



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA: INGENIERÍA DE EMPRESAS

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la obtención del título de:

INGENIERA DE EMPRESAS

TEMA:

**“PLAN DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL PARA EL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL
DEL CANTÓN PENIPE, PROVINCIA DE CHIMBORAZO, PARA EL
PERIODO 2014-2019”**

AUTORA:

ADRIANA NARCISA AGUIRRE HERNÁNDEZ

RIOBAMBA – ECUADOR

2016

CERTIFICADO DE TRIBUNAL

Certificamos que el presente trabajo de investigación previo a la obtención del título de Ingeniera de Empresas, ha sido desarrollado por la Srta. ADRIANA NARCISA AGUIRRE HERNÁNDEZ, ha cumplido con las normas de investigación científica y una vez analizado su contenido, se autoriza su presentación.

.....
ING. CARLOS PATRICIO ARGUELLO MENDOZA
DIRECTOR DE TRIBUNAL

.....
ING. GERARDO LUIS LARA NORIEGA
MIEMBRO DE TRIBUNAL

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Adriana Narcisa Aguirre Hernández, declaro que el presente trabajo de titulación es de mi autoría y que los resultados del mismo son auténticos y originales. Los textos constantes en el documento que provienen de otra fuente, están debidamente citados y referenciados.

Como autora, asumo la responsabilidad legal y académica de los contenidos de este trabajo de titulación.

Riobamba, 9 de mayo del 2016

Adriana Narcisa Aguirre Hernández

C.I 060402458-8

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a Dios y a mis padres Ciro y Narcisa, quienes me dieron la vida y en ella la oportunidad de tenerlos a mi lado de manera incondicional en cada paso que he dado y la capacidad de superarme como persona y como profesional, porque todo lo que soy se lo debo a ustedes.

A mis hermanos Juan y Johanna, por apoyarme y enseñarme lo esencial y verdaderamente valioso de la vida al saber que puedo contar con ustedes en todo momento.

A ti Odalis por tu paciencia y comprensión, porque preferiste sacrificar tu tiempo para que yo pudiera cumplir con el mío. Por tu bondad y sacrificio me inspiraste a ser mejor, ahora puedo decir que este trabajo lleva mucho de ti.

A aquellas personas muy especiales e inolvidables que han formado parte de mi vida y han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio, sin ustedes tampoco lo hubiera logrado.

Adriana Narcisa Aguirre Hernández

AGRADECIMIENTO

A Dios por la salud y la vida; por haberme permitido llegar hasta este punto, a mis padres por ser el pilar fundamental en mi formación, por hacer todo lo que estuvo en sus manos para poder lograr mis sueños a ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento.

A mi hija Odalis, mi mayor tesoro, por concederme su tiempo y permitirme culminar mi carrera, por ser mi mayor inspiración y fortalecer mi corazón, gracias por estar siempre a mi lado,

A mis hermanos Juan y Johanna gracias por creer y confiar en mí, por todo el afecto con el que me han rodeado durante toda nuestra convivencia, a ustedes de corazón gracias.

A la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo y en ella a mis maestros Ing. Patricio Arguello e Ing. Gerardo Lara, por guiarme con sus valiosos conocimientos en el desarrollo de este trabajo y porque han motivado mis deseos de ser mejor cada día al recorrer este camino conmigo y enseñarme a ser más humana.

A mi compañero de vida, gracias por guiarme y compartir a mi lado, esos maravillosos momentos que nos ha regalado la vida, usted ha sido una de mis razones para estar en el lugar que ahora me encuentro.

Gracias a esas personas importantes en mi vida, por compartir juntos momentos únicos y porque siempre estuvieron listas para brindarme toda su ayuda, ahora me toca regresar un poquito de todo lo inmenso que me han otorgado.

Adriana Narcisa Aguirre Hernández

ÍNDICE DE CONTENIDO

Portada	i
Certificado de tribunal	ii
Declaración de autenticidad.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenido.....	vi
Índice de tablas	xi
Índice de figuras.....	xii
Índice de anexos.....	xiv
Resumen ejecutivo.....	xv
Summary	xvi
Introducción	1
CAPITULO I: EL PROBLEMA	2
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1.1 Formulación del Problema de Investigación	2
1.1.2 Delimitación del Problema	2
1.2 JUSTIFICACIÓN	3
1.3 OBJETIVOS	4
1.3.1 Objetivo General.....	4
1.3.2 Objetivos Específicos	4
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	5
2.1 HILO CONDUCTOR	5
2.2 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	6
2.2.1 Descripción de la empresa.....	6
2.2.2 Base Legal	6
2.2.3 Misión.....	7
2.2.4 Visión.....	7
2.2.5 Objetivo General del GAD Municipal de Penipe.....	7
2.2.6 Objetivos Específicos	7
2.2.7 Fines del GAD de Penipe	8
2.2.8 Políticas Institucionales	9
2.2.9 Valores Institucionales	9

2.3	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	10
2.3.1	Salud, seguridad y trabajo.	10
2.3.2	Relación de la salud y seguridad en el trabajo.....	11
2.3.3	Importancia de la salud y la seguridad en el trabajo.....	11
2.3.4	Accidente	12
2.3.4.1	Accidentes en el trabajo.....	13
2.3.4.2	Incidencia del accidente de trabajo.....	13
2.3.5	Enfermedades	13
2.3.5.1	Enfermedades profesionales	13
2.3.5.2	Importancia	14
2.3.5.3	Características.....	14
2.3.5.4	Factores de identificación de enfermedades profesionales.....	14
2.3.5.5	Clasificación de las enfermedades profesionales	15
2.3.6	Riesgos.....	15
2.3.6.1	¿Qué es el riesgo?	15
2.3.6.2	Riesgos en el trabajo	15
2.3.6.3	Clasificación	16
2.3.7	Identificación, control y valoración de los riesgos	16
2.3.7.1	Identificación del riesgo	17
2.3.7.2	Evaluación del riesgo.....	18
2.3.7.3	Evaluación del riesgo sus métodos	21
2.3.7.4	Control y seguimiento del riesgo.....	22
2.3.8	Instrumentos de acción en la salud y seguridad ocupacional	23
2.3.8.1	Historia clínica ocupacional	23
2.3.8.2	Campo de aplicación de los instrumentos de aplicación	23
2.3.8.3	Vigilancia del medio ambiente de trabajo	23
2.3.8.4	Vigilancia de la salud de los trabajadores	24
2.3.9	Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional ISO 18001	24
2.3.9.1	Beneficios	25
2.3.9.2	Estructura.....	25
2.4	FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	26
2.4.1	Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	26
2.4.2	Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo	27

2.4.3	Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo, (Resolución 741)....	27
2.4.4	Reglamento Orgánico Funcional del IESS, (Resolución C.D. 021) de la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo.....	27
2.4.5	Ámbito de Aplicación.....	28
2.5	MARCO CONCEPTUAL.....	29
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO		31
3.1	HIPÓTESIS O IDEA A DEFENDER.....	31
3.1.1	Hipótesis general	31
3.1.2	Hipótesis específicas.....	31
3.2	VARIABLES	31
3.2.1	Variable independiente	31
3.2.2	Variable dependiente	31
3.3	MODALIDAD	32
3.4	TIPO DE INVESTIGACIÓN	32
3.4.1	Explorativa.....	32
3.4.2	Investigación descriptiva	32
3.4.3	Investigación de campo	32
3.4.4	Investigación documental	32
3.5	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	33
3.6	MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	33
3.6.1	Métodos	33
3.6.1.1	Método deductivo	33
3.6.1.2	Método Inductivo	33
3.6.2	Técnicas	34
3.6.2.1	Entrevistas	34
3.6.2.2	Observación	34
3.6.3	Instrumentos	34
3.6.3.1	Cuestionarios	34
3.7	RESULTADOS.....	35
3.7.1	Preguntas aplicadas a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe.....	35
3.7.2	Preguntas aplicadas a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe.....	45
3.7.3	Comprobación de Hipótesis o Idea a Defender	54

3.7.3.1	Prueba de chi-cuadrado EMPLEADOS	54
3.7.3.2	Prueba de chi-cuadrado Trabajadores.....	56
	CAPITULO IV: MARCO PROPOSITIVO	60
4.1	TITULO	60
4.2	CONTENIDO DE LA PROPUESTA.....	60
4.2.1	Antecedentes de la Propuesta	60
4.2.2	Objetivos de la Propuesta	61
4.2.3	Gestión Administrativa.....	61
4.2.3.1	Política de Gestión Integral de Riesgos	61
4.2.3.2	Estructura organizativa	64
4.2.3.3	Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	66
4.2.3.4	Conformación del Comité de Seguridad	66
4.2.3.5	Delegado de Salud y Seguridad en el Trabajo.....	67
4.2.3.6	Implantación	68
4.2.4	Gestión Técnica	69
4.2.4.1	Identificación	69
4.2.4.2	Medición	69
4.2.4.3	Evaluación	70
4.2.4.4	Control	70
4.2.4.5	Factores de riesgo	71
4.2.4.6	Equipos de Protección Personal	76
4.2.4.7	Condiciones para el uso de Equipos de Protección Personal	81
4.2.4.8	Capacitación para usar los EPPs.....	82
4.2.4.9	Inspecciones periódicas en el uso de los equipos de protección personal.....	82
4.2.4.10	Señales a incorporar en las Instalaciones	82
4.2.4.11	Luminosidad	85
4.2.4.12	Temperatura.....	85
4.2.5	Gestión del talento humano	85
4.2.5.1	Selección de los colaboradores	85
4.2.5.2	Vigilancia de la Salud y la Seguridad en el Trabajo.....	86
4.2.5.3	Perfil profesional del responsable de Salud y Seguridad en el Trabajo	88
4.2.5.4	Capacitación al Talento Humano	88
4.2.5.5	Comunicación	89
4.2.5.6	Inspecciones de Salud y Seguridad en el Trabajo	89

4.2.5.7 Auditorías Internas	91
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES	95
BIBLIOGRAFIA	97
ANEXOS	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Clasificación de los Riesgos.....	18
Tabla N° 2: Indicador de Causas de Incapacidad	41
Tabla N° 3: Indicador de Satisfacción Laboral.....	44
Tabla N° 4: Causas de incapacidad.....	50
Tabla N° 5: Indicadores de Satisfacción Laboral	53
Tabla N° 6: Frecuencia - Concordancia entre área de trabajo y actividades	54
Tabla N° 7: Frecuencias - Existencia de una Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional	55
Tabla N° 8: Frecuencias - Existencia de un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional ...	55
Tabla N° 9: Frecuencias - Causas de Incapacidad.....	55
Tabla N° 10: Frecuencias: Dotación de Prendas de Protección.....	55
Tabla N° 11: Significancia: Estadísticos de Prueba.....	56
Tabla N° 12: Frecuencias - Lugar de trabajo.....	57
Tabla N° 13: Frecuencias - Concordancia de áreas de trabajo con las actividades	57
Tabla N° 14: Frecuencias - Existencia de una Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional	58
Tabla N° 15: Frecuencias - Existencia de un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional .	58
Tabla N° 16: Frecuencias - Causas de Incapacidad.....	58
Tabla N° 17: Frecuencias - Dotación de Prendas de Protección	58
Tabla N° 18: Significancia - Estadísticos de prueba.....	59
Tabla N° 19: Medición del Riesgo	62
Tabla N° 20: Matriz Parcial de Riesgos.....	63
Tabla N° 21: Control de Riesgos Mecánicos.....	72
Tabla N° 22: Control de Riesgos Físicos.....	72
Tabla N° 23: Control de Riesgos Químicos	73
Tabla N° 24: Control de Riesgos Ergonómicos.....	74
Tabla N° 25: Control de Riesgo Psicosocial.....	75
Tabla N° 26: Control de Riesgos Biológicos.....	75
Tabla N° 27: Formato del Programa de Auditoria.....	91

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Hilo Conductor	5
Figura N° 2: Cantón Penipe y sus Parroquias	6
Figura N° 3: Estructura Orgánica	10
Figura N° 4: Directrices de la Salud y la Seguridad Laboral.....	12
Figura N° 5: Pasos para gestionar el Riesgo.....	16
Figura N° 6: Lugar de trabajo de los colaboradores	35
Figura N° 7: Concordancia entre área de trabajo y actividades.....	36
Figura N° 8: Conocimiento del tema de Salud y Seguridad Ocupacional.....	37
Figura N° 9. Existencia de la Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional	38
Figura N° 10. Existencia del Plan de Salud y Seguridad Ocupacional.....	39
Figura N° 11: Lugar de concurrencia al sufrir un accidente.....	40
Figura N° 12: Causas de Incapacidad	41
Figura N° 13: Prendas de Protección Personal	42
Figura N° 14: Clasificación de Prendas de Protección	43
Figura N° 15: Satisfacción Laboral	44
Figura N° 16: Concordancia entre área de trabajo y actividades.....	45
Figura N° 17: Conocimiento del tema de Salud y Seguridad Ocupacional.....	46
Figura N° 18: Existencia de una Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional	47
Figura N° 19: Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional	48
Figura N° 20: Organigrama Estructural con la inserción de la Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional.....	49
Figura N° 21: Causas para incapacitar a los colaboradores	50
Figura N° 22: Dotación de Prendas de Protección	51
Figura N° 23: Clasificación de las Prendas de Protección.....	52
Figura N° 24: Satisfacción Laboral	53
Figura N° 25: Matriz de Riesgos Cualitativa.....	63
Figura N° 26: Cascos Protectores	77
Figura N° 27: Tapones	78
Figura N° 28: Orejeras	78
Figura N° 29: Cascos para soldadores	79
Figura N° 30: Gafas de Seguridad	79

Figura N° 31: Guantes	80
Figura N° 32: Calzado con punta de acero	80
Figura N° 33: Mascarillas	81
Figura N° 34: Ropa de Trabajo	81
Figura N° 35: Señales de Prevención	83
Figura N° 36: Señales de Información.....	83
Figura N° 37: Señales de Peligro	84
Figura N° 38: Señales para incendios	84
Figura N° 39: Proceso de Inspecciones Programadas	90

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 1: Ejemplo de una Lista de Verificación de una Inspección	99
Anexo N° 2: Encuesta aplicada a los Empleados del GAD Municipal del Cantón Penipe	100
Anexo N° 3: Encuesta aplicada a los Trabajadores del GAD Municipal del Cantón Penipe	103
Anexo N° 4: Listado de Servidoras y Servidores Municipales de acuerdo a sus Modalidades de Contrato.....	106
Anexo N° 5: Fotografía.- Instalaciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe	114
Anexo N° 6: Fotografía.- Maquinaria de la Unidad de Transporte y Movilización.....	115
Anexo N° 7: Fotografía de Encuesta aplicada a Recaudadora Municipal	116
Anexo N° 8: Fotografía de encuesta aplicada a Técnico de Agua Potable.....	117
Anexo N° 9: Fotografía de encuesta aplicada a Técnicos de Planificación.....	118
Anexo N° 10: Fotografía.- Encuesta aplicada a Choferes Municipales	119
Anexo N° 11: Fotografía.- Encuesta aplicada a Jefe de la Unidad de Tránsito y Tránsito y Transporte.....	120
Anexo N° 12: Fotografía.- Encuesta aplicada al Jefe de la Unidad Administrativa de Talento Humano	121

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo tiene por objetivo la implementación de un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional para el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Penipe, que está dirigido especialmente, con la finalidad de que a las servidoras y servidores de esta entidad pública se les considere todos sus beneficios que por Ley le corresponden en temas de salud y seguridad en su lugar de trabajo.

Esta investigación se ha llevado a cabo mediante la utilización de métodos deductivo e inductivo y herramientas como las Normas OHSAS 18001, el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo con sus reglamentos emitidos por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Normas de Control Interno, diálogo directo con quienes forman parte de la Municipalidad y finalmente, encuestas aplicadas a todos los trabajadores de la misma; lo que ha permitido identificar la necesidad de que se vele por su bienestar, con el afán de otorgarles condiciones apropiadas, un buen clima laboral, dotación de equipos de protección personal y ropa de trabajo durante su jornada laboral.

La falta de garantías en cuanto a salud y seguridad en el trabajo y la exposición de riesgos en la ejecución de sus labores son inconvenientes de importancia relativa, por lo que se recomienda la difusión y ejecución del presente trabajo de investigación con el objeto de que los trabajadores de esta entidad de Gobierno conozcan y gocen de los beneficios que les corresponde de acuerdo al ámbito legal que los ampara, lo que permitirá un sano, seguro y óptimo desempeño en sus funciones durante su relación laboral.

Palabras claves: Salud y Seguridad Ocupacional, Riesgos, Enfermedad Profesional, Calidad de Vida, Condiciones de Trabajo, Gestión Técnica, Gestión del Talento Humano.

.....
Ing. Carlos Patricio Arguello Mendoza
DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

SUMMARY

The objective of this research is to implement a Health and Occupational Safety Plan for the Gobierno Autónomo Descentralizado of Penipe village. The main goal of this proposal is to give staff members of this institution the possibility to access to all the benefits they deserve according to the Law regarding health and security in the workplace.

The inductive and deductive methods were used as well as the OHSAS 18001 standards, the Andean Health and Security in the workplace instrument with the regulations issued by the Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, and Internal Control Standards, at the same time a direct dialogue with the Municipality authorities was developed, finally surveys were applied to all the institution employees, then there is a need to look after for their welfare, in order to offer appropriate conditions, a good working environment, appropriate personal protective equipment, and work clothing during working hours.

Lack of guarantees in terms of health and safety in the workplace and exposure to risks in their duties are important drawbacks; therefore it is recommended that this material were disseminated and implemented so that the employees of this Public Institution could know and access the benefits they deserve legally, this allows a healthy, safe, and optimal performance in their duties during the professional relationship.

Keywords: Health and Occupational Safety, Risk, Occupational Disease, Quality of Life, Working Conditions, Technical Management, Human Resource Management

INTRODUCCIÓN

La salud y la seguridad ocupacional no han sido preocupaciones para los empleadores, por el contrario centraban su atención, esfuerzos e interés, en generar el máximo margen de producción con los más bajos costos, al pasar del tiempo la salud de los colaboradores, su seguridad y de las instalaciones de las empresas comenzaron a afectar la productividad en la medida en que las amplias jornadas de trabajo eran extenuantes y el deterioro estructural era más evidente.

El impacto de la salud de los colaboradores sobre su calidad de vida, la de su familia y de la comunidad, constituyen éticamente el valor principal y la justificación social más trascendente para el desarrollo de la salud ocupacional, adquiriendo así el carácter de derecho humano. Desde el punto de vista económico, la salud y la seguridad laboral adquieren especial relevancia en el marco del progreso y desarrollo de la sociedad.

La buena salud del colaborador y su seguridad en el lugar de trabajo, influye directamente en la capacidad de producción individual y de equipo, ya que un país crece directamente a través de la población trabajadora, un deterioro de esta fuerza laboral, daña también el bienestar familiar. La Organización Internacional del Trabajo desde su creación ha dado una preferente atención a la protección de los trabajadores lo que se refleja en el importante número de Instrumentos Internacionales creados y que están dirigidos a la salud y seguridad de los trabajadores.

Hoy en día las políticas de salud y de seguridad ocupacional son integrales e incluyentes, consecuentemente se ha generado compromiso en los colaboradores en el auto cuidado, su comportamiento, su cultura, ambiente laboral y las relaciones con sus líderes como una cadena en la que existe la responsabilidad compartida y el involucramiento; lo que permite verificar el cumplimiento de la normativa legal y técnica de la Salud y Seguridad Ocupacional con el afán de que la autoridad máxima junto con su equipo de trabajo provean a sus colaboradores de una saludable y segura convivencia en su lugar de trabajo.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En vista de que se genera la necesidad de mantener criterios y acciones de bienestar y seguridad de los recursos disponibles, en la actualidad se puede evidenciar una serie de incertidumbres presentes en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe, por el escaso conocimiento de conceptos, metodologías, guías, manuales o por las indeterminaciones existentes a causa de la inadecuada coordinación entre los miembros del equipo de trabajo de los departamentos que forman parte de la institución; y debido a que no se cuenta con un Plan que brinde beneficios a las servidoras y servidores de la Municipalidad.

La falta de garantías en cuanto a salud y seguridad dentro del área de trabajo, constituyen entre otros, inconvenientes específicamente para quienes prestan sus servicios o mano de obra a cambio de un salario y en cualquier momento pueden estar expuestos a riesgos laborales que les puede causar accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales que retrasan directamente el logro de los objetivos institucionales y con ello provocan el estancamiento de obras y actividades que están direccionados con las parroquias que forman parte de este Cantón.

1.1.1 Formulación del Problema de Investigación

¿De qué manera incide el Plan de Salud y Seguridad Ocupacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe, Provincia de Chimborazo, para el periodo 2014-2019?

1.1.2 Delimitación del Problema

Campo: Administrativo

Área: Talento Humano

Aspecto: La Salud y Seguridad Ocupacional.

Delimitación espacial: Debido a la carencia de un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional que proteja a las y los servidores del GAD-M de Penipe. Este trabajo investigativo se realizará con el total de servidores de esta entidad pública.

Delimitación temporal: Esta labor investigativa se realizará durante el periodo diciembre 2014 – Mayo 2015 y abarca a todos los servidores y servidoras de la Municipalidad, ya que pretende cumplir con las exigencias legales y demás correspondientes con respecto a la seguridad y salud ocupacional.

1.2 JUSTIFICACIÓN

El trabajo a ejecutarse en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe es importante, ya que el Plan de Salud y Seguridad Ocupacional, al ser considerado una herramienta, permite la organización de la institución, integrar una serie de acciones encaminadas a impulsar el trabajo, a asegurar un compromiso sólido de las servidoras y los servidores con la entidad; y mejorar la calidad del trabajo tanto interno como externo, con miras a la excelencia.

Por ende, al implementar este Plan se busca prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, generando un cambio en la cultura de gestión del talento humano en vista de que la reducción de estos fenómenos se pueden traducir en productividad y optimización de recursos; lo que permitirá un mejor desempeño dentro de la Municipalidad del Cantón Penipe, poniendo de manifiesto además que no bastan las normas, sino que es imprescindible el cambio de actitud de las servidoras y los servidores del GAD-M de Penipe, en materia no sólo de desarrollarse en su ámbito, sino también dentro de las prácticas definidas en la organización.

