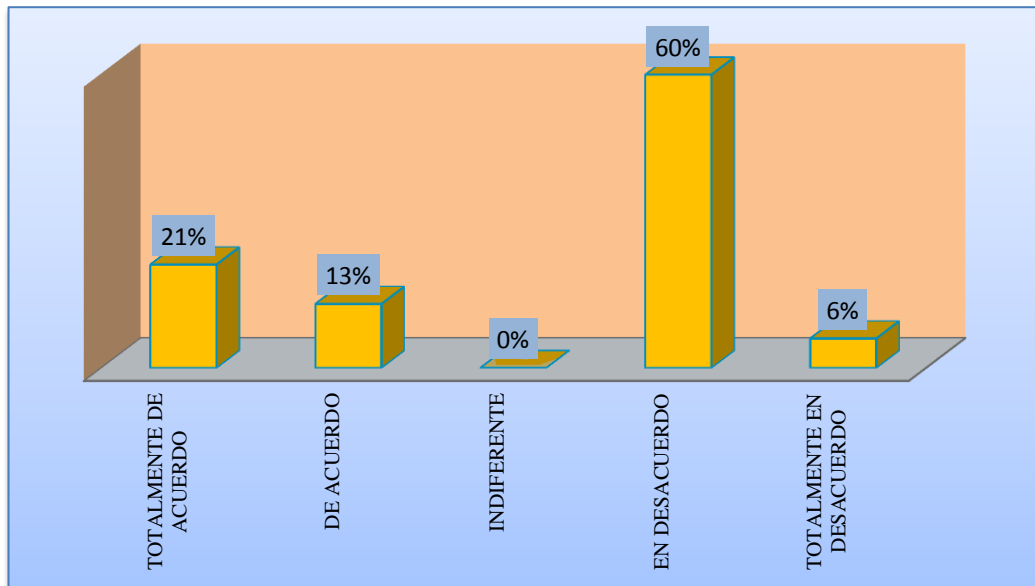
11. ¿LA PROVISIÓN DE RECURSOS, HA PERMITIDO ENTREGAR LOS SERVICIOS EN EL TIEMPO OPORTUNO, PARA SATISFACER LA NECESIDAD DEL USUARIO, CON EFICIENCIA Y EFICACIA?

CUADRO 15.- Provisión de recursos, para laborar con eficiencia y eficacia

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	42	21%
DE ACUERDO	26	13%
INDIFERENTE	0	0%
EN DESACUERDO	119	60%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	12	6%
TOTAL	199	100%

FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: MIRIAN SUÁREZ PANCHANA

GRÁFICO 11 Provisión de recursos, para laborar con eficiencia y eficacia



FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: MIRIAN SUÁREZ PANCHANA

Para llegar al éxito en lo que respecta a la eficiencia y eficacia de los servicios que brinda la Dirección de Planeamiento Territorial, es necesario agilizar los procesos de los trámites administrativos, para ello se requiere contar con los recursos necesarios tangibles (equipos topografía, movilización, etc.) e intangibles (capacitación), el 60 % están en desacuerdo e indican que la provisión no permite otorgar los servicios en el tiempo establecido, el 21% opina lo contrario.

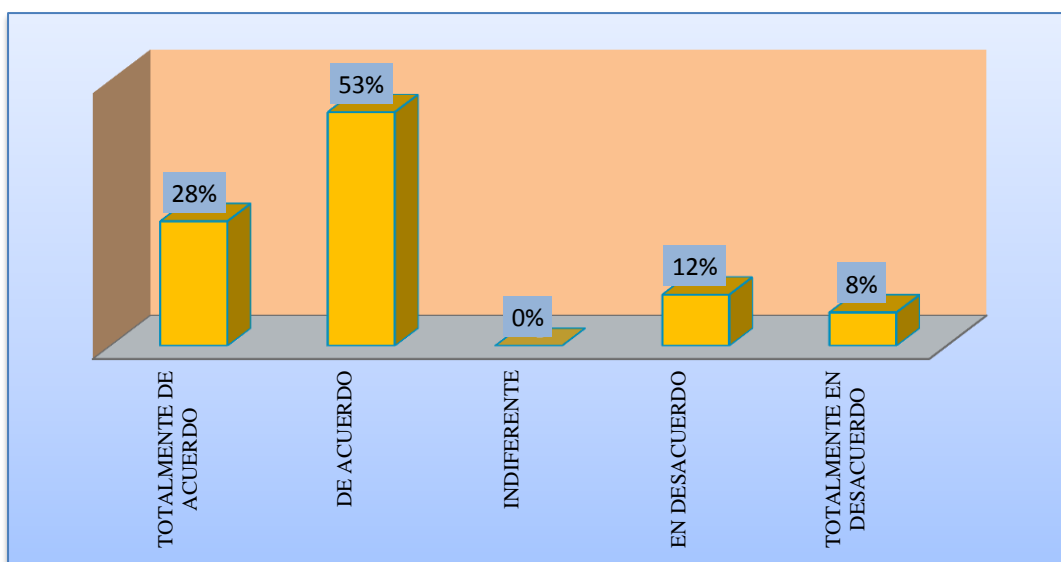
12. ¿CONSIDERA USTED, QUE LOS VALORES ÉTICOS Y PROFESIONALES, INCIDEN EN EL DESEMPEÑO Y POR CONSIGUIENTE EN EL SERVICIO QUE SE OFRECE A LA CIUDADANÍA?