La originalidad de este trabajo investigativo es plantear y crear nuevas formas de trabajar impulsando el cuidado y la prevención de enfermedades profesionales, con el objetivo no solo de reducirlas, sino desarrollar el rendimiento en todos los ámbitos inherentes en las servidoras y servidores del GAD-M de Penipe. La importancia de implementar un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional, exige llevar a cabo un proceso que permita a las servidoras y servidores desarrollar y concientizar hábitos de salud y seguridad ocupacional cristalizándose adecuadamente mediante la teoría y la praxis.

Los beneficiarios principales son las servidoras y servidores del GAD-M de Penipe, ya que se pretende obtener una sociedad trabajadora saludable y segura con una visión futurista, que se adapte a los cambios y se enfrente a los retos tecnológicos y científicos dentro de su campo ocupacional. Es factible de elaboración debido a que existe la relación directa entre los individuos de investigación, los recursos económicos y materiales necesarios para su interpretación y además por el deseo de incursionar en el campo de la investigación científica.

El interés es gradual y cada vez más exigente, que plantea como tarea, enfatizar la calidad de la salud y seguridad en el trabajo. El impacto que contribuirá la investigación a través de la ejecución del plan, coadyuvará al rendimiento óptimo individual y colectivo de quienes forman parte del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Implementar el Plan de Salud y Seguridad Ocupacional para el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Penipe, Provincia de Chimborazo, para el periodo 2015 – 2019

1.3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Realizar un diagnóstico situacional a los servidores y servidoras que laboran en el GAD-M de Penipe, para identificar las posibles causas de accidentes y enfermedades profesionales.
- ✓ Diseñar un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional, en base a las necesidades de sus servidores y a través de la aplicación de herramientas que minimicen los factores de riesgo dentro del GAD-M de Penipe.
- ✓ Proponer el Plan de Salud y Seguridad Ocupacional, con el fin de aportar a la satisfacción y bienestar de los servidores y servidoras municipales brindando un excelente ambiente laboral, sentido de pertenencia y seguridad en sus labores dentro el GAD-M de Penipe.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 HILO CONDUCTOR

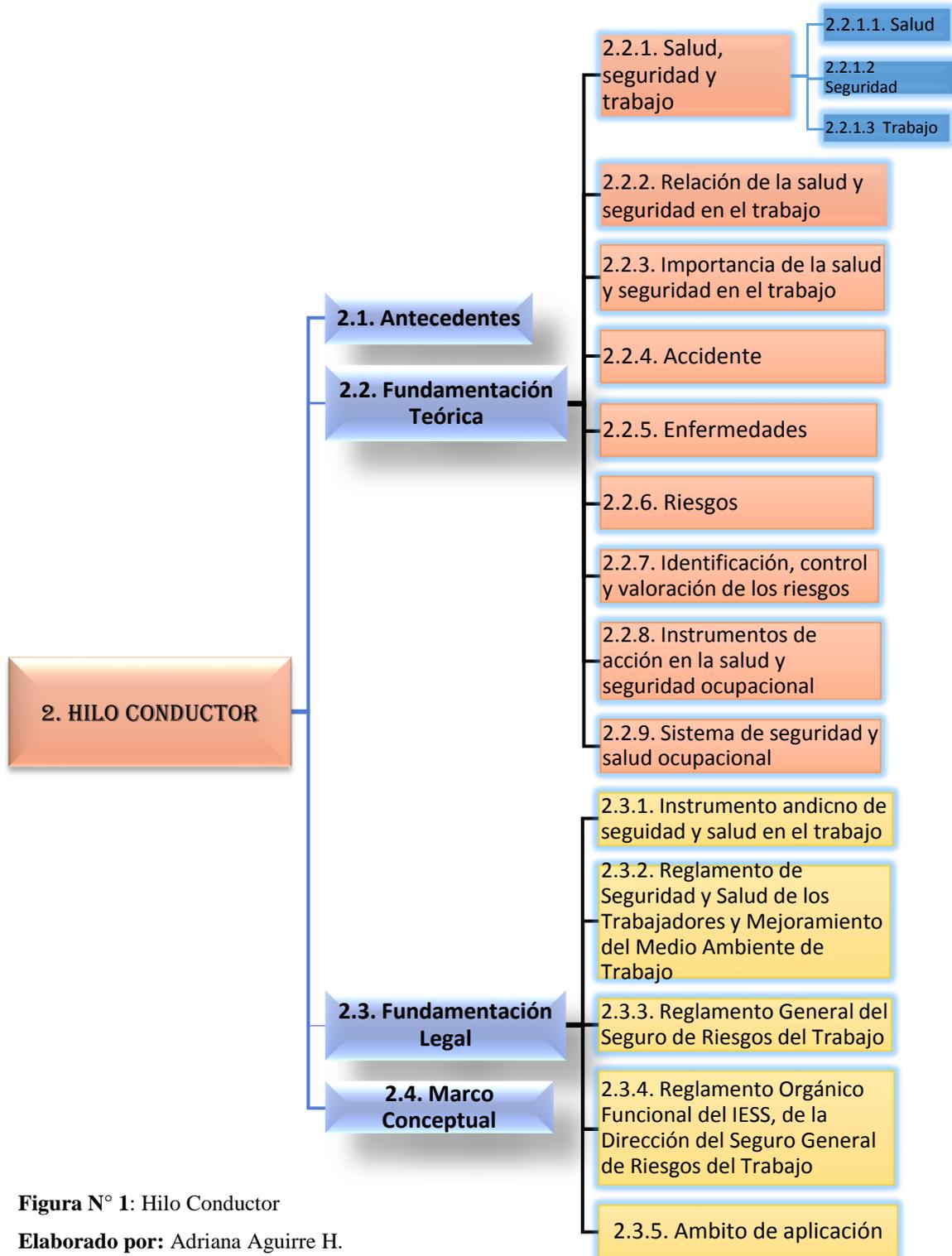


Figura N° 1: Hilo Conductor

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

2.2 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

2.2.1 Descripción de la empresa

Penipe se fundó el 4 de octubre de 1563, por don Lorenzo de Cepeda. En 1945, ya en la vida republicana del Ecuador, pasó a formar parte del Cantón Guano como parroquia rural y eclesiástica, con sus caseríos: Bayushig, Matus, El Altar, Calshi, Nabuzo, la Candelaria y Shamanga. Luego las comunidades fueron erigiéndose en parroquias así: El Altar, Matus, Bayushig, Puela.

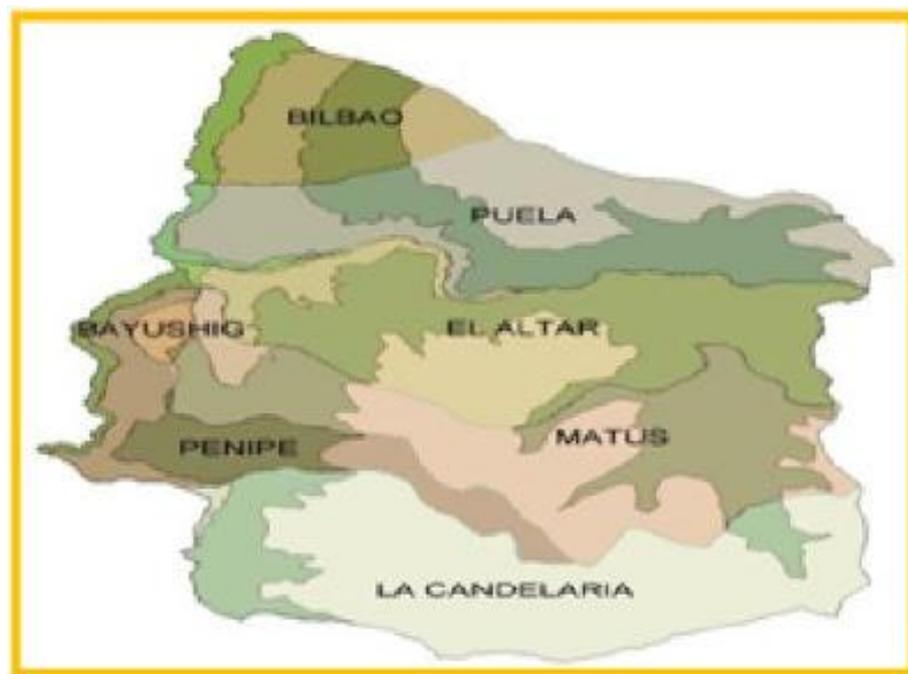


Figura N° 2: Cantón Penipe y sus Parroquias

Fuente: Plan de Ordenamiento Territorial del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe.

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

2.2.2 Base Legal

El Gobierno Municipal del Cantón Penipe, fue creado mediante Decreto Legislativo N° 157, publicado en el Registro Oficial N° 680 del 9 de febrero de 1984 y el desarrollo de su vida jurídica e institucional, se rige por el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, la Constitución de la República del Ecuador,

Las Ordenanzas Municipales, Reglamentos Internos, Resoluciones y otras leyes afines a la administración Municipal.

2.2.3 Misión

Proporcionar a la comunicad cantonal servicios públicos de calidad, con eficacia, eficiencia y buen trato, con gestión interinstitucional y un manejo adecuado de todos los recursos. Liderar el desarrollo cantonal con participación activa de todos sus actores para la planificación, priorización y control social, en la ejecución y evaluación de planes y proyectos prioritarios para la comunidad, garantizando el desarrollo sustentable y sostenible del Cantón Penipe.

2.2.4 Visión

El Gobierno Local para los próximos cinco años, se constituirá en un ejemplo de desarrollo local y contará con una organización interna altamente eficiente, que garantice productos y servicios compatibles con la conservación y preservación de recursos naturales y la demanda de la sociedad, además será capaz de asumir nuevas competencias vinculados con el desarrollo sustentable, con identidad cultural, de género, descentralizando y optimizando los recursos, para así asegurar la calidad de vida de la población y la protección de su patrimonio natural y cultural.

2.2.5 Objetivo General del GAD Municipal de Penipe

Propender al fortalecimiento del rol que asume el GAD Municipal de Penipe, mediante la coordinación y consolidación de cada uno de los niveles de gobiernos locales, en la administración de sus circunscripciones territoriales, con el fin de impulsar el desarrollo del Cantón y garantizar el pleno ejercicio de los derechos, así como la prestación adecuada de los bienes y servicios públicos de calidad.

2.2.6 Objetivos Específicos

- 1) Planificar en coordinación con los gobiernos autónomos, comunidades, barrios, instituciones educativas y demás organizaciones mediante la implementación de planes, programas y proyectos encaminados al fortalecimiento y desarrollo local.

- 2) Impulsar el desarrollo físico del Cantón y de sus áreas urbanas y rurales, mediante la participación de todos los actores sociales y económicos del cantón, a fin de dinamizar la situación socioeconómica de sus habitantes.
- 3) Propender al mejoramiento y ampliación de la cobertura de los servicios básicos en toda su circunscripción territorial.
- 4) Coordinar con otras entidades, el desarrollo y mejoramiento de la cultura, la educación, la asistencia social, turismo, medio ambiente y seguridad ciudadana.
- 5) Capacitar al Talento Humano en el conocimiento de organización interna institucional, su normatividad y funcionalidad, orientado al mejoramiento de los servicios y la atención ciudadana prevista en la gestión municipal.
- 6) Fortalecimiento y desarrollo Municipal, a través de optimizar y aprovechar los recursos y esfuerzos para mejorar e incrementar los ingresos de recaudación propia, impuestos, tasas, contribuciones, etc., que permita el autofinanciamiento de los gastos.

2.2.7 Fines del GAD de Penipe

- 1) Desarrollo equitativo y solidario mediante el fortalecimiento del proceso de autonomías y descentralización;
- 2) La garantía, sin discriminación alguna y en los términos previstos en el Art. 156 de la Constitución de la República, de la plena vigencia y el efectivo goce de los derechos individuales y colectivos constitucionales y de aquellos contemplados en los instrumentos internacionales;
- 3) El fortalecimiento de la unidad nacional en la diversidad;
- 4) La recuperación y conservación de la naturaleza y el mantenimiento de un ambiente sano y sustentable;
- 5) La protección y promoción de la diversidad cultural y el respeto a sus espacios de reproducción e intercambio; la recuperación, preservación y desarrollo de la memoria social y el patrimonio cultural.
- 6) La obtención de un hábitat seguro y saludable para los ciudadanos y la garantía de su derecho a la vivienda en el ámbito de sus respectivas competencias;
- 7) El desarrollo planificado respectivamente para erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable, distribuir equitativamente los recursos y la riqueza, y alcanzar el buen vivir.

- 8) La generación de condiciones que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución a través de la creación y funcionamiento de sistemas de protección integral de los habitantes.

2.2.8 Políticas Institucionales

- ✓ Propiciar la cultura institucional basada en la ética y valores.
- ✓ Promover la ética y la transparencia para la erradicación de la corrupción en todas las áreas municipales.
- ✓ Mejorar el marco legal para una efectiva lucha anticorrupción.
- ✓ Construir y mantener un liderazgo político que exprese la voluntad de lucha contra la corrupción, a nivel institucional.
- ✓ Modernizar la gestión administrativa para lograr la transparencia en la gestión.
- ✓ Consolidar reformas tributarias tendientes a disminuir la evasión de impuestos.
- ✓ Facilitar la participación de la sociedad civil en la gestión de la administración municipal.
- ✓ Proporcionar la corresponsabilidad social del sector privado.
- ✓ Diseñar mecanismos de lucha contra el soborno transnacional.

2.2.9 Valores Institucionales

- ✓ Lealtad: Cumplir las responsabilidades individuales para fortalecer la imagen institucional;
 - ✓ Responsabilidad: Cumplir con eficiencia las tareas encomendadas;
 - ✓ Honestidad: Promover la moral y la legalidad utilizando procedimientos transparentes en la gestión institucional;
 - ✓ Oportunidad: Demostrar precisión y agilidad en las actividades institucionales;
 - ✓ Confiabilidad: La comunidad observa resultados tangibles en sus condiciones de vida. Se entrega servicios con calidad y calidez, amplia cobertura y a costos razonables;
 - ✓ Respeto: Interno y externo, como una práctica generalizada en el desempeño de las funciones institucionales;
 - ✓ Eficiencia: Se entregan resultados de calidad en base a la planificación institucional;
- y,

- ✓ Comunicación Fluida: Los actores/as sociales internos y externos están suficientemente informados de la gestión municipal.

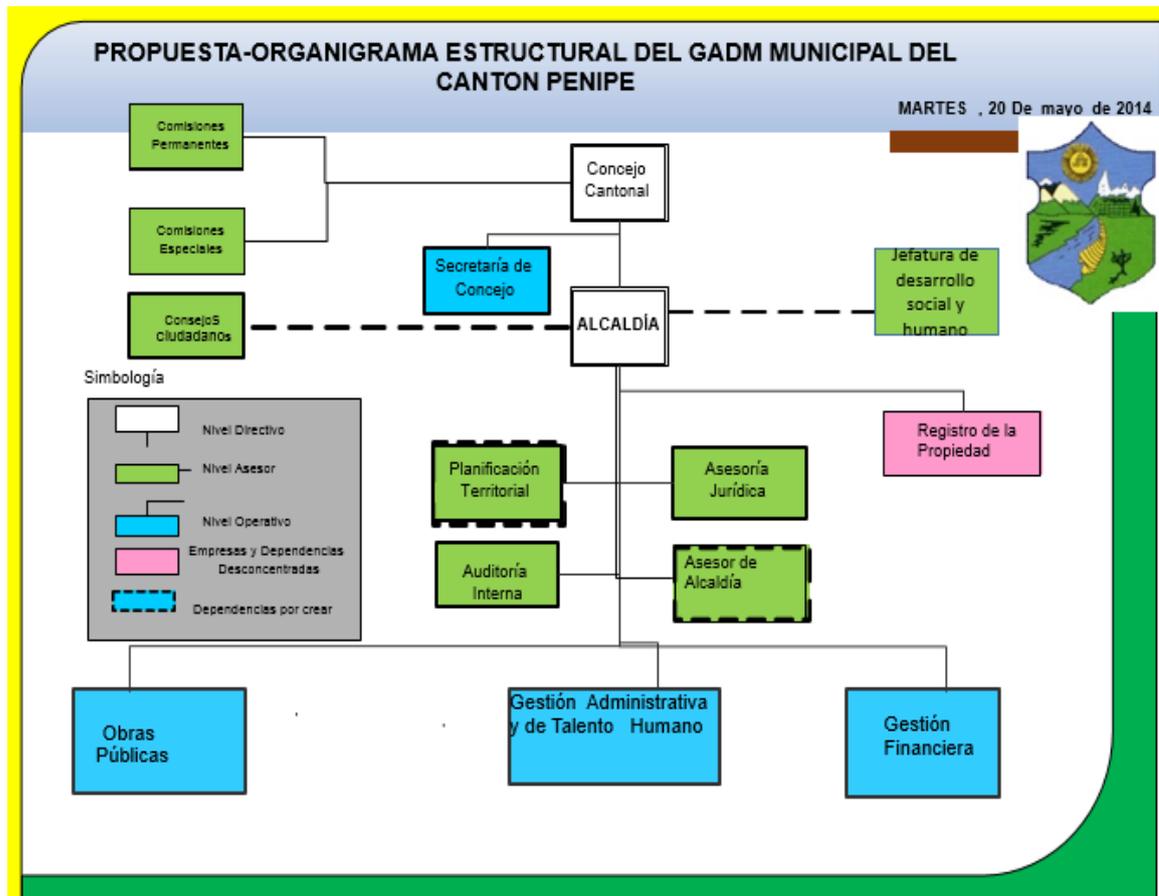


Figura N° 3: Estructura Orgánica

Fuente: Propuesta de Organigrama Estructural por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe.

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

2.3 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.3.1 Salud, seguridad y trabajo.

- **Salud:** La Organización mundial de la Salud la define como “El estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de enfermedad”. Lo que significa que estar sano obedece a tener satisfechas las necesidades que la persona considera prioritarias para poder llevar una vida agradable.

- **Seguridad:** Constituyen aquellos mecanismos jurídicos, administrativos y logísticos que tienden a generar protección contra ciertos riesgos y peligros físicos y sociales inherentes en el trabajo y durante la jornada laboral; es decir es una condición libre de riesgo de daño no aceptable para la entidad.
- **Trabajo:** “Es toda actividad humana que tiene como finalidad la producción de bienes y servicios”. Es la acción que el hombre realiza sobre la naturaleza para transformarla y así poder satisfacer sus necesidades. Este se ha tecnificado y ha aumentado la fuerza de las acciones por medio de la creación de herramientas que sin duda alguna benefician y optimizan las labores. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2014). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo. Quito: IESS)

2.3.2 Relación de la salud y seguridad en el trabajo

Desde el ámbito laboral se considera a la salud y seguridad en el trabajo como una ciencia, técnica y arte multidisciplinaria que se ocupa de la valoración de las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos ocupacionales, a favor del bienestar físico, mental y social de los trabajadores (as), potenciando el crecimiento económico y la productividad de la institución. A través de la seguridad y salud ocupacional se pretende mejorar y estabilizar la calidad de vida, prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades y consecuentemente servir como instrumento para mejorar la productividad, calidad y eficiencia de la Municipalidad.

2.3.3 Importancia de la salud y la seguridad en el trabajo

Los Reglamentos pertinentes sobre salud y seguridad en el trabajo enfatizan de manera muy detallada la importancia que merece dentro de toda institución sea esta pública o privada, en efecto la Organización Internacional del Trabajo hace mención a las distintas maneras o directrices referentes a salud y seguridad laboral como se demuestra a continuación:

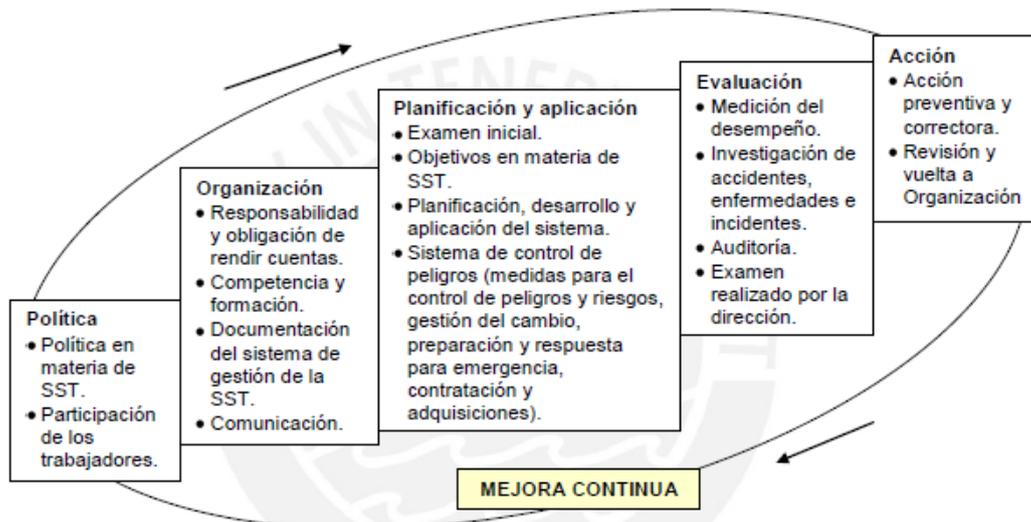


Figura N° 4: Directrices de la Salud y la Seguridad Laboral

Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Elaborado por: Adriana Aguirre H

Tanto la salud como la seguridad en los trabajadores son consideradas un objetivo social, de suma importancia que busca encontrar un nivel satisfactorio para cumplir sus metas sociales a más de ser un derecho humano, ya que su impacto en cuanto a la calidad de vida es trascendental directamente para el trabajador y su familia e indirectamente para la sociedad en general.

Dependiendo de las condiciones de seguridad y salud que el trabajador goce en el desarrollo de sus labores en su lugar de trabajo; estas de echo que influyen claramente en la capacidad de producción tanto individual como de equipo ya que su fuerza laboral es fundamental en términos sociales y económicos; y su deterioro implica un daño también al bienestar familiar a más del desarrollo de la empresa a la cual pertenece.