CUADRO 16 Valores éticos y profesionales

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	56	28%
DE ACUERDO	105	53%
INDIFERENTE	0	0%
EN DESACUERDO	23	12%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	15	8%
TOTAL	199	100%

FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: MIRIAN SUÁREZ PANCHANA

GRÁFICO 12 Valores éticos y profesionales



FUENTE: ENCUESTA
ELABORADO POR: MIRIAN SUÁREZ PANCHANA

Los valores personales se fomentan en los hogares, las personas en el transcurso del tiempo se van formando como verdaderos profesionales, al ser tratadas con respeto darán lo mejor de sí, sobre este tema al realizar la encuesta, el 53 % están de acuerdo que si se labora con integridad y responsabilidad se obtendrán resultados favorables para la Institución, con un mínimo del 12 % que no tomaron mucha importancia al tema.

4.4. Validación de hipótesis

En todo trabajo de investigación se plantean dos hipótesis y una vez que se ha realizado la recopilación de datos, es necesario efectuar un análisis de comprobación de los resultados, los cuales fueron obtenidos a través de la encuesta, para determinar si es factible o no un proyecto determinado, para el presente caso, se ha demostrado que se puede fortalecer el desempeño de los servidores públicos de la Dirección de Planeamiento Territorial, si se efectúa la evaluación del riesgo laboral.

4.4.1. Descripción de la hipótesis

La presente investigación, se origina en la Dirección de Planeamiento Territorial, del GAD Municipal del Cantón Salinas y el desempeño de los servidores públicos; y luego de aplicar la técnica de la observación se planteó un problema, identificando las posibles causas y efectos, que ha dado origen a la hipótesis; que luego de ser comprobados analíticamente, permitieron dar la pauta para justificar su validez y verificar, que grado de efecto produce la variable independiente sobre la dependiente.

4.4.2. Procedimiento del cálculo de la hipótesis

Para el cálculo de la hipótesis, luego de haber procesado los datos de los resultados obtenidos en las encuestas sobre la evaluación del riesgo laboral y su relación con el desempeño de los servidores públicos, se utilizó el Programa Estadístico SPSS, porque permite validar cómo una de las posibles causas o variables, influye en el efecto o problema encontrado.

CUADRO 17 Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Considera usted, que la falta de un plan de prevención de riesgos laboral en la Dirección de Planeamiento Territorial, está afectando negativamente a la entidad?	199	100,0%	0	0,0%	199	100,0%
* ¿La provisión de recursos, ha permitido entregar los servicios en el tiempo oportuno, para satisfacer la necesidad del usuario con eficiencia y eficacia?						

CUADRO 18 Tabla de contingencia

Tabla de contingencia ¿Considera usted, que la falta de un plan de prevención de riesgos laboral en la Dirección de Planeamiento Territorial, está afectando negativamente a la entidad? * ¿La provisión de recursos, ha permitido entregar los servicios en el tiempo oportuno, para satisfacer la necesidad del usuario con eficiencia y eficacia?						
Recuento						
		¿La provisión de recursos, ha permitido entregar los servicios en el tiempo oportuno, para satisfacer la necesidad del usuario con eficiencia y eficacia?				Total
		TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	
¿Considera usted, que la falta de un plan de prevención de riesgos laboral en la Dirección de Planeamiento Territorial, está afectando negativamente a la entidad?	TOTALMENTE EN DESACUERDO	12	17	0	0	29
	EN DESACUERDO	0	28	0	0	28
	INDIFERENTE	0	17	0	0	17
	DE ACUERDO	0	42	0	0	42
	TOTALMENTE DE ACUERDO	0	15	26	42	83
Total		12	119	26	42	199

CUADRO 19 Pruebas De Chi-Cuadrado

Hipótesis H1: En la hipótesis de la investigación, la alternativa se relaciona la variable independiente “evaluación del riesgo laboral” con la dependiente “desempeño de los servidores públicos” de la dirección de Planeamiento Territorial, del GAD Municipal del Cantón Salinas

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	213,067 ^a	12	,000
Razón de verosimilitudes	218,044	12	,000
Asociación lineal por lineal	97,274	1	,000
N de casos válidos	199		
a. 8 casillas (40,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0,43.			

ANÁLISIS

Luego del haber obtenido el valor del Chi Cuadrado, que es de 0,00 inferior a 0,05 se comprueba, cómo una de las posibles causas, influye en el efecto o problema encontrado, concluyendo que si existe una relación significativa estadística entre estas dos variables y se determina que se acepta la H1, la aplicación de la evaluación del riesgo laboral, permitirá fortalecer el desempeño de los servidores públicos de la dirección de Planeamiento Territorial, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas.

SECCIÓN V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.- Contexto de la novedad científica

Se puede comprobar que el trabajo investigativo, se acoge a los conceptos científicos y a las Normas de Control Interno que rigen a las Instituciones Públicas, lo que se corrobora con lo manifestado por los Funcionarios encuestados y entrevistados, dando la pauta para sugerir que se inicie una Evaluación del Riesgo Laboral en la Dirección de Planeamiento Territorial, también se pudo detectar que metodológicamente no se llevan los procesos como corresponde, afectando el desempeño de los Servidores Públicos, para esto se llevó a cabo las encuestas a los involucrados que diariamente tienen contacto directo con los habitantes del Cantón que buscan un mejor servicio. Además se tomó como eje transversal la investigación cuantitativa y cualitativa, luego del cual se efectuó la interpretación necesaria, para obtener resultados fehacientes y dar las recomendaciones para mitigar ciertos riesgos, en dicha Dependencia Municipal.

5.2. Conclusiones

Al analizar las variables independiente y dependiente mediante el Chi Cuadrado, se comprobó que existe relación entre ellas; en razón que, al implantarse un plan de prevención de riesgo, mediante la evaluación de riesgo laboral, los resultados permitirían a las autoridades, tomar los correctivos necesarios, en lo que concierne a la provisión de recursos, de esta manera se agilizarían los procesos administrativos, para brindar un servicio eficiente y eficaz a la ciudadanía en general; a su vez se beneficiaría, no sólo el desempeño del personal de la Dirección de Planeamiento Territorial, también a todos los servidores que laboran en el GAD Municipal del Cantón Salinas.

- ❖ Luego de la encuesta realizada a los Servidores Públicos de la Dirección de Planeamiento Territorial y a los empleados que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas, del total de la muestra el 59 % afirmaron que no existe una gestión de riesgo para evaluar los riesgos laborales, capaz de identificar las debilidades y amenazas que afecten el rendimiento de los empleados, aunque los orígenes pueden ser variados, es necesario conocer las causas de cualquier eventualidad negativa, porque repercute en las labores y en el logro de los objetivos de la Institución.

- ❖ Debido al limitado cuidado que se da a la provisión de recursos: tangibles (procesos administrativos, equipos topografía, movilización, etc.) e intangibles (motivación, depresión, insatisfacción laboral, etc.) motivación del empleado, etc.), ocasiona retraso en la entrega de los servicios, en el tiempo previsto en la Dirección de Planeamiento Territorial, lo que motivó a plantear esta interrogante, que dio como resultado, el 42% de los encuestados indicaron que la provisión de recursos no es suficiente, por lo que no se satisface de manera eficiente y eficaz a los usuarios, creando la necesidad de tomar atención, a este importante tema.

- ❖ Al analizar la influencia de los riesgos laborales en la Dirección de Planeamiento Territorial, se determinó que es escasa la atención que se brinda a las condiciones del entorno laboral, donde se realizan las actividades diarias y la estrecha relación de ésta, con la salud del trabajador (organización, motivación, igualdad, relaciones interpersonales, remuneración, ambiente); y al plantearla en la encuesta el resultado fue, que el 56% de la muestra están totalmente de acuerdo que el estrés laboral, afecta la salud del empleado, siendo una amenaza para su rendimiento en la Institución.

- ❖ No tener definida la misión, visión y objetivos de la Dirección de Planeamiento Territorial, fue la base para plantear la pregunta, si los procesos están delineados bajo ellos, el 36 % de los encuestados, están en desacuerdo y consideraron que los procesos no están delineados bajo una misión, visión y objetivos; para una buena administración, los estamentos deben ser actualizados, claros y accesibles para todos los empleados, con la finalidad que sirvan de guía para su aplicación en las labores diarias.

5.3. Recomendaciones y prospectiva

Sobre las recomendaciones que se sugieren con respecto a la evaluación del riesgo laboral y sobre su incidencia en el desempeño de los servidores públicos que laboran en la Dirección de Planeamiento Territorial, del GAD Municipal del Cantón Salinas, ha permitido generar las siguientes:

- En la administración pública, las instituciones son permanentes, los Funcionarios y Servidores Públicos son transitorios, por lo tanto les corresponde dejar un legado en lo que respecta a los métodos y procesos, que se generan en ella. Los riesgos no se pueden evitar, las causas son múltiples y sus efectos son percibidos en diferentes momentos, por tal motivo una de las recomendaciones en el presente trabajo de investigación, es que en la Dirección de Planeamiento Territorial, se establezca una evaluación del riesgo laboral, para identificar las causas negativas que afrontan los servidores, herramienta que servirá para administrar, evaluar, mitigar y controlar los riesgos en forma periódica; y se considere como modelo de gestión para que se aplique en cada una de las Jefaturas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas.

- Las personas son las encargadas de hacer cumplir los procesos, utilizando los recursos necesarios y en los tiempos determinados para informar por cada trámite en la Dirección de Planeamiento Territorial, esto permite recomendar que se elabore un manual de procesos de cada servicio que se genera en ella, a su vez diseñar un formato donde se detallen las actividades de cada servidor público, al aplicarse se logrará medir el desempeño, de esta manera se podrá evaluar cuantitativamente y valorar el grado de eficiencia y eficacia de cada empleado.

- Toda persona en cualquier momento y lugar está expuesta a riesgos que afectan su salud e integridad, por tal motivo es necesario sugerir que en la Municipalidad de Salinas, se establezca una Unidad de Riesgo y Salud Ocupacional, que permita diagnosticar las causas (económicas, sociales, personales, laborales, entre otros), que estarían afectando a los servidores públicos, aprovechando el conocimiento profesional de médicos que laboran en ella y contratar psicólogos clínicos; porque es responsabilidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, identificar y afrontar los factores adversos que pueden repercutir en los empleados, que en ciertas ocasiones provienen de situaciones que son percibidos de forma destructiva, afectando a toda la institución.