2.3.4 Accidente

Como concepto general el accidente es “Todo suceso imprevisto y repentino que ocasione al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014 págs. 25-26

2.3.4.1 Accidentes en el trabajo

Del concepto general se desprende que un accidente de trabajo es siempre el resultado de la interacción de múltiples factores entre los que se destacan los propios del medio ambiente de trabajo (organización del trabajo, condiciones físicas ambientales de trabajo, ritmos de trabajo, relaciones de trabajo, etc...) y los del individuo (carga, fatiga, nutrición, estado de salud, etc...).

2.3.4.2 Incidencia del accidente de trabajo

Un accidente laboral a más de representar un daño físico y un sufrimiento para el trabajador es un factor evidente que incide en el proceso productivo dando resultados negativos como pérdidas en tiempo y productividad, rotura de equipos, entre otros, que afecta a toda la institución.

2.3.5 Enfermedades

A las enfermedades se las conoce como patologías que se desarrollan en el ser vivo de diferentes maneras, siguiendo un proceso para su erradicación, existen los debidos tratamientos para su cura, dentro del ámbito laboral estas también aparecen debido al esfuerzo y a la naturaleza del puesto de trabajo.

2.3.5.1 Enfermedades profesionales

Es un estado patológico que se deriva por una causa repetida hace algún tiempo en el trabajador debido a la clase de trabajo que desempeña o por el medio en el que tiene que trabajar y que produce en el organismo una lesión que puede ser originada por agentes químicos, físicos, biológicos de energía o psicológicos.

“Son las afecciones agudas o crónicas causadas de manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad” (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014 págs. 25-26)

2.3.5.2 Importancia

Por ser causadas directa y exclusivamente su importancia radica en que si no es tratada a tiempo y en manos de buenos profesionales, producen ausencia en el trabajo. Lo cual provoca una disminución en la producción, a más de ello tiene una repercusión de tipo económico en forma negativa en el desarrollo integral es decir tanto en el trabajo como en el trabajador. Se pueden considerar tres aspectos derivados de las enfermedades profesionales:

- **Producción.-** Principalmente por dos causas. Ausentismo (costo de lo que no se produce) y falta de energía (apatía) que conduce a una baja producción.
- **Mortalidad.-** Que disminuye gente a la población económicamente activa y puede significar la pérdida de talentos.
- **Gastos.-** Que impide aplicar recursos financieros a otras metas.

2.3.5.3 Características

- Inicio lento
- No violenta, oculta, retardada
- Previsible. Se conoce por indicios lo que va a ocurrir.
- Progresiva va hacia delante.
- Oposición individual muy considerable.

2.3.5.4 Factores de identificación de enfermedades profesionales

Estos son factores que indican una enfermedad

- La relatividad de la salud
- Características personales del trabajador
- Condiciones de seguridad
- Factores de riesgo en la utilización de máquinas y herramientas
- Diseño del área de trabajo
- Concentración del agente contaminante en el ambiente de trabajo.

2.3.5.5 *Clasificación de las enfermedades profesionales*

La Organización Mundial de la Salud con su comité recomienda que debido a que se reconoce como único agente causal al trabajo, se consideren como enfermedades relacionadas con el trabajo a:

- ✓ **Músculo – esqueléticas**, identificadas con dolor de la región lumbar, de hombros, de nuca que son muy frecuentes entre trabajadores cuyas condiciones de trabajo les exigen una sobrecarga, posturas incómodas o estáticas por periodos de tiempo prolongados, inclinaciones o torsiones frecuentes, la exposición a vibraciones y el deficiente diseño ergonómico de los lugares de trabajo. Esta clase de enfermedad es muy evidente en el área operativa, es decir en choferes y operadores de maquinaria pesada de la Municipalidad.
- ✓ **Enfermedades psicosomáticas**, son provocadas por las inadecuadas condiciones y ambiente de trabajo, se manifiesta con el consumo y la dependencia de alcohol, tabaco o drogas y afectan a trabajadores con alto estrés ya sea por ansiedad o temor, las consecuencias de esto es el envejecimiento precoz que es lo más relevante en un trabajador.

Cárdenas, P. C. (2009). *Implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional*. Quito: E.P.N.

2.3.6 **Riesgos**

2.3.6.1 *¿Qué es el riesgo?*

Para la (ISO) define al riesgo como: “Combinación de la Probabilidad de un Evento y su Consecuencia” ISO aclara que el término riesgo es generalmente usado siempre y cuando exista la posibilidad de pérdidas (resultado negativo)”

2.3.6.2 *Riesgos en el trabajo*

“Es la posibilidad de que ocurra un daño a la salud de las personas con la presencia de accidentes, enfermedades y estados de insatisfacción ocasionados por factores o agentes

de riesgos presentes en el proceso productivo”. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014 págs. 25-26)

En salud laboral, el riesgo es considerado como la probabilidad estadística de ocurrencia de un daño, dependiendo de la velocidad del factor de riesgo, que actúan en el trabajador produciendo enfermedades a largo plazo o de acción inmediata.

2.3.6.3 Clasificación

La clasificación de riesgos para la salud de los trabajadores, puede contribuir al proceso de identificación y control de los mismos:

- ✓ **Riesgos ambientales**, o contaminantes y que por su naturaleza pueden ser: Químicos, Físicos y Biológicos.
- ✓ **Carga de trabajo**, considera dos tipos: Física o estática, que son posturas forzadas sostenidas en el tiempo. Mental, el conjunto de elementos perceptivos, cognitivos y afectivos involucrados en el desarrollo de una actividad.
- ✓ **Riesgos psicosociales**, están incluidos los aspectos generales de la entidad y contenido del trabajo, entre ellos están: Tiempo de trabajo (Jornadas y Horarios), comunicación, nivel a automatización, estilos de gestión de la fuerza de trabajo.

2.3.7 Identificación, control y valoración de los riesgos

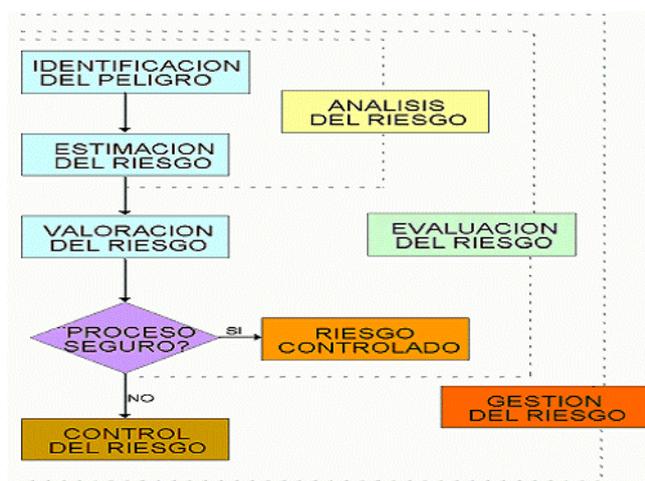


Figura N° 5: Pasos para gestionar el Riesgo

Fuente: OIT

Elaborado por: Adriana Aguirre H

OHSAS 18001.- “La OHSAS 18001 está dirigida a organizaciones comprometidas con la seguridad de su personal y lugar de trabajo. Está también pensada para organizaciones que ya tienen implementadas una SGSSL, pero desean explorar nuevas áreas para una potencial mejora”.

OHSAS 18001 se ha concebido para ser compatible con ISO 9001 e ISO 14001 a fin de ayudar a las organizaciones a cumplir de forma eficaz con sus obligaciones relativas a la salud y la seguridad.

OHSAS 18001 trata entre otras el área clave de: Planificación para identificar, evaluar y controlar los riesgos.

2.3.7.1 Identificación del riesgo

Proceso que determina QUÉ puede suceder, POR QUÉ Y CÓMO, de acuerdo a la Norma de Control Interno: 300-01 Identificación de riesgos.- Los directivos de la entidad identificarán los riesgos que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales debido a factores internos o externos, así como emprenderán las medidas pertinentes para afrontar exitosamente tales riesgos. Es un proceso interactivo y generalmente integrado a la estrategia y planificación. En este proceso se realizará un mapa del riesgo.

Al riesgo también se lo administra ya que es la capacidad que tiene la entidad para emprender las acciones necesarias que le permitan el manejo de los eventos que puedan afectar negativamente el logro de los objetivos institucionales, protegerla de los efectos ocasionados por su ocurrencia. Consta de dos etapas: I) El diagnóstico o valoración mediante identificación, análisis y determinación del nivel, y II) El manejo o la administración propiamente dicha, en que se elabora, ejecuta y hace seguimiento al plan de manejo que contiene las técnicas de administración propuestas por el grupo de trabajo, evaluadas y aceptadas por la alta dirección.

Tabla N° 1: Clasificación de los Riesgos

RIESGOS FISICOS	RIESGOS QUIMICOS	RIESGOS ERGONOMICOS
Ruido	Gases y vapores	Posiciones forzadas
Temperaturas extremas	Materia orgánica	Fatiga
Iluminación	Materia inorgánica	Sobresfuerzos
Radiaciones	Humo	Ubicación inadecuadas del puesto de trabajo
vibraciones	Polvo	Movimiento repetitivos
RIESGOS PSICOSOCIALES	RIESGOS ELECTRICOS	RIESGOS DE TRANSITO
Trabajo bajo presión	Puestas a tierra	Volcamientos
Monotonía y rutina	Instalaciones en mal estado	Atropellamientos
Exceso de responsabilidades	de Instalaciones recargadas	Colisiones
Problemas laborales		Obstáculos
Problemas familiares		
Turnos de trabajo		OTROS RIESGOS
coso sexual		Asaltos
		Negligencias
		Explosiones

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

2.3.7.2 Evaluación del riesgo

Una vez identificados los peligros presentes en el área, se pasará a su evaluación. Para la evaluación de riesgos, autores especialistas en el tema, han definido un sin número de métodos que arrojan resultados tanto cualitativos como cuantitativos. Existen además métodos específicos para la evaluación de determinado riesgo en especial.

El método que se muestra a continuación, entra dentro del grupo de los cualitativos, mediante el análisis de dos indicadores para su determinación:

- Probabilidad de ocurrencia del daño
- Consecuencias del daño

Dentro de la etapa de evaluación de riesgos se desarrollan las siguientes fases:

Fase 1.- Estimación del riesgo: La **NC 18000: 2005** ha definido la estimación del riesgo como "proceso mediante el cual se determinan la frecuencia o probabilidad y las consecuencias que puedan derivarse de la materialización de un peligro".

Para cada peligro detectado debe estimarse el riesgo. Aquí se valoran conjuntamente la probabilidad y la potencial severidad (consecuencias) de que se materialice el peligro. La estimación del riesgo proporcionará la información necesaria para determinar de qué orden de magnitud es este.

A pesar de la existencia de diversos métodos de evaluación de riesgos, en todos los casos se han de llegar a definir dos conceptos claves: probabilidad y consecuencia.

Probabilidad: que es la posibilidad de ocurrencia del riesgo, que puede ser medida con criterios de frecuencia o teniendo en cuenta la presencia de factores internos y externos que pueden propiciar el riesgo, aunque éste no se haya presentado nunca.

Consecuencia: que es la materialización de un riesgo puede generar consecuencias diferentes, cada una de ellas con su correspondiente probabilidad.

A mayor gravedad de las consecuencias previsibles, mayor deberá ser el rigor en la determinación de la probabilidad, teniendo en cuenta que las consecuencias del accidente han de ser contempladas tanto desde el aspecto de daños materiales como de lesiones físicas, analizando ambos por separado.

Fase 2.- Probabilidad de que ocurra el daño: La probabilidad de que ocurra el daño se puede determinar con el siguiente criterio:

- Probabilidad alta: el daño ocurrirá siempre o casi siempre
- Probabilidad media: el daño ocurrirá en algunas ocasiones
- Probabilidad baja: el daño ocurrirá raras veces.

La valoración del riesgo ha sido definida por la NC 18000: 2005 como: "procedimiento basado en el análisis del riesgo para determinar si se ha alcanzado el riesgo tolerable", especificándose por la misma norma el término de riesgo tolerable como: "riesgo que es aceptado en un contexto dado, basados en los valores actuales de la sociedad y criterios predeterminados".

Teniendo en cuenta el nivel de cada riesgo y los controles existentes se podrá decidir si el riesgo está controlado o no, si se puede minimizar o no. En este paso, con la estimación del riesgo identificado y comparándolo con el valor del riesgo tolerable definido o con resultados de periodos anteriores, se emite un juicio sobre la tolerabilidad del riesgo en cuestión.

De existir un riesgo determinado como moderado, importante o intolerable, se deberá controlar con la aplicación de medidas correctivas y darle posterior seguimiento.

Si de la evaluación de riesgos se deduce la necesidad de adoptar medidas preventivas, se deberá:

- Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva,
- Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo.

Willingham, John (1982).

La medida del riesgo abarca dos dimensiones básicas: la probabilidad de que se produzca la amenaza que nos acecha, que se puede expresar en términos de frecuencia o, mejor en términos de frecuencia relativa, y la severidad con que se produzca dicha amenaza. Algunas situaciones de riesgo son del tipo si - no: el acontecimiento incierto y amenazador se produce o no se produce. En el primer caso, el resultado es una pérdida total; si dicho acontecimiento no se verifica, no se registra ninguna pérdida. Se trata de una situación de riesgo relativamente poco corriente y la mayoría de los riesgos de este tipo poseen una estructura de pérdida que se pueden expresar, teóricamente al menos, en forma de distribución de probabilidades. Esta distribución de probabilidades puede mostrar una posibilidad

relativamente grande de pérdidas pequeñas, una posibilidad menor de pérdidas medianas y una posibilidad insignificante de pérdidas totales.

Podemos decir, que el grado de confianza de una medición mejora cuanto más alto es el número de datos observados, y si este número es suficiente, el único problema que resta, es anticipar el efecto de los cambios conocidos y no conocidos sobre los resultados totales. Aunque las condiciones sean de incertidumbre, si el número de datos empíricos es suficiente, se puede planificar determinados indicadores de control con toda confianza.

2.3.7.3 Evaluación del riesgo sus métodos

En el proceso de evaluación de riesgos, se pueden aplicar diferentes métodos de análisis de riesgos, y según los resultados que puedan brindar, pueden ser:

- Métodos cualitativos
- Métodos cuantitativos

Estos métodos permiten determinar los factores de riesgos y estimar las consecuencias, permitiendo adoptar las medidas preventivas teniendo en cuenta, "la experiencia, buen juicio, buenas prácticas, especificaciones y normas". Los métodos más utilizados en el ámbito empresarial moderno son los siguientes:

- Métodos cualitativos de análisis de riesgos:

Los métodos cualitativos que por lo general más se utilizan son:

- Listas de chequeo (check list)
- Análisis del árbol de problemas
- Análisis de seguridad de tareas
- Diagrama de Ishikawa
- Métodos cuantitativos de análisis de riesgos.
- Métodos cuantitativos más utilizados como: Análisis del árbol de efectos y Método de valoración del riesgo, de William Fine

En la Decisión 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo establece que se regulen aspectos de “Establecimiento de normas o procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional u otros procedimientos similares”

2.3.7.4 Control y seguimiento del riesgo

La NC 18000: 2005 define el control del riesgo como: "proceso de toma de decisión para tratar y/o reducir los riesgos, a partir de la información obtenida en la evaluación de riesgos, para implantar las acciones correctivas, exigir su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia". Los métodos de control de riesgos deben escogerse teniendo en cuenta los siguientes principios:

- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2014). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo. Ecuador: IESS.

Para la etapa de control de los riesgos se requiere de la sistematicidad en la implantación de medidas para la prevención, disminución y erradicación de estos, también se debe comprobar y chequear periódicamente que el sistema implantado sea eficaz y se sigan las prácticas y procedimientos requeridos. El resultado de una evaluación de riesgos debe servir para hacer un inventario de acciones, con el fin de diseñar, mantener o mejorar los controles de riesgos. Es

necesario contar con un buen procedimiento para planificar la implantación de las medidas de control que sean precisas después de la evaluación de riesgos.

2.3.8 Instrumentos de acción en la salud y seguridad ocupacional

2.3.8.1 *Historia clínica ocupacional*

Es un instrumento básico que permite conocer de mejor manera al trabajador, es decir en forma más detallada, para saber aspectos claves para poder ubicarlo en un lugar de trabajo acorde a sus características, o a su vez para saber si es factible o no su contratación.

2.3.8.2 *Campo de aplicación de los instrumentos de aplicación*

Todo aspecto que vaya direccionado al beneficio del trabajador es aplicable sin importar la institución a la que pertenece, la salud y seguridad en el trabajo es un derecho, razón por la cual esta metodología es aplicable en todo lugar de trabajo, además no es estandarizado su modelo, más bien su formato se ajusta a las necesidades y requerimientos de la entidad que vaya a aplicar este documento, esta flexibilidad permite a su vez estar al tanto de conocimiento de riesgos por parte del trabajador, de ahí se puede deducir si requiere o no una capacitación sobre el tema. Es de mucho valor solicitar que el trabajador describa su ambiente de trabajo porque permite conocer la percepción y conocimiento que de ellos tiene el propio trabajador y las seguridades que su puesto implica.

2.3.8.3 *Vigilancia del medio ambiente de trabajo*

Pretende identificar y evaluar los factores del ambiente de trabajo, condiciones de higiene y organización que puedan afectar la salud de los trabajadores. Implica la evaluación de medios de protección colectiva e individual y su exposición a agentes nocivos, en su metodología permite determinar presencia y cantidad de un factor y se valora de forma cuali-cantitativa para lograr la menor presencia posible de estos factores de riesgo. Es de gran valor ya que se pueden establecer ambientes laborales sanos y seguros, ya que es en el trabajo interdisciplinario donde se logran los mayores éxitos

2.3.8.4 Vigilancia de la salud de los trabajadores

El objetivo es detectar alteraciones en etapa temprana por así decirlo para reducir la presencia de enfermedades relacionadas con el trabajo, para lo cual es preciso realizar los siguientes exámenes a los trabajadores:

- **Examen pre-ocupacional**, previo a su ingreso se debe determinar en el trabajador situaciones de vulnerabilidad (género, embarazo, lactancia, desórdenes genéticos o inmunológicos, entre otros), que podrían impactar de forma importante en él o en los demás trabajadores. Cabe señalar que este examen no debe ser objeto por ningún concepto de discriminación sino una herramienta de prevención.
- **Exámenes periódicos**, detecta alteraciones del estado de salud, en fase pre-clínica en el trabajo, su periodicidad dependerá de la intensidad de su afección. Los hallazgos que deben ser confidenciales y revelar un correcto diagnóstico permitirán modificar condiciones ya sea eliminando o controlando el riesgo o alejando al trabajador de la fuente.
- **Examen post-ocupacional**, previo a una transferencia de actividad, posteriores a una ausencia prolongada y, antes del cese de la relación laboral, se requiere ejecutar exámenes cuali-cuantitativos que permitan identificar y valorar efectos ya que constituyen un gran avance a la prevención de riesgos del trabajador en su ambiente de trabajo.

Cárdenas, P. C. (2009). Implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional. Quito: E.P.N.

2.3.9 Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional ISO 18001

OHSAS 18001 es la especificación de evaluación reconocida internacionalmente para sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Una selección de los organismos más importantes de comercio, organismos internacionales de normas y de certificación la han concebido para cubrir los vacíos en los que no existe ninguna norma internacional certificable por un tercero independiente.

Muchas organizaciones implantan un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo como parte de su estrategia de gestión de riesgos para adaptarse a los cambios legislativos y proteger a su nómina.

Un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo fomenta los entornos de trabajo seguro y saludable al ofrecer un marco que permite a la organización identificar y controlar coherentemente sus riesgos de salud y seguridad, reducir el potencial de accidentes, apoyar el cumplimiento de las leyes y mejorar el rendimiento en general.

2.3.9.1 Beneficios

Al tener un Sistema de Salud y Seguridad Ocupacional el GAD-M del Cantón Penipe va a tener los siguientes beneficios:

- ✓ Reducción potencial del número de accidentes
- ✓ Reducción potencial del tiempo de inactividad y de los costes relacionados
- ✓ Demostración de la conformidad legal y normativa
- ✓ Demostración a las partes interesadas del compromiso con la salud y la seguridad
- ✓ Demostración de un enfoque innovador y progresista
- ✓ Mayor acceso a nuevos clientes y socios comerciales
- ✓ Reducción potencial de los costes de los seguros de responsabilidad civil.

2.3.9.2 Estructura

Esta norma cuenta con la siguiente estructura:

- ✓ Requisitos del sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
- ✓ Requisitos generales.
- ✓ Políticas del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional.
- ✓ Planificación.
- ✓ Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles.
- ✓ Requisitos legales y otros requisitos.
- ✓ Objetivos y programas.
- ✓ Implementación y operación.
- ✓ Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad.

- ✓ Competencia, formación y toma de conciencia.
- ✓ Comunicación, participación y consulta.
- ✓ Documentación.
- ✓ Control de documentos.
- ✓ Control operacional.
- ✓ Preparación y respuesta ante emergencias.
- ✓ Verificación.
- ✓ Medición y seguimiento del desempeño.
- ✓ Evaluación del cumplimiento legal.
- ✓ Investigación de incidentes, no conformidad, acción correctiva y acción preventiva.
- ✓ Investigación de incidentes.
- ✓ No conformidad, acción correctiva y acción preventiva.
- ✓ Control de los registros.
- ✓ Auditoría interna.
- ✓ Revisión por la dirección.

De las cuales se van a considerar la pertinentes a fin de provocar en los trabajadores el sentido de pertenencia en su trabajo, es decir que se sientan como en casa y de esta manera lograr los objetivos propuestos.

2.4 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

El presente Plan de Salud y Seguridad Ocupacional a implementarse en el GAD-M del Cantón Penipe, obedece a las siguientes disposiciones legales vigentes:

2.4.1 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

Capítulo II.- Política de prevención de riesgos laborales.

Artículo 4.- En el marco de sus Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los países miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.

Artículo 9.- Los países Miembros desarrollaran las tecnologías de información y los sistemas de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo con miras a reducir los riesgos laborales.

2.4.2 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo

Art. 5.- Responsabilidades del IESS

“Nº. 2.- Vigilar el mejoramiento del medio ambiente laboral y de la legislación relativa a prevención de riesgos profesionales, utilizando los medios necesarios y siguiendo las directrices que imparta el Comité Interinstitucional”.

“Nº. 5.- Informar e instruir a empresas y trabajadores sobre prevención de siniestros, riesgos del trabajo y mejoramiento del medio ambiente”.

2.4.3 Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo, (Resolución 741)

Artículo 44.- Las empresas sujetas al régimen del IESS deberán cumplir las normas y regulaciones sobre prevención de riesgos establecidas en la Ley, Reglamento de Salud y Seguridad de los Trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo, Decreto Ejecutivo 2393, en el propio Reglamento General y en las recomendaciones específicas efectuadas por los servicios técnicos de prevención, a fin de evitar los efectos adversos de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, así como también de las condiciones ambientales desfavorables para la salud de los trabajadores.

2.4.4 Reglamento Orgánico Funcional del IESS, (Resolución C.D. 021) de la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

Art. 41.- Competencia.- La Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo es responsable de administrar los programas de prevención y ejecutar acciones de reparación de los daños derivados de accidentes y enfermedades profesionales o de trabajo, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

Art.- 42.- Responsabilidades.- La Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo tendrán las siguientes responsabilidades:

No. 15.- “La organización y puesta en marcha del sistema de auditoría de riesgos del trabajo a las empresas, como medio de verificación del cumplimiento de la normativa legal.”

El Art. 44.- Responsabilidades de la Subdirección de Prevención de Riesgos y Control de las Prestaciones.- Este órgano regulador tiene las siguientes responsabilidades:

Nº 7.- “La formulación y evaluación del Plan de Auditoría de Riesgos del Trabajo a las empresas, para aprobación de la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo”.

Art. 46.- Responsabilidades de las Unidades Provinciales de Riesgos del Trabajo.- Dependiendo del nivel de complejidad de la respectiva Dirección Provincial, las unidades provinciales de Riesgos del Trabajo, podrán ser subdirecciones, departamentos o grupos de trabajo; y tienen las siguientes responsabilidades:

No. 5.- “El cumplimiento de los Programas de Auditoría de Riesgos del Trabajo a las empresas de la provincia; la proposición de ajustes, modificaciones a las normas y procedimientos de salud ocupacional y seguridad del trabajo”.

2.4.5 Ámbito de Aplicación

El Plan de Asesoría del Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Se aplicará como un plan de asesoramiento a los empleadores y trabajadores cubiertos por el Seguro de Riesgos del Trabajo y su operatividad será responsabilidad de los funcionarios de las unidades Provinciales de Riesgos del Trabajo.

Este plan será revisado periódicamente sobre la base de las observaciones provenientes de todos los sectores involucrados.

2.5 MARCO CONCEPTUAL

- **Accidente.-** Evento no deseado que puede resultar en muerte, enfermedad, lesiones y daños u otras pérdidas.
- **Auditoría.-** Revisión sistemática para determinar si las actividades y sus resultados están conformes con la planeación y, si dicha planeación ha sido implantada efectivamente y es adecuada para alcanzar la política de la Organización.
- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
- **Empleador:** La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio.
- **Equipos de protección personal:** Los equipos específicos destinados a ser utilizados adecuadamente por el trabajador para que le protejan de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo.
- **Ergonomía:** Es la técnica que se ocupa de adaptar el trabajo al hombre, teniendo en cuenta sus características anatómicas, fisiológicas, psicológicas y sociológicas con el fin de conseguir una óptima productividad con un mínimo esfuerzo y sin perjudicar la salud.
- **Evaluación del riesgo.-** proceso integral par estimas la magnitud del riesgo y la toma de decisión si el riesgo es tolerable o no.
- **Factor o agente de riesgo:** Es el elemento agresor o contaminante sujeto a valoración, que actuando sobre el trabajador o los medios de producción hace posible la presencia del riesgo. Sobre este elemento es que debemos incidir para prevenir los riesgos.
- **Gestión:** Persona o grupo de personas, según la definición de la organización, que dirige y controla la totalidad o parte de una instalación, ubicación, departamento, u otra función; tiene la responsabilidad fiscal de la organización, y es responsables de asegurar el cumplimiento de los requisitos legales y otros aplicables.

- **Identificación de riesgos.-** Proceso de reconocimiento de una situación de peligro existente y definición de sus características.
- **Incidente Laboral:** Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios.
- **Lugar de trabajo:** Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o a donde tienen que acudir por razón del mismo.
- **Medicina del trabajo:** Es la ciencia que se encarga del estudio, investigación y prevención de los efectos sobre los trabajadores, ocurridos sobre el ejercicio de la ocupación.
- **Organización.-** Compañía, corporación, empresa o institución, pública o privada que tenga funciones y gestión propias.
- **Peligro:** Amenaza de accidente o de daño para la salud.
- **Riesgo:** Situación o circunstancia que tiene tanto una probabilidad de ocurrencia y una consecuencia potencialmente negativo.
- **Riesgo absoluto:** Es la evaluación de la consecuencia y probabilidad que ignora los controles que están vigentes, excepto los controles inherentes, tales como el comportamiento racional por parte de los funcionarios.
- **Riesgo residual:** Es el riesgo que queda cuando las técnicas de la administración del riesgo han sido aplicadas.
- **Riesgo tolerable.-** Riesgo que ha sido reducido al nivel que puede ser soportado por la organización considerando las obligaciones legales y su política de salud y seguridad ocupacional.
- **Salud Ocupacional:** Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.
- **Seguridad.-** condición libre de riesgo de daño no aceptable.
- **Trabajador:** La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.
- **Tolerancias:** Límite máximo o mínimo permitido para validar una medición realizada por los instrumentos de medida. IESS, R. 3. (2014).

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 HIPÓTESIS O IDEA A DEFENDER

3.1.1 Hipótesis general

La implementación del Plan de Salud y Seguridad Ocupacional para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe, Provincia de Chimborazo, previene y contribuye a un mejor desenvolvimiento de quienes forman parte de la institución.

3.1.2 Hipótesis específicas

- El diseño del Plan de Salud y Seguridad Ocupacional para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe, permite identificar los peligros inherentes durante la jornada laboral.
- La creación un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe, constituye una herramienta efectiva para prevenir los riesgos
- La implementación del Plan de Salud y Seguridad Ocupacional, permite incrementar la productividad de los servidores y servidoras que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe.

3.2 VARIABLES

3.2.1 Variable independiente

- Plan de Salud y Seguridad Ocupacional

3.2.2 Variable dependiente

- Identificación y prevención de riesgos para incrementar la productividad de los Servidores Públicos.

3.3 MODALIDAD

En este trabajo investigativo se utilizó un enfoque cualitativo y cuantitativo, para la recolección de información, ya que por medio de estas modalidades se pudo obtener datos claros sobre desempeño, desenvolvimiento, actitud, posibles e inherentes riesgos a los que están expuestos y demás aspectos que involucran a las servidoras y los servidores del GAD-M de Penipe, dicha información fue de gran importancia para poder diseñar un adecuado Plan de Salud y Seguridad Ocupacional para dicha entidad.

3.4 TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.4.1 Explorativa

Se estableció un diagnóstico de la situación actual de las servidoras y de los servidores del GADM de Penipe

3.4.2 Investigación descriptiva

La presente investigación se apoyó en el desempeño de los colaboradores en la jornada de trabajo a fin de identificar los posibles riesgos que están inmersos durante sus tareas diarias.

3.4.3 Investigación de campo

La recopilación de información se la realizó a las servidoras y los servidores públicos que desempeñan sus labores en el GADM de Penipe.

3.4.4 Investigación documental

Para esta investigación se utilizó los documentos concernientes a Salud y Seguridad Ocupacional, Desarrollo Organizacional, con el fin de obtener información pertinente y necesaria para el desarrollo del Plan de Salud y Seguridad Ocupacional.

3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

Con el propósito de tener información fehaciente de la investigación a realizarse, se tomará en cuenta a todos los 103 servidores y servidoras del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe.

3.6 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.6.1 Métodos

3.6.1.1 *Método deductivo*

Para la elaboración del Plan de Salud y Seguridad Ocupacional se tomó como referencia las normas ISO 18001, las Normas de Control Interno, Libros, Reglamentos sobre Salud y Seguridad Ocupacional del IESS, Código de Trabajo, Disposiciones del Ministerio de Trabajo y páginas web.

De las cuales se ha considerado ciertos puntos que ayudarán en el desarrollo del Plan que contribuirá a lograr la excelencia total en cuanto a calidad, seguridad y salud ocupacional dentro del GADM de Penipe.

3.6.1.2 *Método Inductivo*

En base a un diálogo con los Jefes Departamentales se ha podido conocer los diferentes problemas y deficiencias que se presentan de forma general en el GADM de Penipe.

Por lo que se establece la propuesta de Implementar un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional en beneficio de las servidoras y los servidores que forman parte de dicha institución.

3.6.2 Técnicas

3.6.2.1 Entrevistas

Se realizó una entrevista al personal del GADM de Penipe con la finalidad de conocer cuál es su perspectiva sobre la realidad de la entidad a la que pertenecen, para lo cual se utilizó una serie de preguntas abiertas y cerradas.

3.6.2.2 Observación

A través de la observación directa se pudo conocer los diferentes inconvenientes que presenta el GADM de Penipe, como la calidad en los servicios a los colaboradores, desconocimiento parcial de beneficios que por ley les corresponde en cuanto a salud y seguridad ocupacional.

La carencia de implementos de protección necesarios para la ejecución de su trabajo, para lo cual se propone implementar un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional con la finalidad de colaborar a la erradicación de dichas falencias.

3.6.3 Instrumentos

3.6.3.1 Cuestionarios

Para la elaboración de esta investigación, el cuestionario se utiliza como herramienta para la obtención de la entrevista, además de varias fuentes de consulta como material complementario para el presente trabajo.

3.7 RESULTADOS

3.7.1 Preguntas aplicadas a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe.

PREGUNTA 1.- ¿Su trabajo es solo en las instalaciones del GAD-M de Penipe?



Figura N° 6: Lugar de trabajo de los colaboradores

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Interpretación:

El 34% del total de los trabajadores labora solo en las instalaciones de la Municipalidad en una jornada de ocho horas diarias.

El 66% de los trabajadores realiza sus actividades fuera del Municipio, en las diferentes Parroquias y Comunidades pertenecientes al Cantón.

PREGUNTA 2.- ¿Su área de trabajo está acorde a las actividades que usted ejecuta?



Figura N° 7: Concordancia entre área de trabajo y actividades

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Interpretación:

El 85% de los trabajadores del GAD-M de Penipe dicen sentirse en un lugar donde existen condiciones aptas para la ejecución de sus actividades diarias. El 15% del total de los trabajadores dicen sentirse inconformes con las condiciones que presentan sus respectivas áreas de trabajo durante su jornada laboral.

PREGUNTA 3.- ¿Conoce el tema de Salud y Seguridad Ocupacional en su lugar de trabajo?



Figura N° 8: Conocimiento del tema de Salud y Seguridad Ocupacional

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Interpretación:

El 30% de los trabajadores del Municipio dicen conocer acerca del tema de Salud y Seguridad Ocupacional durante el tiempo que han prestado sus servicios en la entidad.

El 70% del total de trabajadores no conocen lo que significa Salud y Seguridad Ocupacional dentro de su trabajo.

PREGUNTA 4.- ¿La entidad cuenta con una Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional?



Figura N° 9. Existencia de la Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Interpretación

El 15% del total de trabajadores de la Municipalidad dicen que si existe una Unidad de Salud y seguridad Ocupacional en su lugar de trabajo.

El 85% de los trabajadores dicen que en su lugar de trabajo no hay un espacio destinado a esa Unidad de Salud y seguridad Ocupacional.

PREGUNTA 5.- ¿En la entidad existe un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional?

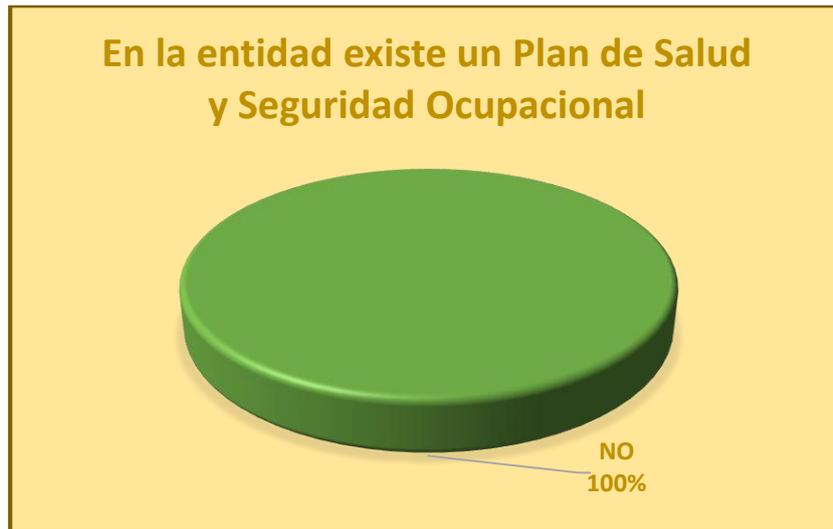


Figura N° 10. Existencia del Plan de Salud y Seguridad Ocupacional

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Interpretación

El 100% de los trabajadores dicen que no existe una Unidad Salud y Seguridad Ocupacional en el GAD-M de Penipe.

PREGUNTA 6.- ¿Al sufrir un accidente de trabajo usted sabe a quién debe dirigirse?

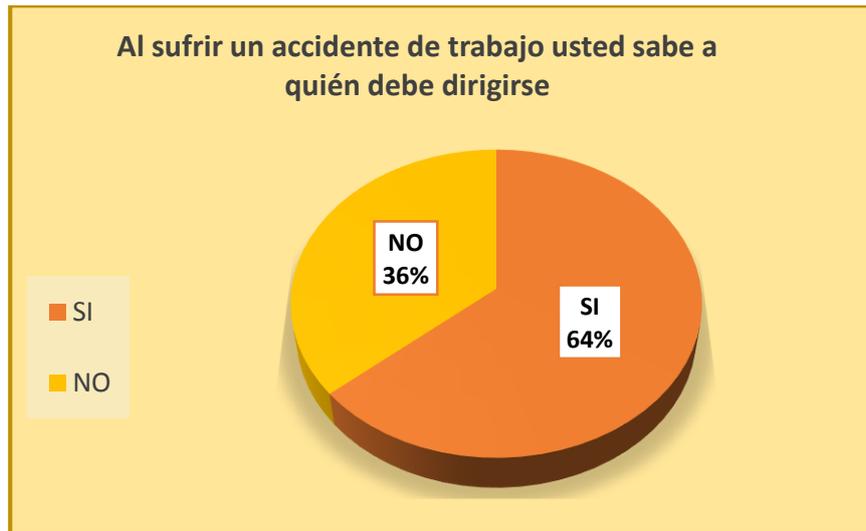


Figura N° 11: Lugar de concurrencia al sufrir un accidente

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Interpretación

El 64% del total de los trabajadores de la Municipalidad saben a quién deben dirigirse al momento de sufrir un accidente. El 36% de los trabajadores dicen no saber a quién deben acudir al momento de tener algún accidente dentro de la Municipalidad.

PREGUNTA 7.- ¿Durante su servicio en la entidad, usted ha sido incapacitado por alguna de estas causas?

Tabla N° 2: Indicador de Causas de Incapacidad

INDICADOR	SI	PORCENTAJE
Accidente de Trabajo	2	4%
Enfermedad General	5	11%
Enfermedad Hospitalaria	5	11%
Nunca ha sido incapacitado	35	74%
TOTAL	47	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

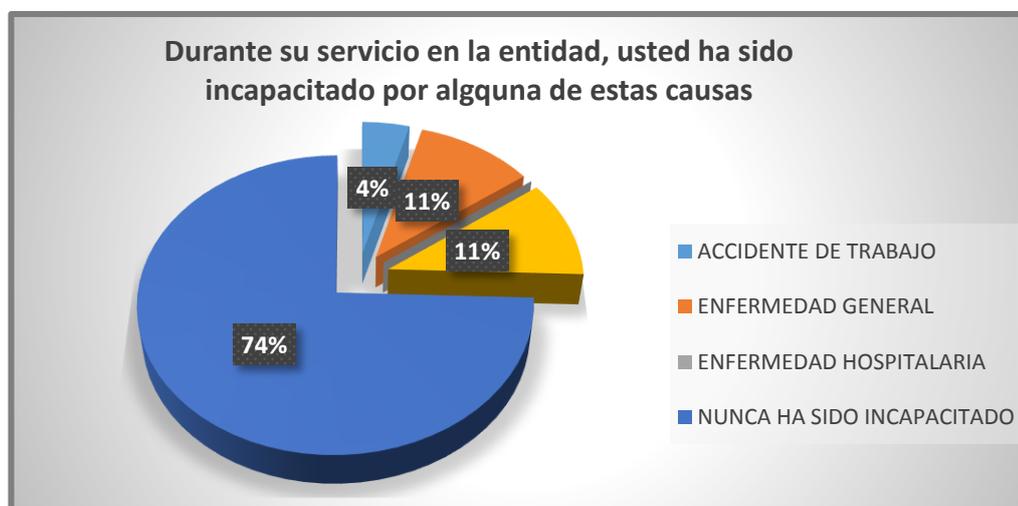


Figura N° 12: Causas de Incapacidad

Fuente: Tabla 2 Indicador de causa de incapacidad

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Interpretación

Del total de los trabajadores, el 4% ha sufrido un accidente de trabajo en algún momento durante su jornada laboral. El 11% de los trabajadores ha sido incapacitado por enfermedad general. El 11% del total de trabajadores de la Municipalidad ha sido imposibilitado debido a una enfermedad hospitalaria. El 74% del total de los trabajadores no ha sido incapacitado por ninguna de las causas antes mencionadas.

PREGUNTA 8.- ¿Durante su jornada laboral usted posee prendas de protección industrial?

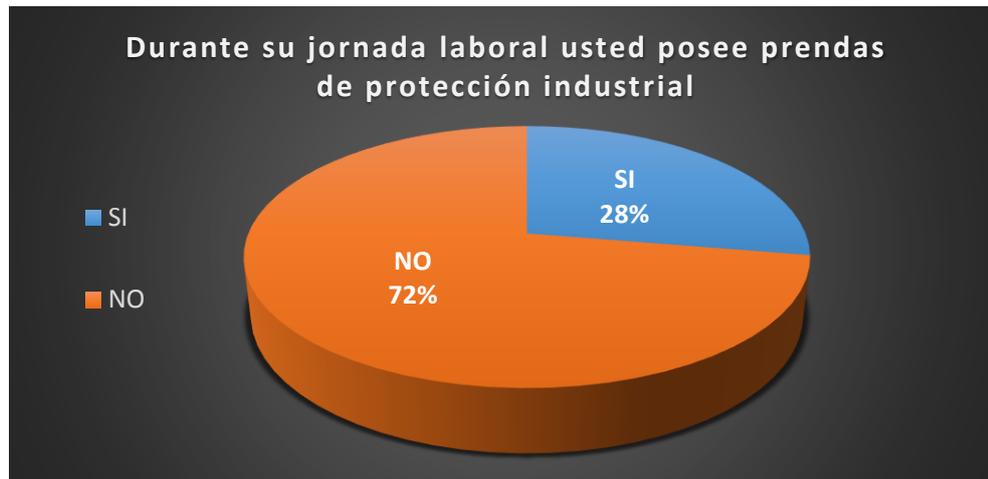


Figura N° 13: Prendas de Protección Personal

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Interpretación

El 28% de los trabajadores del Municipio del Cantón Penipe si usa prendas de protección industrial durante su jornada laboral. El 72% del total de trabajadores del GAD-M de Penipe no tiene a su disposición prendas de protección industrial para ejecutar sus actividades.

PREGUNTA 9.- ¿Señale las prendas de protección que usa?

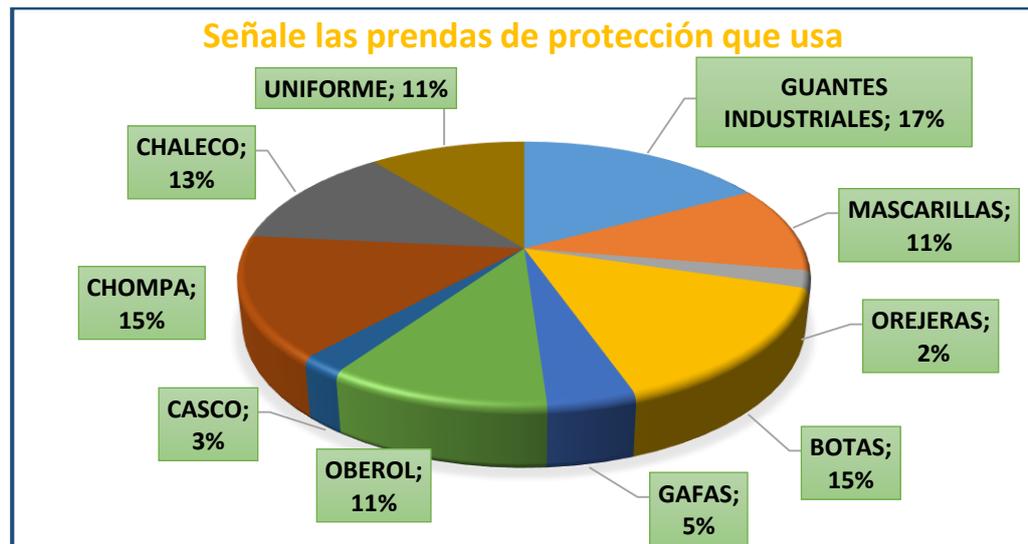


Figura N° 14: Clasificación de Prendas de Protección

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Interpretación:

El 17% de los trabajadores usan guantes industriales durante su jornada laboral. El 11% del total de los trabajadores poseen mascarillas que les ha proporcionado la Municipalidad del Cantón Penipe.

Solamente el 2% del total de trabajadores tienen a su disposición orejeras para el desempeño de sus labores. El 15% de trabajadores tienen botas para la ejecución de su trabajo. El 5% del total de los trabajadores han adquirido gafas destinadas para la ejecución de su trabajo.