- Cada Servidor Público debe involucrarse en el progreso que beneficie al Cantón, siendo corresponsable de su avance y desarrollo, empezando por conocer sobre la Institución a que pertenecen, como su estructura orgánica, por tal motivo se sugiere que en la Dirección de Planeamiento Territorial, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas, mediante Ordenanza diseñe su Misión, Visión y Objetivos, para que los servidores públicos se formen bajo ellos y que sirvan de guía en los diferentes procesos, que podría aplicarse en cada departamento del GAD Municipal.

CUADRO 20 Conclusiones y recomendaciones

CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
No existe una gestión de riesgos para evaluarlos	Evaluar los riesgos laborales, identificando el agente generador, las causas y los efectos
Limitada provisión de recursos	Elaborar un manual de procesos de cada trámite y medir el desempeño mediante un formato que cuantifique las actividades que realiza el personal, basado en el nivel de eficiencia y eficacia.
Escasa atención que se brinda a las condiciones de empleo y la estrecha relación de ésta, con la salud del trabajador	Crear una Unidad de Riesgo y Salud Ocupacional y contratar personal calificado
No están delineados los procesos bajo la Misión, Visión y Objetivos	Diseñar la Misión, Visión y objetivos, de la Dirección de Planeamiento Territorial

Toda norma o proceso que se instaure dentro de las Instituciones Públicas, Direcciones o Dependencias, se iniciarán bajo los estamentos legales que emiten los organismos pertinentes, para la presente investigación en la Dirección de Planeamiento Territorial, del GAD Municipal del cantón Salinas, se crea la necesidad de elaborar las Ordenanzas respectivas, para su correspondiente aplicación.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Nobell Alejandro. (2011). *Médción y Evaluación en Comunicación*. España: Instituto de Investigación en Relaciones Públicas IIRP.
- Baxter Keith. (2012). *Administracion del Riesgo*. Trillas.
- Benjamin Regina MD, M. (2011). *Principios de Vinculación Comunidad*. Estados Unidos: American Recovery and Reinvestm Act.
- Chiavenato Idalberto. (2009). *Gestión de Talento Humano*. México: MCGRAW-HILL, Tercera Edición.
- CIVIL, X. J. (2006). *Derecho de sucesiones*, . Murcia.
- Commission Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway. (Septiembre de 2004). *COSO II*. Recuperado el 11 de Octubre de 2015, de www.coso.org/.../coso_erm_executivesummary.pdf
- Consultoría Internacional, S. D. (2010). *Manual de Administración de Riesgos, Financiera Rural*. México.
- Contreras Francisco, & Cassinelli Aldo. (2014). *El Concepto de eficiencia Organizativa: Una Aproximación a lo Univesitario*. Revista Lider, 4.
- Dra. Kuhn Rosie. (2015). *Auto-Empoderamiento*. The Paradigm Shifts Publishing.
- Estupiñan Gaitán Rodrigo. (2009). *Administración de Riesgos ERM y la Auditoría Interna*. Bogotá: Bogotá ECOE.
- Ezquerria Escudero Luis, P. R. (2010). *Derecho a la vida e integridad física y moral en el ámbito laboral*. Barcelona: Colección Atelier Laboral.
- Gabriel Vergel. (1993). *El Risk Management*. Barcelona: Hispano Europea.
- Garfias Rojas Omar, M. M. (2012). *La epidemiología aplicada a la medicina del trabajo*. México: Palibrio.
- Gorfaneff Yuri. (2007). *Problemas, Experimentos, Juegos de Roles para el Pensamiento Administrativo*. Bogotá: Documentos de Administración ISBN.
- Knight Kevin. (2009). *Normas ISO: ISO 31000:2009*. Recuperado el 7 de Noviembre de 2015, de iso-actual.blogspot.com/p/iso-310002009.html

- Leboyer Claude Lévy. (2003). La motivación en la Empresa, Modelos y Estrategias". España: Ediciones Gestión.
- Linares Martínez Angel Luis, C. &. (2000). Los Nuevos Conceptos de Control Interno. España: Díaz-Santos.
- Mejía Delgado Hernán. (2014). Gestión Integral de Riesgos y Seguros. Bogotá: Bogotá C.C.
- Moreno Briceño Fidel, G. E. (Abril 2012). El talento humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones. Daena: International Journal of Good Conscience, 57.
- Ortega Álvarez Luis. (2007). Estatuto Básico del Servidor Público. Madrid.
- Pavía Sánchez Inmaculada. (2012). Organización Empresarial y de Recursos Humanos. Málaga-España: IC Editorial.
- Repiso José Manuel Cansino Muñoz. (2001). Evaluar al Sector Público Español". Sevilla: Servicio de Publicaciones - Universidad de Cádiz.
- Rodríguez Mariela. (2010). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos Tiempos, Nuevos Riesgos? Observatorio Laboral, Revista Venezolana Vol. 2 N° 3, 53.
- Ruano Rafael. (26 y 27 de Junio de 2014). Gestión de Riesgo Estratégico. XIII Congreso de Riesgo Financiero. Cartagena de Indias, Colombia.
- Rubio Romero Juan Carlos. (2011). Manual para la Formación de Nivel Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Málaga, España: Ediciones Díaz de Santos S. A.
- Standarization Internacional Organization for. (2009). Recuperado el noviembre de 2015, de <http://www.ecured.cu/ISO>

LEYES Y NORMAS

Código Orgánico de Organización, Autonomía y Descentralización, 2010

Código Orgánico Estructural y Funcional por Procesos 2014

Constitución de la República del Ecuador 2008

Ley Orgánica de Servicio Público, 2010

Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado

Normas de Control Interno.- NCI 300.- Evaluación de Riesgo

Organización Internacional del Trabajo (OIT) –Convenio 155.- Protocolo de 2002

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (Comité Mixto de la OIT/OMS)

Página Virtual del Ministerio de Relaciones Laborales

Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017

Reformas al Código Orgánico de Organización, Autonomía y Descentralización

Sistema de Prevención de Riesgos (SGP)

ANEXOS

ANEXO 1 Carta aval para realizar trabajo de investigación



UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

Salinas, 15 de febrero del 2016
Oficio No. 21-GADMS-UATH-2016


Ingeniera
Linda Núñez Guale, MBA
**DIRECTORA DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (E), DE LA UNIVERSIDAD
ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**
Ciudad.