El 11% de los trabajadores usan overol durante su jornada laboral. El 3% de quienes laboran en el GAD-M de Penipe poseen casco para ejecutar sus actividades. El 15% del total de los trabajadores usan chompa como prenda de protección industrial. El 13% de los trabajadores utilizan chaleco para realizar sus actividades durante su jornada. El 11% del total de trabajadores poseen uniforme durante su jornada de trabajo.

PREGUNTA 10.- ¿Cómo se siente durante su jornada de trabajo en cuanto a satisfacción laboral?

Tabla N° 3: Indicador de Satisfacción Laboral

INDICADOR	PERSONAS	PORCENTAJE
Excelente	12	26%
Bien	25	53%
Regular	10	21%
Deficiente	0	0%
TOTAL	47	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.



Figura N° 15: Satisfacción Laboral

Fuente: Tabla 3 Indicador de satisfacción laboral

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Interpretación:

El 26% del total de trabajadores se sienten excelente realizando su trabajo en el GAD-M de Penipe. El 53% de los trabajadores están bien en cuanto a satisfacción laboral durante su jornada. El 21% de trabajadores se sienten de forma regular en términos de satisfacción laboral. No hay trabajadores que se sientan deficientes en su lugar de trabajo.

3.7.2 Preguntas aplicadas a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe.

PREGUNTA 1.- ¿Su área de trabajo está acorde a las actividades que usted ejecuta?

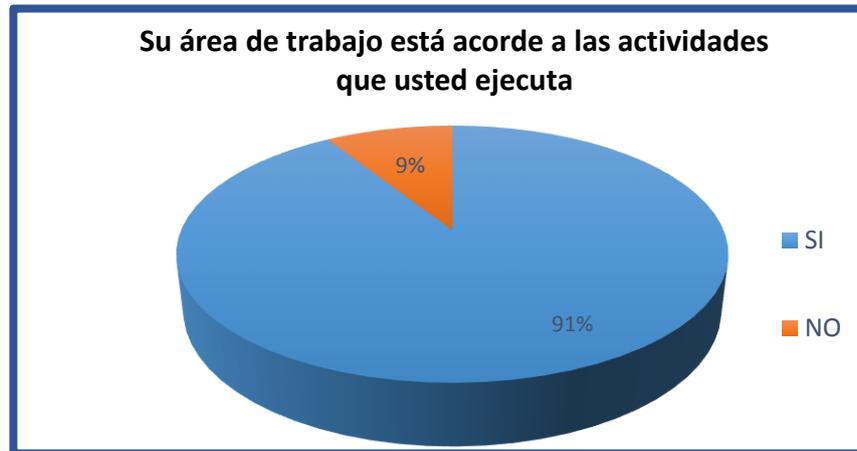


Figura N° 16: Concordancia entre área de trabajo y actividades

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Interpretación:

El 91% de los empleados están conformes con su área de trabajo en el que se desempeñan diariamente. El 9% del total de los empleados manifiestan que su área de trabajo no está acorde a las actividades que ejecutan durante su jornada laboral.

PREGUNTA 2.- ¿Conoce el tema de Salud y Seguridad Ocupacional en su lugar de trabajo?



Figura N° 17: Conocimiento del tema de Salud y Seguridad Ocupacional

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Interpretación:

El 57% de los empleados del GAD-M de Penipe conocen acerca del tema de Salud y Seguridad Ocupacional en su tiempo de servicio en la entidad.

El 43% del total de empleados no conocen el tema de Salud y Seguridad Ocupacional dentro de su trabajo.

PREGUNTA 3.- ¿La entidad cuenta con una Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional?



Figura N° 18: Existencia de una Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Interpretación:

El 4% del total de los empleados manifiestan que en la entidad si existe una Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional. El 96% de empleados dicen que no existe una Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional en el GAD-M de Penipe.

PREGUNTA 4.- ¿Durante su tiempo de servicio ha recibido capacitaciones sobre Salud y Seguridad Ocupacional?



Figura N° 19: Capacitación en Salud y Seguridad Ocupacional

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Interpretación:

El 37% del total de los empleados si han recibido alguna capacitación sobre Salud y Seguridad Ocupacional durante su tiempo de servicio.

El 63% de los empleados dicen no haber recibido ninguna capacitación sobre el tema de Salud y Seguridad Ocupacional en su lugar de trabajo.

PREGUNTA 5.- ¿En el Organigrama Estructural está contemplado dentro de la Jefatura de Gestión Talento Humano la Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional?



Figura N° 20: Organigrama Estructural con la inserción de la Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Interpretación

El 55% de los empleados expresan que si consta la Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional dentro de la Jefatura de Gestión del Talento Humano. El 45% de los empleados indican que no consta la Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional dentro de la Jefatura de Gestión del Talento Humano.

PREGUNTA 6.- ¿Durante su servicio en la entidad, usted ha sido incapacitado por alguna de estas causas?

Tabla N° 4: Causas de incapacidad

INDICADOR	SI	PORCENTAJE
Accidente de Trabajo	1	2%
Enfermedad General	6	11%
Enfermedad Profesional	0	0%
Nunca ha sido incapacitado	49	87%
TOTAL	56	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.



Figura N° 21: Causas para incapacitar a los colaboradores

Fuente: Tabla 4 Causas de incapacidad

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Interpretación

Del total de los empleados, el 4% ha sufrido un accidente de trabajo en algún momento de su jornada laboral. El 11% del total de empleados de la Municipalidad ha sido imposibilitado debido a una enfermedad general. El 74% del total de los empleados no ha sido incapacitado por ninguna de las causas indicadas con anterioridad.

PREGUNTA 7.- ¿Durante su jornada laboral usted posee prendas de protección industrial?

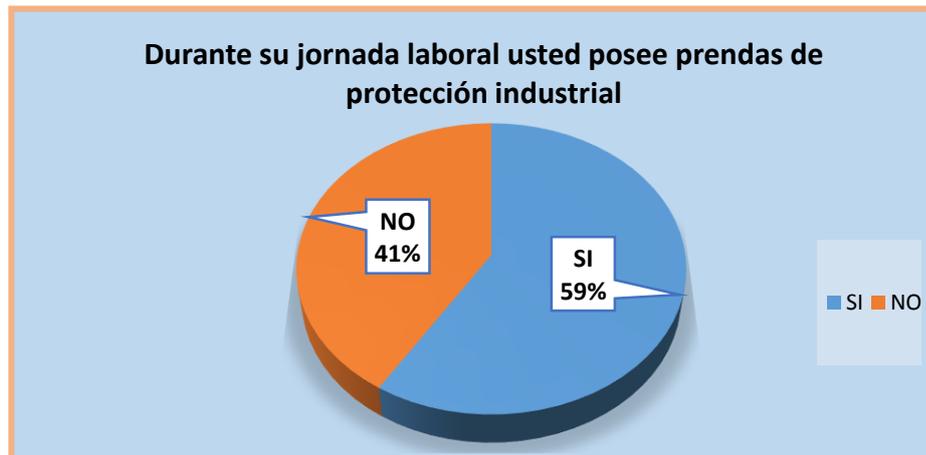


Figura N° 22: Dotación de Prendas de Protección

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Interpretación

El 59% de los empleados del Municipio del Cantón Penipe si usa prendas de protección industrial durante su jornada laboral. El 41% del total de los empleados del GAD-M de Penipe no tiene a su disposición prendas de protección industrial para ejecutar sus actividades.

PREGUNTA 9.- ¿Señale las prendas de protección que usa?

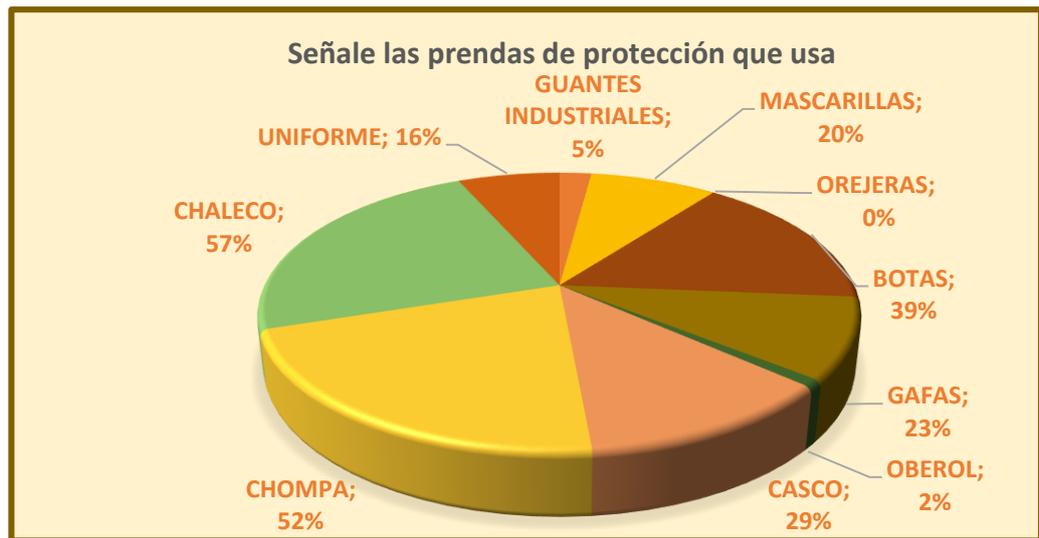


Figura N° 23: Clasificación de las Prendas de Protección

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Interpretación

El 5% del total de empleados utilizan guantes industriales durante su jornada laboral. El 20% de los empleados usan mascarillas en su lugar de trabajo. Nadie de los empleados del GAD-M de Penipe usa orejeras.

El 39% de empleados usan botas para la ejecución de su trabajo. El 23% del número total de empleados han adquirido gafas destinadas para el desempeño de su trabajo.

El 2% de empleados poseen overoles durante su jornada laboral. El 29% de quienes laboran en la entidad tienen casco para ejecutar sus actividades.

El 52% del total de empleados usan chompa como prenda de protección industrial. El 57% de los empleados utilizan chaleco para realizar sus actividades durante su jornada laboral. El 16% del total de empleados poseen uniforme durante su jornada de trabajo.

PREGUNTA 10.- ¿Cómo se siente durante su jornada de trabajo en cuanto a satisfacción laboral?

Tabla N° 5: Indicadores de Satisfacción Laboral

INDICADOR	PERSONAS	PORCENTAJE
Excelente	27	48%
Bien	26	46%
Regular	3	6%
Deficiente	0	0%
TOTAL	56	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.



Figura N° 24: Satisfacción Laboral

Fuente: Tabla 5 Indicadores de satisfacción laboral

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Interpretación

El 48% del total de empleados están satisfechos de manera excelente en términos laborales.

El 46% de empleados, durante su jornada están bien en cuanto a satisfacción laboral.

El 6% de los empleados laboralmente se sienten regular durante su jornada de trabajo.

En el GAD.M de Penipe no existen empleados con actitud deficiente.

3.7.3 Comprobación de Hipótesis o Idea a Defender

3.7.3.1 Prueba de chi-cuadrado EMPLEADOS

Planteamiento de la Hipótesis:

- H_0 , Hipótesis Nula: No existe asociación entre las variables.
- H_1 , Hipótesis Alternativa: Si existe asociación entre las variables.

Regla:

- Si la significancia $\leq 0,05$ Rechazo la H_0 , por lo tanto SI HAY ASOCIACIÓN.
- Si la significancia $> 0,05$ Acepto la H_0 , por lo tanto NO HAY ASOCIACIÓN.

Hipótesis:

- H_0 : No existe asociación entre ocupación y uso de la vivienda
- H_1 : Si existe asociación entre ocupación y uso de la vivienda

Frecuencias:

Tabla N° 6: Frecuencia - Concordancia entre área de trabajo y actividades

Su área de trabajo está acorde a las actividades que usted ejecuta

	N observado	N esperada	Residuo
NO	10	32,0	-22,0
SI	54	32,0	22,0
Total	64		

Fuente: Pregunta 1 aplicada

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Tabla N° 7: Frecuencias - Existencia de una Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional

La entidad cuenta con una unidad de salud y seguridad ocupacional

	N observado	N esperada	Residuo
NO	62	32,0	30,0
SI	2	32,0	-30,0
Total	64		

Fuente: Pregunta 3 aplicada

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Tabla N° 8: Frecuencias - Existencia de un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional

Existe un plan de salud y seguridad ocupacional en la entidad

	N observado	N esperada	Residuo
NO	64	64,0	,0
Total	64a		

a. Esta variable es constante. La prueba de chi-cuadrado no se puede realizar.

Fuente: Pregunta 4 aplicada

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Tabla N° 9: Frecuencias - Causas de Incapacidad

Durante su servicio en la entidad, usted ha sido incapacitado (a)

	N observado	N esperada	Residuo
Enfermedad general	7	21,3	-14,3
Enfermedad hospitalaria	1	21,3	-20,3
Nunca ha sido incapacitado	56	21,3	34,7
Total	64		

Fuente: Pregunta 6 aplicada

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Tabla N° 10: Frecuencias: Dotación de Prendas de Protección

Durante su jornada laboral usted posee prendas de protección industrial

	N observado	N esperada	Residuo
1	1	21,3	-20,3
NO	26	21,3	4,7

SI	37	21,3	15,7
Total	64		

Fuente: pregunta 7 aplicada

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Significancia:

Tabla N° 11: Significancia: Estadísticos de Prueba

Estadísticos de prueba				
	Su área de trabajo está acorde a las actividades que usted ejecuta	La entidad cuenta con una unidad de salud y seguridad ocupacional	Durante su servicio en la entidad, usted ha sido incapacitado (a)	Durante su jornada laboral usted posee prendas de protección industrial
Chi-cuadrado	30,250 ^a	56,250 ^a	85,344 ^b	31,906 ^b
G1	1	1	2	2
Sig. Asintótica	,000	,000	,000	,000
a. 0 casillas (.0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 32.0.				
b. 0 casillas (.0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 21.3.				

Fuente: Frecuencias ejecutadas en la prueba de chi cuadrado

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

La significancia en este caso es de 0.000 menor que 0.05, por lo tanto Si existe asociación entre ocupación y uso de la vivienda.

3.7.3.2 Prueba de chi-cuadrado Trabajadores

Planteamiento de la Hipótesis:

- H₀, Hipótesis Nula: No existe asociación entre las variables.
- H₁, Hipótesis Alternativa: Si existe asociación entre las variables.

Regla:

- Si la significancia $\leq 0,05$ Rechazo la H_0 , por lo tanto SI HAY ASOCIACIÓN.
- Si la significancia $> 0,05$ Acepto la H_0 , por lo tanto NO HAY ASOCIACIÓN.

Hipótesis:

- H_0 : No existe asociación entre ocupación y uso de la vivienda
- H_1 : Si existe asociación entre ocupación y uso de la vivienda

Frecuencias:

Tabla N° 12: Frecuencias - Lugar de trabajo

Su trabajo es solo en las instalaciones del GAD-M de Penipe

	N observado	N esperada	Residuo
NO	32	22,0	10,0
SI	12	22,0	-10,0
Total	44		

Fuente: Pregunta 1 aplicada

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Tabla N° 13: Frecuencias - Concordancia de áreas de trabajo con las actividades

Su área de trabajo está acorde a las actividades que usted ejecuta

	N observado	N esperada	Residuo
NO	8	22,0	-14,0
SI	36	22,0	14,0
Total	44		

Fuente: Pregunta 4 aplicada

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Tabla N° 14: Frecuencias - Existencia de una Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional

La entidad cuenta con una unidad de salud y seguridad ocupacional

	N observado	N esperada	Residuo
NO	39	22,0	17,0
SI	5	22,0	-17,0
Total	44		

Fuente: Pregunta 6 aplicada

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Tabla N° 15: Frecuencias - Existencia de un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional

En la entidad existe un plan de salud y seguridad ocupacional

	N observado	N esperada	Residuo
NO	44	44,0	,0
Total	44 ^a		

Fuente: Pregunta 7 aplicada

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

a) Esta variable es constante. La prueba de chi-cuadrado no se puede realizar.

Tabla N° 16: Frecuencias - Causas de Incapacidad

Durante su servicio en la entidad, usted ha sido incapacitado (a)

	N observado	N esperada	Residuo
Accidente de trabajo	1	14,7	-13,7
Enfermedad general	3	14,7	-11,7
Nunca ha sido incapacitado	40	14,7	25,3
Total	44		

Fuente: Pregunta 9 aplicada

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Tabla N° 17: Frecuencias - Dotación de Prendas de Protección

Durante su jornada laboral usted posee prendas de protección industrial

	N observado	N esperada	Residuo
NO	32	22,0	10,0
SI	12	22,0	-10,0
Total	44		

Fuente: Pregunta 10 aplicada

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Significancia:

Tabla N° 18: Significancia - Estadísticos de prueba

	SU TRABAJO ES SOLO EN LAS INSTALACIONES DEL GAD-M PENIPE	SU AREA DE TRABAJO ESTA ACORDE A LAS ACTIVIDADES QUE USTED EJECUTA	LA ENTIDAD CUENTA CON UNA UNIDAD DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACION A	DURANTE SU SERVICIO EN LA ENTIDAD, USTED HA SIDO INCAPACITADO (A)	DURANTE SU JORNADA LABORAL USTED POSEE PRENDAS DE PROTECCION INDUSTRIAL
Chi-cuadrado	9,091 ^a	17,818 ^a	26,273 ^a	65,773 ^b	9,091 ^a
gl	1	1	1	2	1
Sig. asintótica	,003	,000	,000	,000	,003

Fuente: Frecuencias ejecutadas en la prueba de chi cuadrado

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

a. 0 casillas (.0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 22.0.

b. 0 casillas (.0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 14.7.

La significancia en este caso es de 0.000 menor que 0.05, por lo tanto Si existe asociación entre ocupación y uso de la vivienda.

CAPITULO IV: MARCO PROPOSITIVO

4.1 TITULO

“Plan de Salud y Seguridad Ocupacional para el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Penipe, Provincia de Chimborazo, para el periodo 2015 – 2019”

4.2 CONTENIDO DE LA PROPUESTA

4.2.1 Antecedentes de la Propuesta

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados tienen como rol fundamental la búsqueda de igualdad e integración participativa social y territorial dentro de un marco de identidad nacional, de mejoramiento de las capacidades y potenciales colectivas ciudadanas y para establecer un sistema económico solidario y sostenible en el cual se garantice un trabajo estable, justo y digno; y como consecuencia un aumento en la calidad de vida de sus colaboradores y la población en general.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe, no ha existido referencia alguna sobre temas de Salud y Seguridad Ocupacional desde administraciones anteriores; sus colaboradores han trabajado de manera empírica poniendo en riesgo su vida por cumplir con su jornada laboral debido a las condiciones inseguras en las que se desempeñaban.

En el organigrama estructural de esta entidad no se ha contemplado dentro de la Jefatura de Gestión del Talento Humano, la creación de una Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional y dentro del Manual de Funciones tampoco se ha tomado en cuenta un perfil para el puesto de Médico Ocupacional o un Técnico en Salud y Seguridad en el Trabajo o sus afines.

El presente trabajo de investigación, es puesto en consideración a razón de que desde administraciones anteriores no se ha implementado ningún Plan de Salud y Seguridad Ocupacional para el Gobierno autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe, debido al desconocimiento en el tema, por lo que la presente propuesta será de gran

beneficio para la entidad pública antes mencionada en términos de Salud y Seguridad Ocupacional, ya que sus colaboradores deben estar protegidos de acuerdo a la Ley y sus reglamentos vigentes.

4.2.2 Objetivos de la Propuesta

Este Plan que está basado en las Normas establecidas por el Ministerio del Trabajo, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y las OHSAS 18001 tiene como objetivos:

- Difundir la política de salud ocupacional y seguridad para la prevención de accidentes durante la jornada laboral
- Incentivar a los colaboradores del GAD-M a realizar sus actividades de forma segura a través del uso adecuado de los Equipos de Seguridad Personal.
- Conservar un óptimo nivel de salud y seguridad en el lugar de trabajo.
- Formar al personal para que se tomen las medidas preventivas necesarias al momento de alguna eventualidad de emergencia.
- Otorgar condiciones seguras a quienes laboran en esta entidad en todos los lugares donde se desarrollen actividades que impliquen algún riesgo para ellos.

4.2.3 Gestión Administrativa

4.2.3.1 *Política de Gestión Integral de Riesgos*

La máxima autoridad del GAD-M del Cantón Penipe deberá promover permanentemente acciones de prevención de riesgos tomando en cuenta que es una entidad pública y susceptible a organismos reguladores en materia de salud y seguridad ocupacional.

En tal virtud, se requiere establecer una política que vaya de la mano con las disposiciones legales vigentes que oriente el proceso y permita aumentar la experiencia necesaria para ser plasmada en Reglamentos Internos propios de la Municipalidad.

Esta política deberá dejar en claro el compromiso de la Municipalidad de cuidar la seguridad y salud de sus servidoras y servidores públicos, será integral que involucre

como gestor y beneficiario de manera simultánea a sus colaboradores en el compromiso de tener la mayor salud y seguridad posible.

Para lo cual el Sr. Alcalde pondrá a consideración a sus Concejales la siguiente política de gestión integral de Riesgos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe.

“Establecer en cada departamento o unidad existente un sistema de gestión para la mitigación de riesgos y prevención de enfermedades profesionales que cuente con los medios y condiciones adecuados para conseguir los fines de la Municipalidad”.

Para llevar a cabo esta política cada unidad que forma parte del Municipio deberá:

- Detectar situaciones de riesgo y vulnerabilidades, así como medidas de prevención a tomar en la unidad correspondiente.
- Generar estadísticas de ocurrencia de sucesos de riesgo con el afán de determinar indicadores que permitan el mejoramiento continuo en niveles generales.
- Promover y fomentar una cultura preventiva de riesgos.

Aunque la política de riesgos Cero es la deseada, la frecuencia de ocurrencia de los eventos da una idea de la seguridad que se tiene y los efectos o impactos que producen, los valores para tipificar los riesgos cada año pueden ser:

Tabla N° 19: Medición del Riesgo

TABLA DE MEDICION DEL RIESGO		
100	Muy frecuente	Diario
10	Moderado	Mensual
1	Normal	Anual
1/10	Infrecuente	Cada ciertos años

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Además de ello es pertinente realizar una Matriz de Riesgos Cualitativa cuyos colores también ser considerados para identificar la complejidad del riesgo, como la tabla que se presenta a continuación.

P R O B A B I L I D A D	Alto	Zona Gris	Zona Amarilla	Zona Roja
	Medio	Zona Blanca	Zona Amarilla	Zona Amarilla
	Bajo	Zona Blanca	Zona Blanca	Zona Gris
		Bajo	Medio	Alto
		IMPACTO		

Figura N° 25: Matriz de Riesgos Cualitativa

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Se debe tener la información resumida en matrices que servirán como apoyo para la toma de decisiones y la inserción de datos en la Matriz puesta a disposición por el Ministerio del Trabajo.

A modo de ejemplo se presenta la siguiente matriz parcial.

Tabla N° 20: Matriz Parcial de Riesgos

Fuente riesgo	Ubic.	Riesgo	Indicad Alerta	Control existente	Calificación del Riesgo			Med. Mitig.	Ries Resi
					Prob.	Imp.	Nivel		

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

4.2.3.2 Estructura organizativa

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe, como entidad que cuenta con más de 100 colaboradores de acuerdo al Art. 11 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.- Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas las siguientes:

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

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

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

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

1. Instruir al personal a su cargo sobre los riesgos específicos de los distintos puestos de trabajo y las medidas de prevención a adoptar.
2. Prohibir o paralizar los trabajos en los que se adviertan riesgos inminentes de accidentes, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.

4.2.3.3 *Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo*

Instrumento Andino Decisión 584 y Reglamento del Instrumento 957

Artículo 10 y 11.- Según lo dispuesto en el literal p) del artículo 1 de la Decisión 584, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacionales. Dicho Comité actuará como instancia de consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos y apoyo al desarrollo de los programas de seguridad y salud en el trabajo. (Seguro General de Riesgos del Trabajo, 2014 pág. 107)

4.2.3.4 *Conformación del Comité de Seguridad*

Según el Art. 14 del Decreto 2393, en todo centro de trabajo debe existir un Comité de Seguridad y Salud integrado en forma paritaria, teniendo la empresa más de 15 trabajadores; asumiendo como objetivo principal hacer cumplir las normas legales y reglamentarias establecidas para la prevención de los riesgos en el trabajo. El Comité de Seguridad estará integrado por: tres representantes del patrono y tres trabajadores con sus respectivos suplentes, cuya duración en la administración será de un año pudiendo sus miembros ser reelectos. El presidente y secretario serán nombrados de entre sus integrantes principales.

Las Actas de Constitución del comité serán comunicadas al Ministerio del Trabajo y al IESS, así como al empleador y los representantes de los trabajadores, se remitirá anualmente en Enero un informe sobre los principales asuntos tratados en sesiones del año anterior. . (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014, pág 21)

Artículo 11.- El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales;

- b) Considerar las circunstancias y colaborar con la investigación de las causas de todos los accidentes, enfermedades profesionales e incidentes que ocurran en el lugar de trabajo;
- c) Hacer recomendaciones pertinentes para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales;
- d) Hacer inspecciones periódicas del lugar de trabajo y de sus instalaciones, maquinarias y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva;
- e) Hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, velar porque se lleven a cabo las medidas adoptadas y examinar su eficiencia;
- f) Vigilar el cumplimiento de la legislación, normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo;
- g) Procurar el compromiso, colaboración y participación activa de todos los trabajadores en el fomento de la prevención de riesgos en el lugar de trabajo;
- h) Promover que todos los nuevos trabajadores reciban una formación sobre prevención de riesgos, instrucción y orientación adecuada;
- i) Garantizar que todos los trabajadores estén informados y conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones técnicas de trabajo, avisos y demás materiales escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo;
- j) Supervisar los servicios de salud en el trabajo y la asistencia y asesoramiento al empleador y al trabajador;
- k) Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso;
- l) Conocer y aprobar la Memoria y programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el trabajo.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2014 págs. 25-26). *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo*. Riobamba: IESS.

4.2.3.5 Delegado de Salud y Seguridad en el Trabajo

La entidad pública debe dar cumplimiento a lo dispuesto en la normativa legal vigente, en la que se dispone que las empresas que tengan un número mayor a cincuenta

trabajadores, contará con un Técnico en Seguridad e Higiene en el trabajo, quien deberá reportarse a la autoridad máxima de acuerdo a lo establecido en la normativa correspondiente.

El Técnico en Seguridad e Higiene en el trabajo tiene las siguientes funciones:

- ✓ Identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales de los trabajadores de la empresa y sus bienes de la empresa como edificaciones, maquinarias, equipos herramientas y procesos que representen un peligro para la institución.
- ✓ Coordinar la información, capacitación, y entrenamiento a los trabajadores sobre los riesgos laborales en conjunto con el Comité de Seguridad e Higiene y Recursos Humanos.
- ✓ Crear o diseñar formatos técnicos de control de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Mantener registros actualizados de salud y seguridad en el trabajo como de capacitación, frecuencia de accidentes, entrega y recepción de equipos de protección personal y lo concerniente a la prevención y salud laboral.
- ✓ Asistir a las reuniones mensuales del Comité de Seguridad.
- ✓ Coordinar reportes de accidentes que soliciten los organismos externos de control como el IESS.
- ✓ Participar en la investigación de accidentes en conjunto con el Comité.
- ✓ Identificar y sugerir la corrección o eliminación de los riesgos laborales de las áreas o instalaciones de la entidad.
- ✓ Vigilar la salud de sus colaboradores en relación con el trabajo que desempeñan.
- ✓ Fomentar la adaptación al puesto de trabajo, equipos y herramientas a los colaboradores según los principios ergonómicos.
- ✓ Asesoramiento técnico.

4.2.3.6 *Implantación*

El GAD Municipal del Cantón Penipe, debe integrar la Seguridad y Salud de los trabajadores a todo el sistema operativo de la empresa, al Presupuesto Municipal para asignar recursos, crear cuentas a donde se puedan valorar las asignaciones o inversiones en esta área, la máxima autoridad hará un seguimiento de la actividades inherentes a este

rubro, e integrar la política en Seguridad y Salud de los trabajadores a la política general de la entidad pública.

4.2.4 Gestión Técnica

4.2.4.1 Identificación

En el GAD-M del Cantón Penipe, es pertinente tipificar los riesgos de acuerdo a los puestos de trabajo, tomando como referencia la Matriz de evaluación de Riesgos del Ministerio de Trabajo (Acuerdo Ministerial 220) donde se encuentran las clasificaciones de riesgos conforme a los que están expuestos los empleados de dicha institución.

4.2.4.2 Medición

La medición de riesgos se realizará a todas las áreas de trabajo, estas deben ser elaboradas con equipos técnicos de medición calibrados y certificados por Instituciones autorizadas a nivel nacional de conformidad a la legislación vigente y sus técnicos deberán estar facultados por el Ministerio del Trabajo.

Se deben medir los riesgos mecánicos y los niveles de ruido que genera la maquinaria directamente a choferes, operadores, mecánicos y sus auxiliares que laboran dentro del GAD y a sus alrededores; es imperante ejecutar evaluaciones ergonómicas a las jefaturas, talento humano administrativo y personal técnico que interviene el proceso de desarrollo y adelanto para el Cantón. Y se llevará a cabo evaluaciones psicológicas a todo el talento humano que presta sus servicios en la Municipalidad, con el propósito de medir el clima laboral y el grado de satisfacción de los colaboradores para con su trabajo y su entidad.

Los riesgos que han sido detectados se representarán en la Matriz de Identificación Cualitativa de Riesgos, que constituye la base para una medición más objetiva; su estrategia de muestreo, bajo una definición técnica se basa en realizar la medición primero a los valorados como CRITICOS, seguido se lo hará a los ALTOS y por último a los que están dentro del nivel MEDIO.

4.2.4.3 Evaluación

La evaluación de los riesgos laborales es una obligación empresarial y una herramienta fundamental para la prevención de daños a la salud y a la seguridad de los colaboradores. Con el fin de identificar los peligros derivados de las condiciones de trabajo para eliminar rápidamente los factores de riesgo que puedan suprimirse de forma fácil, evaluar los riesgos que no van a eliminarse inmediatamente y planificar la adopción de medidas correctivas.

La clave de la evaluación de riesgos es examinar detalladamente todos los aspectos del trabajo que pueda causar daños a los trabajadores. Los requerimientos a tomarse en cuenta son los siguientes:

- ✓ Identificar los peligros presentes por áreas o por puestos de trabajo
- ✓ Identificar quien puede sufrir daños, contemplando la posibilidad de que haya colectivos especialmente sensibles a determinados riesgos.
- ✓ Evaluar los riesgos e identificar medidas que se deben adoptar.
- ✓ Documentar los hallazgos, detallando las medidas ya adoptadas y las pendientes.
- ✓ Planificar las medidas pendientes e implementarlas.
- ✓ Revisar la evaluación y actualizarla cuando sea necesario.

4.2.4.4 Control

En el aspecto administrativo el control es un conjunto de medidas para eliminar la intensidad de exposición a los factores de riesgo dejándolos en un nivel tolerable.

Para un mejor control, se propone la creación de Hojas Técnicas de Seguridad de los procesos, estas se llevarán en cada unidad de gestión que es parte de la Municipalidad del Cantón Penipe, las mismas que estarán a cargo del Jefe departamental.

Los factores de riesgo ocupacional que el GAD-M, debe controlar en el área operativa pueden seguir este orden puesto a consideración:

1. Etapa de planeación y diseño.
2. En la fuente

3. En el medio de transmisión
4. En el receptor (equipos de protección personal)

Métodos de Control

De ingeniería

Diseño del proceso, esto se debe contemplar en la etapa de planificación del proyecto a ejecutarse los riesgos que implica el proceso, planteando la posibilidad de mitigar actividades de riesgo.

De administración

En este aspecto se debe tomar en cuenta la reducción de periodos de exposición, luego se llevara a cabo el entrenamiento y capacitación, seguidamente se efectuará la limpieza y orden y finalmente se ejecutará el programa de mantenimiento.

Equipos de protección personal

Son prioritarios cuando no es posible controlar los riesgos presentados con los métodos anteriores, los EPPs pueden ser usados en combinación para una mayor seguridad.

4.2.4.5 Factores de riesgo

De acuerdo a la naturaleza de la Municipalidad, se deben controlar factores de riesgo Mecánico, Físico, Químico, Psicosocial, Biológico y Ergonómico.

El control de factores de riesgo Mecánico.- se refiere a los objetos, máquinas, equipos y herramientas que por sus condiciones de funcionamiento, diseño, estado, forma, tamaño y ubicación tienen la capacidad potencial de entrar en contacto con las personas y provocar daños o lesiones.

A continuación se propone una tabla donde gestionar el control de estos riesgos:

Tabla N° 21: Control de Riesgos Mecánicos

Fuente	Medio de transmisión	Persona
<p>-Guardas de protección de fácil manipulación en máquinas</p> <p>-Adquisición de nueva maquinaria o su rediseño.</p> <p>-Suelos estables y no resbaladizos, sin irregularidades ni pendientes peligrosas.</p> <p>-Pisos y pasillos libres de obstáculos.</p>	<p>-Limpieza y orden</p> <p>-Almacenamiento adecuado de materiales.</p> <p>-Inspecciones periódicas</p> <p>-Mantenimiento preventivo y programado de maquinaria y equipos.</p> <p>-Señalización pertinente y adecuada.</p>	<p>-Entrenamiento y capacitación referente a riesgos mecánicos.</p> <p>-Instructivos de tareas y controles.</p> <p>-Uso correcto de implementos de protección personal.</p>

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

El control de factores de riesgo Físico, obedece a todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que al ser inhalados por las personas, estos pueden provocar efectos adversos a su salud de acuerdo a la intensidad, exposición y concentración de los mismos.

Tabla N° 22: Control de Riesgos Físicos

Fuente	Medio de transmisión	Persona
<p>-Ruido</p> <p>-Modificación o cambio de máquinas.</p>	<p>-Barreras entre la fuente y el receptor.</p> <p>-Monitoreo de niveles de ruido.</p>	<p>-Descanso en ambientes silenciosos.</p> <p>-Protección auditiva.</p>

<p>-Reubicar los puestos de trabajo.</p> <p>-Escoger y ejecutar procesos menos ruidosos.</p> <p>-Regulación y disminución de las vibraciones.</p>	<p>-Aislamiento en la fuente a través de la localización y regulación de las vibraciones.</p> <p>-Monitoreo de los niveles de ruido,</p>	<p>-Formación al talento humano acerca de los efectos del ruido y el uso de protectores respectivos.</p> <p>-Rotación del personal en maquinarias que ocasionan ruido o vibración.</p>
<p>Iluminación</p> <p>Adecuar fuentes de luz para la correcta iluminación, la requerida.</p> <p>Implantar programas de mantenimiento preventivos, que incluyan cambio de luces, limpieza de focos y luminarias, paredes y techos.</p>		

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Control de factores de riesgo químico.- constituyen sustancias orgánicas e inorgánicas que pueden ingresar al organismo y que dependiendo de su concentración y el tiempo de exposición pueden generar lesiones sistemáticas, intoxicaciones o quemaduras, para identificar las sustancias de peligro se debe contar con las hojas de datos de seguridad, con cada sustancia química debidamente etiquetada.

Es necesario conocer la naturaleza y composición así como las vías de penetración de las sustancias, ya que por su comportamiento pueden ser tóxicos, corrosivos, inflamables y explosivos.

Tabla N° 23: Control de Riesgos Químicos

Fuente	Medio de transmisión	Persona
<p>-Modificación o reemplazo del proceso.</p>	<p>-Limpieza y orden en las áreas de trabajo.</p>	<p>-Rotación del personal en las áreas de trabajo.</p>
<p>-Sustitución de materiales</p>	<p>-Mayor distancia entre el receptor y la fuente.</p>	<p>-Formación e información</p>

<p>-Selección de equipos y diseños adecuados.</p> <p>-Adecuado programa de mantenimiento para evitar fallos.</p>	<p>-Ventilación por disolución.</p> <p>-Monitoreo periódico.</p> <p>-Clasificación, uso adecuado y señalización pertinente y adecuada de recipientes.</p>	<p>-Higiene personal.</p> <p>-Equipos de protección personal.</p> <p>-Control médico del personal expuesto.</p>
--	---	---

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Control de factores de riesgo ergonómico.- se refiere a los puestos de trabajo y herramientas que por el peso, tamaño, forma o diseño encierran la capacidad potencial de producir fatiga física o lesiones osteomusculares, , que se producen por realizar sobreesfuerzos, movimientos repetitivos y posturas inadecuadas ejecutadas por largos periodos de tiempo durante la jornada laboral y que entre otros aspectos afecta al ambiente de trabajo, a la organización y distribución del trabajo en la Municipalidad.

Tabla N° 24: Control de Riesgos Ergonómicos

Fuente	Medio de transmisión	Persona
<p>-Diseño del puesto de trabajo, cambio de mobiliario, asientos ergonómicos.</p> <p>-Diseño de herramientas.</p> <p>-Periodos de descanso</p> <p>-Compra de maquinaria y equipo que ayuden a soportar cargas pesadas.</p>	<p>-Rediseño y redistribución de espacios de trabajo.</p> <p>-Mejora de ambiente de trabajo.</p>	<p>-Entrenamiento en las tareas.</p> <p>-Formación e información en el manejo de cargas y posturas.</p> <p>-Rotación del personal.</p>

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Control de riesgo psicosocial.- es la integración a los aspectos propios de las personas con las modalidades de gestión administrativa y demás aspectos organizacionales inherentes al tipo de proceso evolutivo y de desarrollo de la Municipalidad.

Par lograr este control se debe realizar una planificación preventiva a fin de mitigar y erradicar factores que ocasionen estrés en los colaboradores; ejecutar un diagnóstico de las fuentes y niveles de estrés en las servidoras y los servidores de la entidad.

Finalmente se pondrá en marcha programas de prevención e intervención sobre estrés en las áreas o equipos de personas de mayor riesgo.

Tabla N° 25: Control de Riesgo Psicosocial

Fuente	Medio de transmisión	Persona
Mitigación de los factores que provocan los riesgos.	Control de agentes presentes en el entorno laboral.	-Formación en técnicas y habilidades en el trabajo. -Incentivos. -Charlas motivacionales.

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Control de factores de riesgo biológico.- contemplan los organismos patógenos y a los residuos que por sus características físico-químicas, pueden ser tóxicos y nocivos para quienes los manipulen, trayendo como consecuencia, enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones.

Tabla N° 26: Control de Riesgos Biológicos

Fuente	Medio de transmisión	Persona
-Implementar y documentar programas de bioseguridad.	Limpieza y orden en las áreas pertinentes.	-Equipos de protección personal. -Disposición segura de residuos.

<p>-Control de material reciclado y de la basura que se recoge en las diferentes comunidades</p> <p>-Mantenimiento adecuado de lugares donde se almacenan los materiales.</p>		<p>-Manejo adecuado de los residuos.</p> <p>-Formación en información sobre el tema.</p>
---	--	--

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

4.2.4.6 Equipos de Protección Personal

Son prendas que se destinan a ser sujetado por el colaborador para que lo proteja de uno o varios riesgos, y consecuentemente pueda incrementar su seguridad y su salud en el trabajo, lo que además permite que el colaborador se desempeñe de la mejor manera posible en su lugar de trabajo.

Para seleccionar el equipo de protección a utilizarse, se deben analizar los riesgos que se desea evitar en el colaborador, las condiciones ambientales del trabajo, considerar las partes que debe proteger el equipo de protección y también se debe tomar en cuenta a la persona que vaya a usarlo. Este equipo de protección personal desarrolla un papel importante y fundamental en la seguridad y salud del colaborador por ende, este debe reunir características específicas de manera obligatoria y su adquisición debe hacérsela con la ayuda del colaborador por ser quien lo va a usar.

Cada prenda será diseñada de manera tal que proteja bien, que sea de buena calidad y que cumplan con las normativas nacionales e internacionales; que se encuentren de acuerdo a las certificaciones técnicas de riesgos a proteger; que sus accesorios o sus partes sean resistentes. Su diseño debe ser ergonómico y que presten facilidad y movilidad para que el trabajador pueda realizar sus actividades con toda comodidad durante su jornada de trabajo.

Cabe recalcar que para que exista la necesidad de adquirir los EPPs, se tomará como base la Matriz de Riesgos de los puestos de trabajo, previo a decidir la utilización de un EPP, como medida de protección, el GAD-M del Cantón Penipe verificará que el riesgo encontrado pueda ser mitigado o eliminado.

Si las actividades inherentes en el GAD-M, no pueden ser garantizadas por otros medios una protección adecuada contra riesgos o daños para la salud, la Municipalidad en cabeza de su máxima autoridad proporcionará y mantendrá sin costo para sus colaboradores ropas y equipos de protección personal acordes a los tipos de trabajo que se ejecuten y a los posibles riesgos que pueden suceder, de conformidad con lo que dispongan las leyes y reglamentos pertinentes.

Previo a la entrega a estas prendas, cada colaborador debe estar capacitado, saber lo que va a usar y conocer las áreas de trabajo para el correcto uso de los equipos, dependiendo las necesidades del trabajo a realizar los colaboradores dispondrán de:

Cascos protectores.- Son protectores rígidos para la cabeza, su suspensión los hace más ergonómicos y confortables, protegen a la cabeza de golpes ya que esta parte del cuerpo es muy sensible, un golpe aunque leve puede causar la muerte del colaborador.

Además evita que las máquinas puedan atrapar la cabellera y su exposición de polvo o mezclas irritantes prioritariamente para quienes trabajan como operadores de maquinaria pesada, mecánicos y jornaleros.



Figura N° 26: Cascos Protectores

Fuente: Accesorios de seguridad industrial

Elaborado por: Adriana Aguirre H

Tapones.- Para evitar daños en los oídos, estos tapones se los deben colocar en el canal auditivo, la reducción del ruido dependerá del tipo de material con el que estén fabricados, puesto que los sonidos en exceso no solo causan daños en el ser humano sino también provocar accidentes al no escuchar bien.

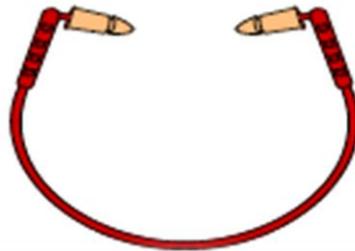


Figura N° 27: Tapones

Fuente: Accesorios de seguridad industrial

Elaborado por: Adriana Aguirre H

Orejas.- Esta barrera acústica se coloca en el oído externo, proporcionan una atenuación y varían grandemente de acuerdo a la diferencia de tamaño, forma, material, armazón, entre otros; se debe considerar que dentro de las maneras de disminuir el ruido esta se debe disponer de ambas para permitirle al obrero elegir cual le sea más confortable y le sienta mejor, además deben cumplir con los debidos niveles de protección buscados con este dispositivo.



Figura N° 28: Orejas

Fuente: Accesorios de seguridad industrial

Elaborado por: Adriana Aguirre H

Cascos de soldadores.- En el caso de los mecánicos, es importante que se use este dispositivo ya que presenta una protección especial contra el salpicado de metales

fundidos simultáneamente hay una protección visual contra la radiación producto de las operaciones de soldadura.



Figura N° 29: Cascos para soldadores

Fuente: Accesorios de seguridad industrial

Elaborado por: Adriana Aguirre H

Gafas de Seguridad.- Denominadas caretas, se usan siempre que las operaciones en el trabajo puedan causar que objetos extraños entren a los ojos, este dispositivo es adecuado para el trabajo de los operadores y mecánicos que se desempeñan en el GAD-M y sus parroquias.



Figura N° 30: Gafas de Seguridad

Fuente: Accesorios de seguridad industrial

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Guantes.- Estos dispositivos se usarán en operaciones que involucre manejo de material caliente o con sustancias tóxicas, puntas, raspaduras o magulladuras, pero no es aconsejable que se trabaje con máquinas rotativas ya que existe el peligro de que el guante

sea arrastrado por la máquina en uso forzando así la mano del operario. El material del guante variará dependiendo de las necesidades de cada colaborador.



Figura N° 31: Guantes

Fuente: Accesorios de seguridad industrial

Elaborado por: Adriana Aguirre H

Calzado.- El calzado más aconsejable es el que posee una punta de acero, puesto que proporciona seguridad, se usa para proteger los dedos específicamente de la caída de objetos pesados y evitar algún tipo de lesión en ellos.