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para informar por medio del presente que esta Unidad ha dado su aprobación para que la Srta. **SUÁREZ PANCHANA MIRIAN MARILIN**, con cédula de ciudadanía no. **0911418580**, desarrolle el trabajo de titulación con el tema "EVALUACIÓN DEL RIESGO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, DE LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL, DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SALINAS", año 2015, a su vez que se concede la autorización para que esta información proporcionada para realizar el trabajo de Investigación, sea publicada en el portal de la UPSE.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes de ley.

Atentamente,


Lic. Pablo Vásquez Rodríguez
**JEFE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO**



c.c. Archivo.

Dirección:
Av. 10 de Agosto entre calle
Estados Unidos y Av. 22 de Diciembre,
sector Cda. Italiana

PBX:
04 3 729 830
alcaldia@salinas.gob.ec

ANEXO 2 Certificación Ortográfica

Lic. Ana del Pilar Quinde Mateo, Mg.
Número de Registro: 1006-12-747645
Número de Teléfono: 0939789609 042944292
Correo Electrónico: annitha20009@hotmail.com

CERTIFICACIÓN ORTOGRÁFICA

LIC. ANA DEL PILAR QUINDE MATEO, Magister en Docencia Universitaria e Investigación Educativa. Con el registro de SENESCYT N° 1006-12-747645, por medio del presente tengo a bien **CERTIFICAR**: Que he revisado la redacción, estilo y ortografía de la tesis de grado elaborada por: **MIRIAN MARILIN SUÁREZ PANCHANA**, previo a la obtención del título de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

TEMA DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: **“EVALUACIÓN DEL RIESGO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, DE LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL, DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015.”**

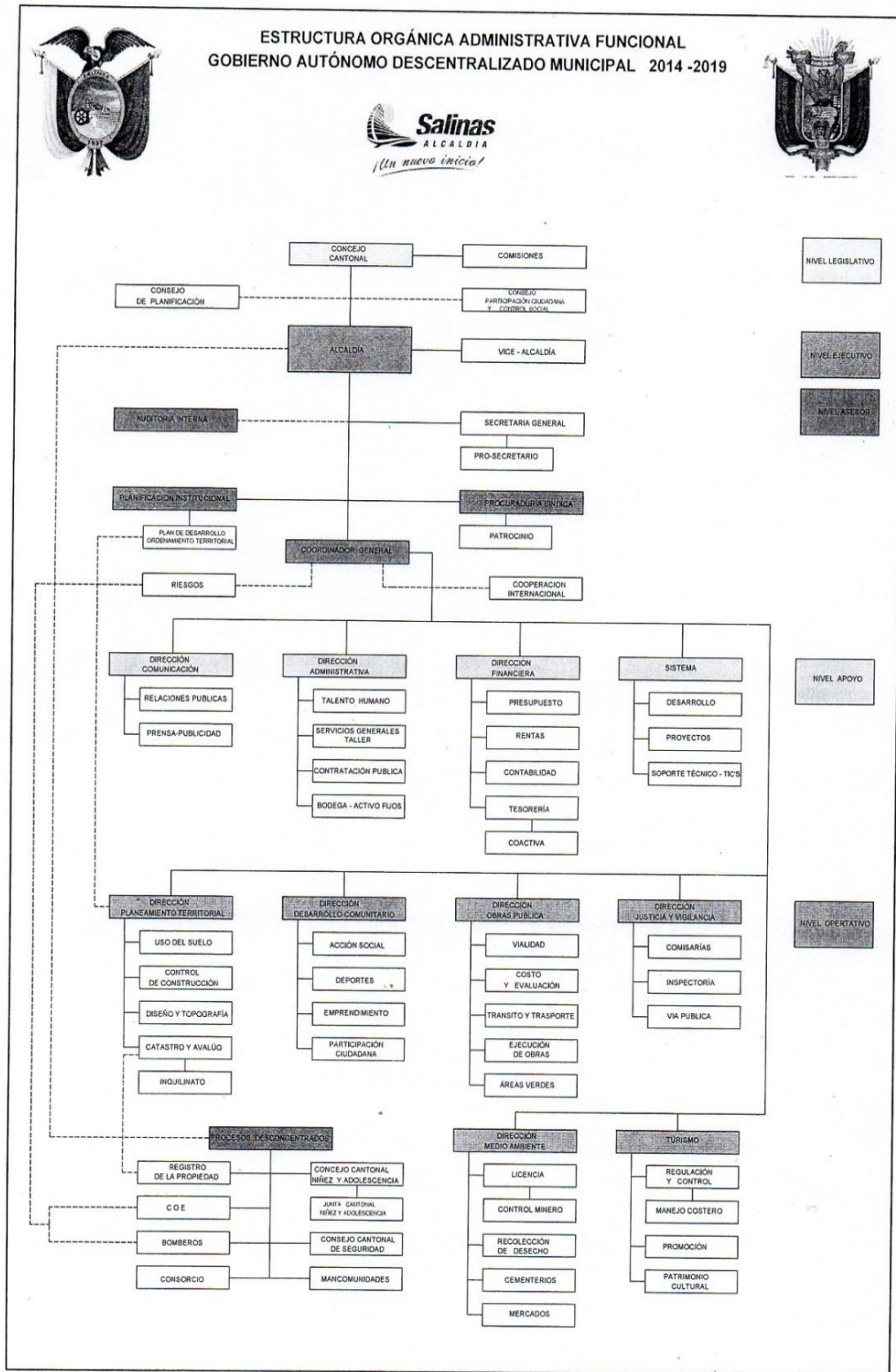
Trabajo de investigación que ha sido escrito de acuerdo a las normas ortográficas y de sintaxis vigentes.

La Libertad, 16 de febrero de 2016

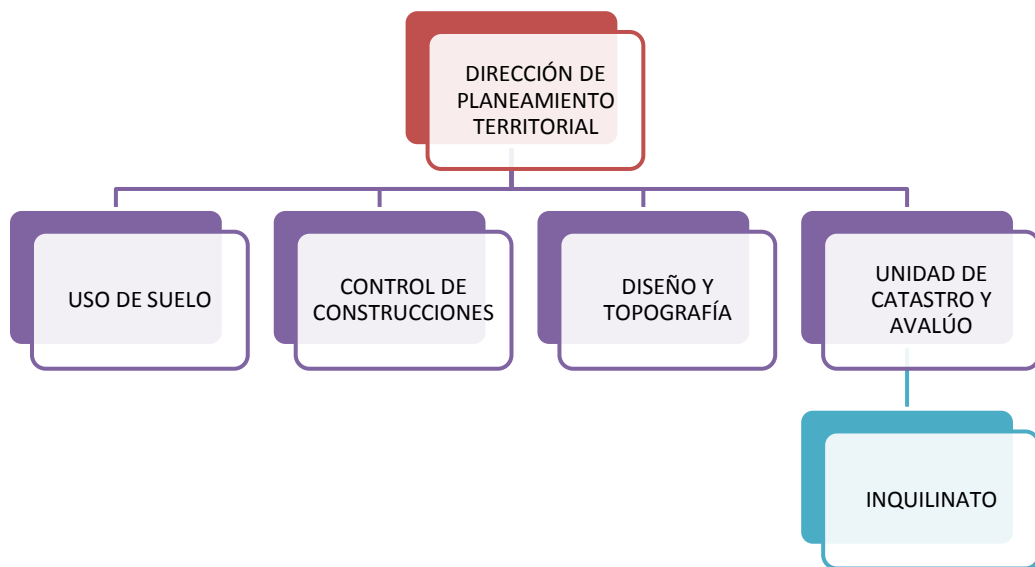


LIC. ANA DEL PILAR QUINDE MATEO. Mg.
C.I. 0913983680

ANEXO 3 Estructura del GAD Municipal de Salinas



ANEXO 4 Estructura del Equipo de Trabajo (2014-2019)



ANEXO 5

Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES
EVALUACIÓN DEL RIESGO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, DE LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL, DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015	<p>Problema General Cómo influye la evaluación del riesgo laboral, en el desempeño de los servidores públicos, del Departamento de Planeamiento Territorial, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena, año 2015?</p>	<p>Objetivo General Evaluar la influencia del riesgo laboral, sobre el desempeño de los Servidores Públicos, mediante una investigación cuantitativa y cualitativa, que optimice el servicio de la Dirección de Planeamiento Territorial, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas, año 2015</p>	<p>Hipótesis General La evaluación del riesgo laboral, se relaciona significativamente con el desempeño de los servidores públicos, de la Dirección de Planeamiento Territorial, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas</p>	<p>X: VARIABLE INDEPENDIENTE Evaluación de riesgo laboral</p>	<p>X1 Identificar los riesgos Administrar riesgos Objetivos Institucionales X2- Factor Interno y Externo Nivel de prevención Riesgo Organizacional Control Procesos laborales Nivel de Gestión</p>
	<p>Problemas específicos: ¿De qué manera, la identificación de riesgos laborales, ha influido en la adopción de medidas preventivas, en la Dirección de Planeamiento Territorial?</p>	<p>Objetivos específicos Evaluar cómo los riesgos laborales, influyen en la adopción de medidas preventivas, mediante estrategias administrativas para la determinación de las debilidades y fortalezas, de la Dirección de Planeamiento Territorial, del GAD Municipal del Cantón Salinas</p>	<p>Hipótesis Específicos El desarrollo de la evaluación de riesgo laboral, se relacionan significativamente con el desempeño de los servidores públicos, de la Dirección de Planeamiento Territorial.</p>	<p>Y: VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño de los servidores públicos</p>	<p>Y1- Talento Humano Desarrollo del Talento Humano Servicio a la colectividad Y2- Grado de cumplimiento Motivación Capacitación Nivel de conocimiento Eficacia y Eficiencia Integridad y responsabilidad</p>
	<p>¿Cómo, el desconocimiento de procesos administrativos, ha influido en el servicio que prestan los servidores públicos, de la Dirección de Planeamiento Territorial?</p>	<p>Analizar la relación del desconocimiento de los procesos administrativos sobre el servicio que prestan los Servidores Públicos, de la Dirección de Planeamiento Territorial, del GAD Municipal del Cantón Salinas</p>	<p>El desconocimiento de los procesos administrativos, se relaciona significativamente con del desarrollo de los servidores públicos de la Dirección.</p>		