Figura N° 32: Calzado con punta de acero

Fuente: Accesorios de seguridad industrial

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Mascarillas.- Cuando el personal está expuesto a condiciones contaminantes es necesario que se usen estos dispositivos a fin de precautelar la salud y seguridad del colaborador, ya que la inhalación de alguna sustancia puede ser desfavorable y presentar síntomas adversos en el mismo. Lo deberán utilizar especialmente quienes manipulan líquidos en

el área de mecánica y quienes realizan la recolección de basura en la cabecera cantonal y sus alrededores.



Figura N° 33: Mascarillas

Fuente: Accesorios de seguridad industrial

Elaborado por: Adriana Aguirre H

Ropa de Trabajo.- En general el uso de vestimenta adecuada previene al servidor municipal de riesgos sin la necesidad de entorpecer sus movimientos, estas prendas incluyen batas, pantalones, chaquetas, camisas, trajes completos y cualquier diseño que protejan al servidor ante la posibilidad de sufrir alguna lesión como resultado de la ejecución de su trabajo.



Figura N° 34: Ropa de Trabajo

Fuente: Accesorios de seguridad industrial

Elaborado por: Adriana Aguirre H

4.2.4.7 Condiciones para el uso de Equipos de Protección Personal

- ✓ Reunir los requisitos establecidos en cualquier disposición legal o reglamentaria que les sea de aplicación.
- ✓ Deben ser de uso personal y los equipos serán obligatoriamente certificados.

- ✓ Tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del colaborador.
- ✓ Responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.
- ✓ Los EPPs se utilizarán cuando los riesgos no se puedan evitar o limitarse por medios de protección colectiva.
- ✓ Si se observa algún defecto o deterioro en el equipo se comunicará a quien esté a cargo para que se efectúe su reposición.
- ✓ En caso de existir molestias, el colaborador dará aviso inmediato a quien corresponda.

4.2.4.8 *Capacitación para usar los EPPs.*

Si se desea que estos equipos sean usados de forma adecuada, la Municipalidad capacitará periódicamente al talento humano sobre el uso y mantenimiento de los equipos de protección personal, que estará a cargo del responsable de Salud y Seguridad Ocupacional en coordinación del área de gestión del talento humano, esta capacitación dirigida a los colaboradores deberá contar con un registro donde contenga fecha, tema, nombre y firma de quienes asistieron a la misma.

4.2.4.9 *Inspecciones periódicas en el uso de los equipos de protección personal*

A fin de verificar la utilización correcta y la vida útil del equipo de protección, el responsable de cada área o unidad de trabajo realizará las respectivas inspecciones y las reportará al jefe de Salud y Seguridad Ocupacional, sobre las observaciones encontradas con el afán de adoptar las medidas pertinentes e incentivar el buen uso de estos equipos.

4.2.4.10 *Señales a incorporar en las Instalaciones*

Señales de prevención.- Las señales son una herramienta muy útil para quienes laboran en el GAD-M, ya que por medio de ellas se pueden evitar riesgos inherentes en el área de trabajo, estas estarán constituidas por un triángulo equilátero con un borde exterior de color negro y su fondo será amarillo y su símbolo del riesgo se lo dibujará en negro.

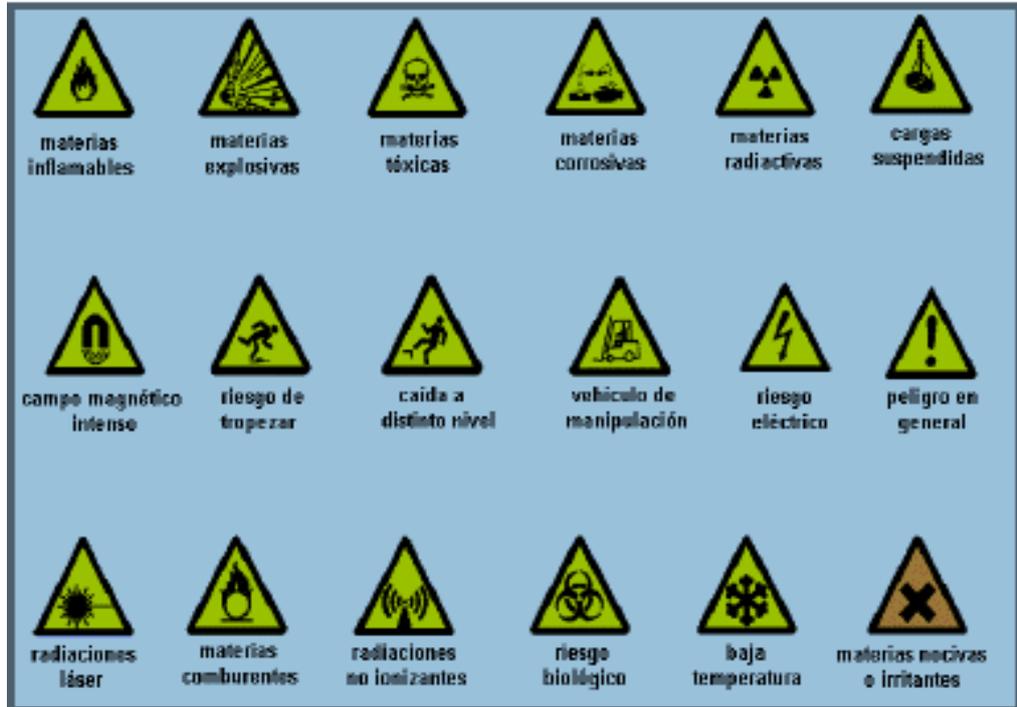


Figura N° 35: Señales de Prevención

Fuente: Señales de seguridad industrial

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Señales de información.- Estas señales, como su nombre lo indica, informan la ubicación y los servicios que dispone la Municipalidad y que debe estar en un lugar visible a fin de que la información pueda ser leída por el público en general.

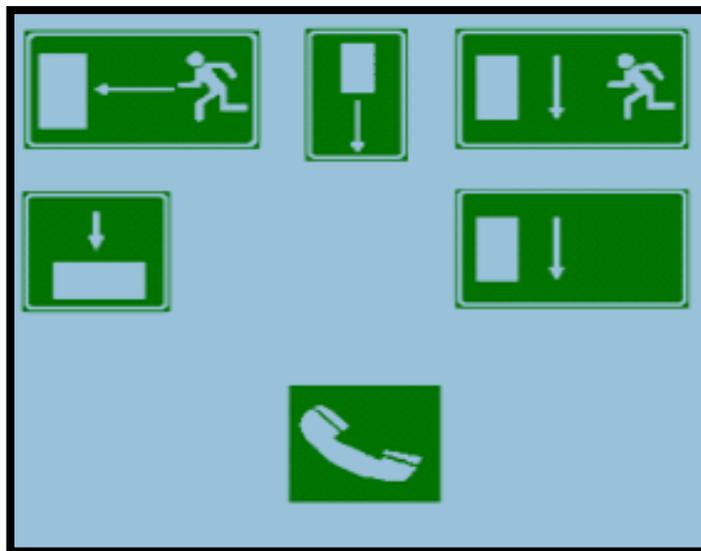


Figura N° 36: Señales de Información

Fuente: Señales de Seguridad Industrial

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Señales de peligro

Estas señales indican un riesgo inminente, su color característico es el rojo, su dibujo estará dentro de un círculo y debe ubicarse en un lugar visible para los involucrados, es decir en las áreas donde puede ocurrir el riesgo.



Figura N° 37: Señales de Peligro

Fuente: Señales de seguridad industrial

Elaborado por: Adriana Aguirre H

Señales para incendios.- Al momento de cualquier eventualidad, un incendio es muy importante saber en dónde se encuentran los materiales adecuados para contrarrestar el peligro, estos deben estar situados en un lugar estratégico y fácil de llegar, se identifican por el color rojo pero sin la línea de prohibición.



Figura N° 38: Señales para incendios

Fuente: Accesorios de seguridad industrial

Elaborado por: Adriana Aguirre H

Es necesario que se ponga mucha atención en lo que tiene que ver con la luminosidad y la temperatura, puesto que son factores que están implícitos en las labores diarias del talento humano en general, se deberá prestar mayor atención en el área operaria ya que es ahí donde demanda de espacio adecuado para la ejecución de las actividades pertinentes.

4.2.4.11 *Luminosidad*

El GAD-M, deberá proveer de buena luminosidad en todas las áreas de trabajo a fin de evitar condiciones inseguras que conllevan a un accidente laboral, ya que su finalidad es ayudar a proporcionar un medio circundante, seguro para el trabajo, es decir una visión cómoda para conservar la vista y las energías, la luminosidad que se haya proporcionado debe dar garantías de seguridad durante el desempeño de las labores.

4.2.4.12 *Temperatura*

En el ambiente de trabajo para las personas ya que el cuerpo humano debe estar en torno a los 37°C. Los excesos de temperatura son potencialmente peligrosos debido a que puede provocar en las personas reacciones adversas como consecuencia de temperaturas excedentes como por ejemplo irritabilidad, decaimiento, calambres; incluso un golpe de calor o shock térmico.

4.2.5 Gestión del talento humano

4.2.5.1 *Selección de los colaboradores*

Para llevar a cabo la selección de quienes van a colaborar en la entidad, se requiere que esta tenga definido los factores de riesgo ocupacional por puesto de trabajo; especificar las competencias; es decir, los perfiles de los colaboradores en relación a los riesgos laborales del puesto de trabajo; se establecerán los análisis de puestos de trabajo para actividades críticas, los mismos que deberán ser entregados a cada colaborador evidenciando que conozcan y acepten los riesgos a los cuales estarán expuestos en cada uno de sus puestos de trabajo, serán firmados y su copia se archivará en una carpeta que tendrá cada colaborador; el déficit de competencia de la nueva persona que ingrese a

laborar en la Municipalidad será solventado mediante formación, capacitación, adiestramiento adecuados.

4.2.5.2 Vigilancia de la Salud y la Seguridad en el Trabajo

Independientemente de la modalidad de contrato bajo la cual este laborando el colaborador, a todos se les realizarán los exámenes médicos de ingreso, reingreso y de seguimiento ocupacional en base a los posibles riesgos en cada puesto de trabajo, lo que se desea es saber cómo está el colaborador antes, durante y después de su relación laboral con la Municipalidad.

A estos exámenes se les denomina también pre-ocupacionales, ocupacionales y post-ocupacionales, que según el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores manifiesta que una entidad que tenga más de 15 trabajadores debe disponer de un espacio debidamente equipado y que será destinado para prestar los servicios médicos ocupacionales por accidente laboral o enfermedad profesional durante su permanencia en las instalaciones del GAD-M de Penipe.

Pre-empleo. - Al momento que la entidad de gobierno requiera contratar a talento humano nuevo, se le practicará los siguientes exámenes.

- Hemograma completo
- Examen físico
- Electrocardiograma
- Audiometrías
- Vacunación contra tétanos y hepatitis
- Rayos X en caso de alguna molestia física.
- Exámenes oftalmológicos
- Radiografías
- Espirometrías
- Tracto respiratorio

Todos estos exámenes dependerán del cargo que vaya a desempeñar el colaborador.

Todo aspirante al ingresar como colaborador a la entidad, deberá someterse obligatoriamente a los exámenes médicos y complementarios establecidos por el seguro de la Municipalidad, y sus resultados se incluirán dentro de la apertura de su historia clínica.

Periódicos.- Estos exámenes se los realizarán de acuerdo al área o puesto de trabajo donde se desempeña el colaborador de la entidad, es decir controles programados, donde su frecuencia dependerá de la naturaleza del puesto de trabajo, el médico ocupacional establecerá la frecuencia y otras particularidades de los exámenes a los que se someterán de manera obligatoria y periódica los colaboradores, teniendo en consideración la magnitud y clase de riesgos que involucra la labor que desempeñen.

Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.- De acuerdo a la normativa vigente, toda mujer tras la notificación de embarazo ya sea por la persona o por la emisión del informe médico del seguro se tomará las siguientes medidas:

- Reubicación del lugar de trabajo y cambio de actividad a una físicamente menos demandante.
- Se evitará todo contacto con productos químicos
- No trabajar en lugares donde se emanen gases tóxicos o polvos.

Post-ocupacionales o al término de la relación laboral.- Estos exámenes se convierten en el justificante del estado de salud con el que el colaborador termina su relación laboral con la Municipalidad y serán los mismos que se lo realizó al momento de ingresar a prestar sus servicios lícitos en su lugar de trabajo, cabe indicar que su ficha médica deberá ser archivada puesto que en cualquier eventualidad este documento es el aval que respaldará a la institución.

Implementos para primeros auxilios.- La municipalidad deberá contar con los siguientes implementos básicos:

- Jabón y toalla
- Carbón activado medicinal
- Manta para mantener la temperatura normal del paciente en caso de accidentes.

- Vendas y cintas
- Desinfectantes líquidos
- Jarras plásticas limpias y desinfectantes
- Camillas planas con correas

Y demás equipos necesarios por las actividades inherentes en las diferentes áreas de trabajo.

Además es imprescindible el botiquín que esté a disposición de los colaboradores durante la jornada laboral, el mismo que deberá estar provisto de todos los insumos necesarios que permitan realizar procedimientos sencillos que ayuden a ejecutar los primeros auxilios en caso de accidentes

4.2.5.3 Perfil profesional del responsable de Salud y Seguridad en el Trabajo

El profesional que vaya a prestar sus servicios dentro de la Municipalidad deberá cumplir con los siguientes aspectos:

4.2.5.4 Capacitación al Talento Humano

La capacitación está dirigida a todas las personas que firman parte de la Municipalidad, y tiene como objetivo reforzar los conocimientos referentes a salud y seguridad laboral para así lograr un ambiente agradable y seguro en todos los procesos.

La autoridad máxima junto con el Director de Salud y Seguridad Ocupacional serán los responsables de coordinar las capacitaciones y que estas se den cumplimiento a cabalidad, con el apoyo de la Unidad de gestión del talento humano deberán medir la eficacia del programa de capacitación a través de la asistencia de los colaboradores a cada taller o charla de salud y seguridad laboral.

Dentro del ámbito legal el Artículo 10 del Decreto Ejecutivo 2393 manifiesta: “El empleador debe dar formación en materia de prevención de riesgos, al personal de las empresa, con especial atención a los directivos técnicos y mandos medios, a través de cursos regulares y periódicos”, motivo por el que es pertinente realizar convenios con

instituciones gubernamentales respectivas par que puedan impartir charlas de mucho valor sobre temas de prevención de riesgos laborales.

El GAD-M de Penipe, invertirá en la capacitación de sus colaboradores, ofreciéndoles cursos de interés común mediante las cuales se propenda a crear conciencia en sus colaboradores con respecto a los procesos operativos dentro de la Municipalidad.

Estas capacitaciones sin duda alguna son una herramienta que sirve para disminuir los riesgos en los colaboradores ya que ellos se retroalimentan y posterior a eso se los evalúa mediante encuestas por ejemplo, así sus dudas con respecto a ciertos procesos se las aclara para así contribuir al proceso de excelencia y mejora continua.

4.2.5.5 *Comunicación*

Se debe implementar un sistema de comunicación en relación a la Municipalidad y los colaboradores para los casos de emergencia. La propuesta es que la institución gubernamental socialice Planes de emergencia, informando a los colaboradores por medio de carteleras o cualquier otro canal de comunicación sobre los Planes y Procedimientos de Emergencia que han de ser aplicados en caso de presentarse alguna eventualidad durante las jornadas de trabajo y las medidas que se deberán tomar al momento de que ocurra el accidente.

4.2.5.6 *Inspecciones de Salud y Seguridad en el Trabajo*

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la normativa del Decreto Ejecutivo 2393, Art. 14, literal c, numeral 10; la responsabilidad de realizar las inspecciones a las diferentes áreas y puestos de trabajo con los que cuenta el GAD-M de Penipe.

Las inspecciones de Salud y Seguridad en el Trabajo están consideradas como un elemento fundamental para los programas preventivos de la institución, ya que su realización permanente permite al equipo de inspecciones tener una apreciación real y actualizada de las formas de trabajo, costumbres de las personas en el lugar de trabajo, las condiciones de salud en los colaboradores, su impacto en las políticas internas, entre otros, con lo que es posible evaluar la gestión de los riesgos realizados por los responsables dentro de la entidad en lo referente a la salud y seguridad ocupacional.

Es necesario ejecutar inspecciones programadas planificadas, que permiten la evaluación del desempeño de las tareas asignadas y la verificación de que estas se estén llevando a cabo de acuerdo con los lineamientos establecidos dentro del GAD-M de Penipe, con el propósito de establecer medidas correctivas para las falencias encontradas. Estas inspecciones se harán cada bimestre o trimestre por los vocales del Comité de Seguridad, por el Director de Seguridad, por los jefes de área y por el médico ocupacional.

Es pertinente que el jefe de Operaciones o a su vez jefes de turno previamente autorizados, se encarguen de realizar inspecciones físicas diariamente, de manera sorpresiva al término de la jornada de trabajo, al término de la semana laboral se entregará un solo registro reportando las novedades ocurridas durante el tiempo de labor. Estas inspecciones incluyen el control de los EPPs, ropa de trabajo, estas se llevarán a cabo de forma diaria ya los jefes los acompañarán el medico ocupacional y el responsable de salud y seguridad ocupacional.

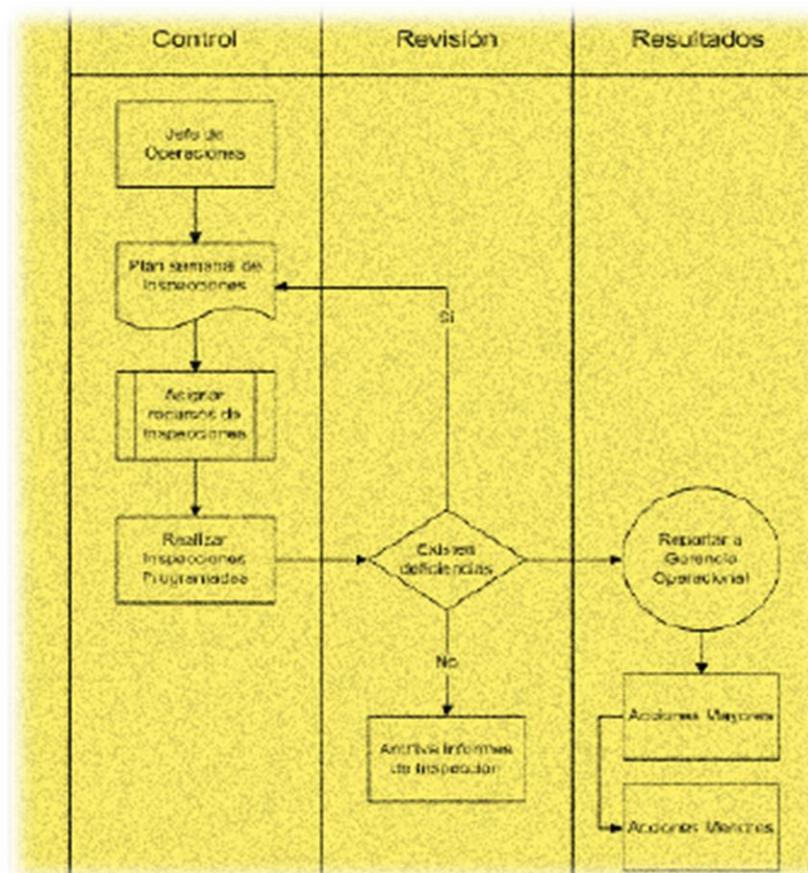


Figura N° 39: Proceso de Inspecciones Programadas

Fuente: Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

4.2.5.7 Auditorías Internas

Las personas a cargo de las auditorías deberán realizar programas de auditoría con la finalidad de evaluar el cumplimiento de las normativas legales vigentes de seguridad y salud ocupacional como lo dispone en el Decreto Ejecutivo 2393, y se definirá:

- Las implicaciones y responsabilidades
- El proceso de desarrollo de la auditoría
- Las actividades previas a la auditoría
- Actividades de auditoría
- Actividades posteriores a la auditoría
- Establecimiento del formato del programa de auditoría previo a su ejecución que se pone a consideración.

Tabla N° 27: Formato del Programa de Auditoría

PROGRAMA DE AUDITORIA								
Objetivo	Determinar las responsabilidades y requisitos para la Planificación y Realización de Auditorías, para informar de los resultados y mantener los registros correspondientes.							
Alcance	Este programa es aplicable a las Auditorías Internas que se realicen en las áreas técnicas de la empresa constructora durante el periodo comprendido desde ____ a ____ 201_							
Recursos	Humanos, Tecnológicos, Físicos y de Información.							
Áreas y/o Procesos	Equipo Auditor		Cronograma de Auditoría			Tiempos de Entrega		
	Responsable	Auxiliar	Auditoría	Fecha Auditoría (mes)	Tiempo Auditoría (horas)	Informe de Auditoría	Acciones Correctivas	Fecha Cierre

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Adriana Aguirre H.

Proceso de Auditoría.- Este proceso iniciará con el diagnóstico general de la Municipalidad y culmina con el monitoreo de aplicación de las recomendaciones establecidas en el Informe de Auditoría. Para ejecutar esta Auditoría se conforma un equipo de trabajo, tomando en cuenta la disponibilidad del personal, la magnitud y complejidad de las actividades a ser examinadas

Un auditor con experiencia dirigirá el equipo de trabajo y supervisará técnicamente las fases de auditoría que son las que se mencionan a continuación:

- Planificación
- Ejecución del trabajo
- Comunicación de resultados

Planificación, primera fase donde se establecerán las relaciones entre auditores y el GADM de Penipe para determinar el alcance y los objetivos. Se hará un bosquejo de la situación de la institución acerca de su organización, procesos, identificación de peligros, análisis de tareas, evaluación de riesgos y demás elementos que le permitan al auditor elaborar el programa de auditoría que se elaborará.

La ejecución es la fase central donde se realizarán los procedimientos definidos en el programa de auditoría y se utilizarán todas las técnicas o procedimientos para encontrar las evidencias de auditoría relacionadas con las áreas y componentes considerados como críticos, que sustente el Informe de Auditoría.

La comunicación de resultados es la última fase del proceso de auditoría que comprenderá la redacción y revisión del informe borrador y final donde se comunicarán las conclusiones y recomendaciones a las autoridades y colaboradores responsables de las actividades examinadas.