Fuente: Observación
 Elaborado por: Mirian Suárez Panchana

ANEXO 6

Ficha de encuesta



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



ENCUESTA
<p>TEMA: Evaluación del riesgo laboral y su relación con el desempeño de los servidores públicos, de la Dirección de Planeamiento Territorial, del GAD Municipal del Cantón Salinas</p> <p>OBJETIVO: identificar a través de una encuesta dirigida a los servidores públicos, el nivel de desempeño de los diferentes procesos administrativos que brinda la Dirección de Planeamiento Territorial, del GAD Municipal del Cantón Salinas, mediante una evaluación de riesgo laboral, el cual repercute al servicio que se brinda a la ciudadanía.</p>

Fecha de Realización:
Indicación General; En cada pregunta encierre o marque la repuesta que usted considere oportuna de acuerdo a su criterio.

Identificar riesgos

	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1.- ¿Considera usted que al evaluar los riesgos laborales, se identificarían los problemas internos y externos, que impiden alcanzar los resultados planificados, en la Dirección de Planeamiento Territorial?	5	4	3	2	1
2.- ¿Considera usted, que al existir un plan de prevención de riesgos laboral en la Dirección de Planeamiento Territorial, se beneficiaría en forma positiva a toda la entidad?	5	4	3	2	1

Administrar riesgos

	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
3.- Considera usted, que los procesos en la Dirección de Planeamiento Territorial, están delineados en la Misión, Visión y Objetivos?	5	4	3	2	1
4.- ¿Considera usted que los procesos de control, serán efectivos si son revisados periódicamente?	5	4	3	2	1

Objetivos

	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5.- Considera usted, que para lograr los objetivos institucionales, se requiere que los procesos administrativos, sean idóneos?	5	4	3	2	1
6.- ¿Considera usted, que existe nivel de gestión en la Dirección de Planeamiento Territorial, en el momento de distribuir las tareas al personal, para atender solicitudes de origen externo?	5	4	3	2	1



Talento Humano	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
7. ¿Considera usted, que para medir el desempeño de los empleados de la Dirección de Planeamiento Territorial, primeramente se tiene que verificar el nivel de cumplimiento?	5	4	3	2	1
8.- ¿Considera usted, que al existir estrés laboral en los empleados, afecta la salud y por consiguiente su desempeño?	5	4	3	2	1

Desarrollo del Talento Humano	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
9 ¿Considera usted, que a los empleados se les capacita de acuerdo a su lugar de trabajo, para fortalecer su desempeño?	5	4	3	2	1
10- Las autoridades en el momento de asignar funciones a los empleados, consideran su habilidad y experiencia?	5	4	3	2	1

Servicio	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
11.- ¿ La provisión de recursos, ha permitido entregar los servicios en el tiempo oportuno, para satisfacer la necesidad del usuario con eficiencia y eficacia?	5	4	3	2	1
12. Considera usted, que los valores éticos y profesionales, inciden en el desempeño de los empleados y por consiguiente en el servicio que se ofrece a la ciudadanía?	5	4	3	2	1

ANEXO 7 Validación para recolección de datos



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

Validación de expertos para el instrumento de recolección de datos, para la propuesta de investigación "EVALUACIÓN DE RIESGO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, DE LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL, DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SALINAS, AÑO 2015", la misma que se realiza previo la obtención de la Licenciatura en Administración Pública.

Objetivo general de la investigación:

N°	Induce y sugiere respuesta	La redacción es clara y accesible	El ítem es pertinente	El ítem presenta congruencia con el indicador	El ítem presenta confusión en su contenido	El ítem presenta demasiada información	Se recomienda su eliminación	Su contenido es repetitivo	Otras observaciones
1				✓					
2				✓					
3				✓					
4				✓					
5				✓					
6				✓					
7				✓					
8				✓					
9				✓					
10				✓					
11				✓					
12				✓					

Consideraciones del evaluador

Las preguntas cumplen con los requerimientos necesarios para ser aplicadas	✓
Las preguntas cumplen parcialmente con los requerimientos necesarios para ser aplicados	
Las preguntas no cumplen con los requerimientos para ser aplicadas	
Evaluación	
Aplicar el instrumento después de los ajustes	
Aplicar el instrumento	✓
Medir mediante prueba piloto	

Evaluador: *Eduardo Rojas Alvarez*

Fecha: *20/11/2015*

ANEXO 8 Ficha de entrevista



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



ENTREVISTA
<p>TEMA: Evaluación del riesgo laboral y su relación con el desempeño de los servidores públicos, de la Dirección de Planeamiento Territorial, del GAD Municipal del Cantón Salinas</p> <p>OBJETIVO: Recoger información importante y necesaria a través de una conversación que se realizó a funcionarios del GAD Municipal del Cantón Salinas, para llegar a un diagnóstico preciso del problema existente.</p>
⇔ ¿Considera usted que en la Dirección de Planeamiento Territorial, es necesario realizar una Evaluación de Riesgo Laboral?
⇔ ¿Considera usted que en la Dirección de Planeamiento Territorial, puede existir algún riesgo laboral?
⇔ ¿Considera usted que en el GAD Municipal, es importante crearse una unidad que se encargue de la salud de los empleados?
⇔ ¿Según sus conocimientos los procedimientos administrativos en la Dirección de Planeamiento Territorial, llena sus expectativas?
⇔ Como considera el profesionalismo de los servidores públicos, demuestran eficiencia y eficacia?

ANEXO 9**Observación N° 1.- Área de Recepción**

DATOS INFORMATIVOS	
LUGAR: DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL	
FECHA: 06 DE AGOSTO DE 2015	
HORA: 16H00	
OTROS DATOS: DEFICIENTE COLABORACIÓN CON PERSONAL QUE LABORA EN LA SECRETARÍA-RECEPCIÓN DE LA DIRECCIÓN	
CASO OBSERVADO	ACONTECIMIENTO
Insuficiente colaboración con el personal que labora en el área de recepción de documentos de la dirección de Planeamiento Territorial, cuando existe elevada afluencia de usuarios.	<p>16H00 Mucha afluencia de público, se atiende de forma ordenada a medida que van ingresando, ocho personas por atender.</p> <p>16:05 Conserje de la Alcaldía ingresa a la oficina, para entregar nuevas solicitudes, se requiere colaboración de un servidor público que se encuentra en otra área de la oficina, no existe una respuesta positiva y se rehúsa a recibir la documentación.</p> <p>16h10: se le indica al conserje de la Alcaldía, que luego se le enviará la libreta, donde se registran las comunicaciones, lo que ocasiona retraso para atender solicitudes.</p>

Fuente: Observación

Elaborado por: Mirian Suárez Panchana

ANEXO 10**Observación N° 2.- Informe Técnicos**

DATOS INFORMATIVOS	
LUGAR: DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL	
FECHA: 17 DE JULIO DE 2015	
HORA: 16H00	
OTROS DATOS: Retraso en la entrega de informes técnicos	
CASO OBSERVADO	ACONTECIMIENTO
Otro problema que se observó, es el ocasionado por un técnico, que al acudir al sitio, no efectuó las mediciones correctamente, por lo que es necesario realizar una nueva visita al terreno, para elaborar su informe final, este hecho ocasionó contrariedades al usuario, por la demora en el despacho de su petición, quien indicó que ya tiene mucho tiempo en la Dirección.	<p>14H20, Usuario indica que desde de febrero de 2015 solicitó una colocación de hitos y a la fecha Octubre de 2015, no ha sido atendido, aunque la técnica encargada ha quedado en cumplir.</p> <p>14H40 Se le indica que revisando los reportes despachados, no se ha dado respuesta a la solicitud.</p> <p>Completamente enojado indica que si técnico no puede realizar el informe, que se entregue a otra persona solicitud, que ha pasado mucho tiempo.</p>

Fuente: Observación

Elaborado por: Mirian Suárez Panchana

ANEXO 11**Observación N° 3.- Empleado Desmotivado**

DATOS INFORMATIVOS	
LUGAR: DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL	
FECHA: 20 DE OCTUBRE DE 2015	
HORA: 09H00	
OTROS DATOS: EMPLEADO DESMOTIVADO	
CASO OBSERVADO	ACONTECIMIENTO
Se observó a un empleado desmotivado, porque no le delegan ninguna labor relacionado a su perfil y realiza muy poca actividad durante la semana, por lo que va a solicitar sus vacaciones.	Inspector de la Dirección de Planeamiento Territorial, labora desde hace varios años en la Municipalidad, su labor es realizar trabajos de campo, no se le asigna ninguna actividad, por eso solicita vacaciones, esto le conlleva a sentirse mal, afectando su autoestima.

Fuente: Observación

Elaborado por: Mirian Suárez Panchana

ANEXO 12**Observación N° 4.- Escaso Equipo de Topografía**

DATOS INFORMATIVOS	
LUGAR: DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SALINAS	
FECHA: 10 DE JUNIO DE 2015	
HORA: 16H00	
OTROS DATOS: ESCASO EQUIPO INFORMÁTICO y DE TOPOGRAFÍA	
CASO OBSERVADO	ACONTECIMIENTO
También se observó una deficiente entrega de reportes por parte de un técnico, a causa del escaso equipo de topografía	10H00 usuaria llama por teléfono, y pregunta cuándo estará listo informe. Inspector comunica que no se ha realizado por falta de equipos de topografía, lo que ocasiona retraso en trámite. 13H00 Usuario pregunta, cuando realizarán la inspección, empleado indica que no se ha podido efectuar porque se requiere verificar con exactitud la posición del predio (el teodolito dañado).

Fuente: Observación

Elaborado por: Mirian Suárez Panchana

Fotografías



ARQ. SIDONNID ORTA ALEMÁN
DIRECTORA DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL



LCDA. JENNY DEL PEZO
CONCEJAL PRINCIPAL DEL CANTÓN SALINAS

OFICINAS DE LA DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO TERRITORIAL



OFICINAS DE LA UNIDAD DE AVALÚOS Y CATASTRO



ÁREA DE CONTROL DE CONSTRUCCIONES



ÁREA DE INSPECTORES



TALLERES



**PERSONAL QUE LABORA EN LA DIRECCIÓN DE
PLANEAMIENTO TERRITORIAL
GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SALINAS**