CONCLUSIONES

- El GAD-M del Cantón Penipe, posee un talento humano con muchas falencias en cuanto a temas de salud y seguridad en el trabajo, sus actividades las hacen de forma empírica, desde administraciones anteriores, lo cual ha provocado accidentes laborales y retraso en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- En las diferentes unidades de gestión es evidente la carencia de un control adecuado por medio de registros que permitan mitigar o erradicar el riesgo presentado como consecuencia de la actividad realizada, provocando el ausentismo del talento humano objeto de algún accidente laboral o enfermedad profesional.
- La Municipalidad dentro del organigrama estructural por procesos contempla la Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional, sin embargo no está destinado un espacio para su funcionamiento a pesar de ser imprescindible esta área, por la naturaleza de las diversas actividades que ejecutan los colaboradores de la entidad dentro y fuera de sus instalaciones.
- Dentro de la unidad de gestión del talento humano, no se ha considerado los exámenes respectivos antes, durante y después de la relación laboral del empleador con el colaborador a fin de llevar un historial en caso de cualquier eventualidad durante su dependencia laboral con la Municipalidad, a más de ello estos exámenes son un respaldo para la misma al momento de auditorías tanto internas como externas ya que estos aspectos hoy en día constituyen un derecho del colaborador contemplado en los reglamentos legales vigentes.
- El GAD-M de Penipe cuenta con maquinaria pesada que está al servicio de la comunidad para actividades agrícolas, reconstrucción vial, traslado de material minero para la construcción, pese a ello, los colaboradores que se encargan de su manejo no cuentan con los equipos de protección personal necesarios y adecuados para desempeñar sus tareas durante la jornada de trabajo, tomando en cuenta que deben trasladarse a las diferentes parroquias y sectores aledaños a la cabecera cantonal.

- La implementación del Plan de Salud y Seguridad Ocupacional constituye una herramienta muy útil, puesto que en ella se pone a consideración los fundamentos para que la entidad proteja a sus colaboradores en términos de salud y seguridad en su lugar de trabajo todo esto previo la asignación de un rubro en el Presupuesto Anual de la entidad de Gobierno con la presencia de todos los involucrados destinado para todo el proceso de ejecución de dicho Plan.

RECOMENDACIONES

- Motivar al personal a tomar conciencia de lo importante que es estar capacitado en temas de salud y seguridad ocupacional, para que su cumplimiento dentro del marco legal alcance sea el esperado y consecuentemente se eviten al máximo accidentes inherentes a las actividades laborales que se llevan a cabo diariamente y que se genere ambientes de trabajo seguros, por medio de planes de capacitación y adiestramiento, impulsando el trabajo en equipo entre personal administrativo, técnico y operativo del GAD-M del Cantón Penipe.
- Es recomendable que los responsables de cada unidad de gestión elaboren y manejen Hojas Técnicas de Seguridad de los procesos, a fin de controlar de mejor manera los posibles accidentes que pueden ocurrir durante la jornada de trabajo, ya que con ese registro se puede apreciar cuales son los riesgos más comunes en los colaboradores, con lo que se procede a elaborar Programas de Mantenimiento.
- Es importante crear un espacio físico para la construcción y puesta en marcha de la Unidad de salud y seguridad ocupacional, que deberá estar a disposición de todos los colaboradores de la Municipalidad, a fin de que en caso de algún accidente sepan a dónde acudir y que cuenten con la atención adecuada en manos de un profesional calificado para esta unidad de gestión.
- En lo que concierne la gestión del talento humano, se recomienda contratar los servicios de un médico ocupacional que se encargue de levantar un historial clínico de las personas desde el ingreso a su puesto de trabajo, con un antecedente de su estado salud, exámenes requeridos de acuerdo al puesto de trabajo a ocupar, monitoreo durante la relación laboral y también la ejecución de los mismos exámenes post-ocupacionales; es decir, al momento de dar por terminada la relación laboral, puesto que estos constituyen un derecho de todas las personas que prestan sus servicios en el GAD-M del Cantón Penipe.
- Se recomienda al responsable de la Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional, dotar al personal de la Municipalidad con los equipos de protección personal adecuados

para la ejecución de sus actividades en su lugar de trabajo, esta entrega se la hará previo a una capacitación acerca de su uso y mantenimiento con el objeto de que esos equipos sean conservados de la mejor manera, además se llevara a cabo inspecciones regulares para que tanto el empleador como los colaboradores conozcan y tengan el cuidado que ameritan los mismos, ya que son implementados que se otorgan en beneficio de su salud y seguridad mientras están en su lugar de trabajo.

- Constituye una prioridad y algo de mucha importancia la puesta en marcha de la propuesta del Plan de Salud y Seguridad Ocupacional mediante la asignación de recursos económicos en el próximo Presupuesto Anual con miras a un mejor desempeño de su trabajadores, a un mejor dinamismo en busca del cumplimiento de los objetivos organizacionales, con una visión más humana y llevando a cabo los requerimientos de los organismos reguladores que velan por el bienestar de sus colaboradores.

BIBLIOGRAFIA

- Cárdenas, P. C. (2009). *Implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional*. Quito: E.P.N.
- Willingham, John (1982). *Auditoría Conceptos y Métodos*. México: Mc Graw Hill.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, R. 3. (2014). *Reglamento General del Seguro de Riesgos en el Trabajo*. Quito: IESS.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. *Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo*. Quito: IESS.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2014). *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo*. Quito: IESS.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2014). *Seguro General de Riesgos del Trabajo*. Quito: IESS
- Occupational Health and Safety Assessment Series. 18001 (1999). *Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional*. Ginebra: S.N.I.
- Organización Internacional del Trabajo, C. N. (2014). *Convenio Relativo a las Prestaciones en caso de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales*. Quito: IESS.
- Seguro General de Riesgos del Trabajo. (2014). *Guía para la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales* . Quito: IESS
- Campos, G. (2008) *Seguridad Ocupacional*. Riobamba: Imprenta Gutemberg
- Trujillo, R. (2009) *Seguridad Ocupacional*. Bogotá: Ecoe Ediciones

INTERNET

Villa, N.. *Plan de Seguridad y Salud en el trabajo*: Obtenido de fusion group mp sac.

ANEXOS

Anexo N° 1: Ejemplo de una Lista de Verificación de una Inspección

Lista de chequeo Visita 1 – Proceso 1			
Responsable de Inspección: _____	Hora de inicio: _____		
Fecha: _____	Hora fin: _____		
Aspectos a Evaluar	Cumple	No cumple	% de Cumplimiento
Porcentaje total de cumplimiento			
Conclusiones :			
Nota:			
Inspeccionado por:			
Cargo:			
Firma:			

Anexo N° 2: Encuesta aplicada a los Empleados del GAD Municipal del Cantón Penipe



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESCUELA DE INGENIERÍA DE EMPRESAS



Encuesta N° ____

Encuesta para los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe

Instrucciones: Por favor lea detenidamente cada interrogante, luego proceda a llenar en los espacios correspondientes.

OBJETIVO: Recolectar información útil, efectiva y real acerca de la participación que usted posee en calidad de colaborador dentro del Gobierno autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe.	
1.- NOMBRES Y APELLIDOS -----	
2.- TIEMPO DE SERVICIO -----años -----meses	3.- CARGO QUE OCUPA EN LA ENTIDAD -----
4.- UNIDAD A LA QUE PERTENECE -----	5.- NOMBRE JEFE INMEDIATO -----
6.- ¿BAJO QUÉ MODALIDAD DE CONTRATO LABORA USTED EN EL GAD-M PENIPE? 	
7.- ¿SU ÁREA DE TRABAJO ESTÁ ACORDE A LAS ACTIVIDADES QUE USTED EJECUTA? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	8.- ¿CONOCE EL TEMA DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN SU LUGAR DE TRABAJO? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
9.- ¿LA ENTIDAD CUENTA CON UNA UNIDAD DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	10.- ¿DURANTE SU TIEMPO DE SERVICIO HA RECIBIDO CAPACITACIONES SOBRE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

11.- ¿ EN EL ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL ESTÁ CONTEMPLADO DENTRO DE LA JEFATURA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EL AREA DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL?

SI

NO

12.- ¿ DURANTE SU SERVICIO EN LA ENTIDAD, USTED HA SIDO INCAPACITADO (A), POR ALGUNA DE ESTAS CAUSAS:

ACCIDENTE DE TRABAJO

ENFERMEDAD GENERAL

ENFERMEDAD HOSPITALARIA

ENFERMEDAD PROFESIONAL

NUNCA HA SIDO INCAPACITADO

13.- ¿DURANTE SU JORNADA LABORAL USTED POSEE PRENDAS DE PROTECCIÓN INDUSTRIAL PARA EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES?

SI

NO

14.- ¿SI SU RESPUESTA ANTERIOR ES AFIRMATIVA POR FAVOR SEÑALE LAS PRENDAS DE PROTECCIÓN INDUSTRIAL QUE USA?

GUANTES INDUSTRIALES

MASCARILLAS

OREJERAS

BOTAS

GAFAS

OBEROL

CASCO

CHOMPA

CHALECO

UNIFORME

15.- ¿CÓMO SE SIENTE DURANTE SU JORNADA DE TRABAJO EN CUANTO A SATISFACCIÓN LABORAL?

EXCELENTE

BIEN

REGULAR

DEFICIENTE

¿Por qué?.....

.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo N° 3: Encuesta aplicada a los Trabajadores del GAD Municipal del Cantón Penipe



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FALCULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESCUELA DE INGENIERÍA DE EMPRESAS



Encuesta N° ____

Encuesta para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe

Instrucciones: Por favor lea detenidamente cada interrogante, luego proceda a llenar en los espacios correspondientes.

OBJETIVO: Recolectar información útil, efectiva y real acerca de la participación que usted posee en calidad de colaborador dentro del Gobierno autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe.	
1.- NOMBRES Y APELLIDOS	
2.- TIEMPO DE SERVICIO -----años -----meses	3.- CARGO QUE OCUPA EN LA ENTIDAD
4.- UNIDAD A LA QUE PERTENECE	5.- NOMBRE JEFE INMEDIATO
6.- ¿SU TRABAJO ES SOLO EN LAS INSTALACIONES DEL GAD-M DE PENIPE? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	7.- SI SU RESPUESTA ES NO ¿A QUÉ LUGARES SE TRASLADA?
8.-¿CON QUÉ FRECUENCIA SE TRASLADA EN EL DIA A LOS LUGARES ANTES MENCIONADOS?	9.- ¿SU ÁREA DE TRABAJO ESTÁ ACORDE A LAS ACTIVIDADES QUE USTED EJECUTA? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
10.- ¿CONOCE EL TEMA DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN SU LUGAR DE TRABAJO? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	11.- ¿LA ENTIDAD CUENTA CON UNA UNIDAD DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

12.- ¿EN LA ENTIDAD EXISTE UN PLAN DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL?	13.- ¿AL SUFRIR UN ACCIDENTE DE TRABAJO USTED SABE A QUIEN DEBE DIRIGIRSE?																				
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>																				
<p>14.- ¿ DURANTE SU SERVICIO EN LA ENTIDAD, USTED HA SIDO INCAPACITADO (A), POR ALGUNA DE ESTAS CAUSAS:</p> <table border="0"> <tr> <td data-bbox="277 689 603 719">ACCIDENTE DE TRABAJO</td> <td data-bbox="970 658 1046 710"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 734 596 763">ENFERMEDAD GENERAL</td> <td data-bbox="970 710 1046 761"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 779 667 808">ENFERMEDAD HOSPITALARIA</td> <td data-bbox="970 761 1046 813"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 824 670 853">ENFERMEDAD AMBULATORIA</td> <td data-bbox="970 813 1046 864"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 869 699 898">NUNCA HA SIDO INCAPACITADO</td> <td data-bbox="970 864 1046 916"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>		ACCIDENTE DE TRABAJO	<input type="checkbox"/>	ENFERMEDAD GENERAL	<input type="checkbox"/>	ENFERMEDAD HOSPITALARIA	<input type="checkbox"/>	ENFERMEDAD AMBULATORIA	<input type="checkbox"/>	NUNCA HA SIDO INCAPACITADO	<input type="checkbox"/>										
ACCIDENTE DE TRABAJO	<input type="checkbox"/>																				
ENFERMEDAD GENERAL	<input type="checkbox"/>																				
ENFERMEDAD HOSPITALARIA	<input type="checkbox"/>																				
ENFERMEDAD AMBULATORIA	<input type="checkbox"/>																				
NUNCA HA SIDO INCAPACITADO	<input type="checkbox"/>																				
<p>15.- ¿DURANTE SU JORNADA LABORAL USTED POSEE PRENDAS DE PROTECCIÓN INDUSTRIAL PARA EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES?</p> <p>SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p>																					
<p>16.- ¿SI SU RESPUESTA ANTERIOR ES AFIRMATIVA POR FAVOR SEÑALE LAS PRENDAS DE PROTECCIÓN INDUSTRIAL QUE USA?</p> <table border="0"> <tr> <td data-bbox="277 1480 638 1509">GUANTES INDUSTRIALES</td> <td data-bbox="943 1420 1026 1471"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 1525 488 1554">MASCARILLAS</td> <td data-bbox="943 1471 1026 1523"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 1570 427 1599">OREJERAS</td> <td data-bbox="943 1523 1026 1574"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 1615 379 1644">BOTAS</td> <td data-bbox="943 1574 1026 1626"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 1659 379 1688">GAFAS</td> <td data-bbox="943 1626 1026 1677"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 1704 400 1733">OBEROL</td> <td data-bbox="943 1677 1026 1729"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 1749 379 1778">CASCO</td> <td data-bbox="943 1729 1026 1780"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 1794 408 1823">CHOMPA</td> <td data-bbox="943 1780 1026 1832"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 1839 421 1868">CHALECO</td> <td data-bbox="943 1832 1026 1883"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="277 1883 437 1912">UNIFORME</td> <td data-bbox="943 1883 1026 1935"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>		GUANTES INDUSTRIALES	<input type="checkbox"/>	MASCARILLAS	<input type="checkbox"/>	OREJERAS	<input type="checkbox"/>	BOTAS	<input type="checkbox"/>	GAFAS	<input type="checkbox"/>	OBEROL	<input type="checkbox"/>	CASCO	<input type="checkbox"/>	CHOMPA	<input type="checkbox"/>	CHALECO	<input type="checkbox"/>	UNIFORME	<input type="checkbox"/>
GUANTES INDUSTRIALES	<input type="checkbox"/>																				
MASCARILLAS	<input type="checkbox"/>																				
OREJERAS	<input type="checkbox"/>																				
BOTAS	<input type="checkbox"/>																				
GAFAS	<input type="checkbox"/>																				
OBEROL	<input type="checkbox"/>																				
CASCO	<input type="checkbox"/>																				
CHOMPA	<input type="checkbox"/>																				
CHALECO	<input type="checkbox"/>																				
UNIFORME	<input type="checkbox"/>																				

17.- ¿CÓMO SE SIENTE DURANTE SU JORNADA DE TRABAJO EN CUANTO A SATISFACCIÓN LABORAL?

EXCELENTE

BIEN

REGULAR

DEFICIENTE

PÉSIMO

¿Por qué?.....

.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo N° 4: Listado de Servidoras y Servidores Municipales de acuerdo a sus Modalidades de Contrato



SERVICIOS OCASIONALES

NOMINA	FECHA INICIO	FECHA FINAL	CARGO
LLUGUIN VALDIVIEZO ALEX FABRICIO	01/07/2014	30/11/2014	ABOGADO SINDICATURA
SANCHEZ MAYORGA JENNY ISABEL	11/09/2014	30/11/2014	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
RAMIREZ GUANGA FLORA ANTONIETA	11/09/2014	30/11/2014	NOTIFICADORA DE CARTELERA VENCIDA
PEREZ SÁNCHEZ ANTONIO GONZALO	12/06/2014	30/11/2014	AUXILIAR DE SERVICIOS
LARA CARDENAS JORGE JAVIER	02/06/2014	30/11/2014	JEFE DE PRESUPUESTO
OROZCO RUBIO PAOLA ANDREA	01/10/2014	30/11/2014	AUXILIAR DE CONTABILIDAD
CHAVEZ PAREDES FERNANDA KATHERINE	03/06/2014	30/11/2014	RECAUDADORA
OCAÑA SARMIENTO ANGEL RUBEN	02/06/2014	30/11/2014	GUARDALMACEN
MERINO GUANGA MANUEL PATRICIO	03/06/2014	30/11/2014	AUXILIAR DE AVALUOS Y CATASTROS
YEPEZ VILLAVICENCIO DIEGO FERNANDO	05/06/2014	30/11/2014	PROVEEDORA
YUQUI HERNANDEZ CLARA LORENA	12/06/2014	30/11/2014	ASISTENTE DE GESTION DE TALENTO HUMANO
CARVAJAL PEPINOS JAIME RAMIRO	12/06/2014	30/11/2014	COTIZADOR MUNICIPAL
VIZUETE CRUZ MARIA MAGDALENA	12/06/2014	30/11/2014	COORDINADOR DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO
SANTACRUZ BEDOYA GINO FABRICIO	11/06/2014	30/11/2014	JEFE DE TALENTO HUMANO

GRANIZO FLORES NELSON ROBERTO	12/06/2014	30/11/2014	COORDINADOR DE SERVICIOS GENERALES
VERA LUZURIAGA JORGE ALEJANDRO	02/06/2014	30/11/2014	TECNICO DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO
VELASTEGUI AREVALO PAOLA ALEXANDRA	12/06/2014	30/11/2014	TECNICO DEL LABORATORIO DE AGUAS
AVENDAÑO PAREDES DIEGO FERNANDO	03/06/2014	30/11/2014	OFICINISTA DE PLANIFICACION
SAMANIEGO TARCO EDISON EFRAIN	03/06/2014	30/11/2014	JEFE DE PLANIFICACION
RAMON ALFONSO FLORES BALDEÓN	19/05/2014	30/11/2014	TECNICO DE TRANSPORTE Y MOVILIZACION
EUSEPI MASSIMILIANO	12/06/2014	30/11/2014	AUXILIAR INFORMATICO
RIOS GRANIZO MIGUEL ALEJANDRO	12/06/2014	30/11/2014	TECNICO AGROPECUARIO
QUINTERO LEMOS HARRINTON RIDER	12/06/2014	30/11/2014	TECNICO DE PLANIFICACION
FRAY MARCALLA LUIS ALBERTO	12/06/2014	30/11/2014	TECNICO DE PLANIFICACION
FRANKLIN JAVIER CARRANZA HARO	12/06/2014	30/11/2014	AUXILIAR DE TRANSPORTE Y MOVILIZACION
BAQUERO TAPIA MARIA FERNANDA	12/09/2014	30/11/2014	TECNICA ZOOTECNISTA
ROMAN LATORRE ANA MARIA	17/09/2014	30/11/2014	TECNICO AMBIENTAL
ANGUIETA CABEZAS NELSON BELISARIO	09/09/2014	30/11/2014	ARQUITECTO-FISCALIZADOR
CEBALLOS URGILES MONICA PAULINA	01/10/2014	30/11/2014	TECNICA DE COMUNICACIÓN SOCIAL

VILLARROEL OROZCO ALVARO VICENTE	09/10/2014	30/11/2014	ASISTENTE DE PROCURADURIA
LARA LOGROÑO IVAN PAUL	02/01/2014	30/11/2014	FISCALIZADOR MUNICIPAL
HIDALGO AYALA ADRIANA NATALY	12/06/2014	31/12/2014	SECRETARIA DE ALCALDIA
AVALOS PEÑAFIEL HUGO RAFAEL	12/06/2014	30/11/2014	DIRECTOR DE PLANIFICACION



CONTRATOS BAJO CÓDIGO DE TRABAJO

NOMBRES Y APELLIDOS	FECHA INICIO	FECHA FINAL	CARGO
RAMIRO BOLIVAR PARRA DOMINGUEZ	02/01/2014	02/01/2015	AYUDANTE DE MAQUINARIA PESADA
LLIGUAY LASSO LUIS FERNANDO	02/01/2014	02/01/2015	JORNALERO DE ADOQUINERA
GUAMAN GUAMAN MARCO VINICIO	02/01/2014	02/01/2015	JORNALERO DE ADOQUINERA
YUQUI PILLAJO ANGEL ELEODORO	02/01/2014	02/01/2015	OPERADOR DE ADOQUINERA
CORO QUISPFI JOSE ELIAS	02/01/2014	02/01/2015	MECANICO MUNICIPAL
OROZCO OÑATE GERARDO MARCO	02/01/2014	31/12/2014	AYUDANTE DE GASFITERIA
MEDINA MEDINA STALIN JAVIER	30/09/2014	31/12/2014	OPERADOR DE MOTO NIVELADORA
NARVAEZ AVENDAÑO SANDRA LORENA	02/01/2013	31/12/2014	POLICIA MUNICIPAL
RAMIREZ TIXI ERLINDA EDELMIRA	26/02/2014	25/02/2015	AUXILIAR DE SERVICIOS
REINOSO CARRASCO PATRICIO ALEXANDER	12/06/2014	31/12/2014	CHOFER MUNICIPAL
MARIÑO VILLAFUERTE NOE DAGOVERTO	12/06/2014	31/12/2014	CHOFER MUNICIPAL
SORIA LATORRE MARCO ANTONIO	05/06/1901	31/12/2014	CHOFER MUNICIPAL
GUEVARRA OÑATE HUGO EUCLIDES	05/06/1901	31/12/2014	CHOFER MUNICIPAL
CHAVEZ MANOBANDA RODRIGO JACINTO	21/08/2014	31/12/2014	GUARDIA MUNICIPAL
CHAUCA VALLEJO JUAN FRAINER	02/01/2014	01/01/2015	CHOFER MUNICIPAL



LIBRE REMOCIÓN

NOMBRE Y APELLIDO	FECHA INGRESO	MODALID	CARGO
ACOSTA FLORES OSCAR IVAN	17/08/2009	LIBRE REMOSION	SECRETARIO DE CONSEJO
BALSECA MERINO VILMA CARMEN	19/05/2014	LIBRE REMOSION	TESORERA
FABIAN ALBERTO MORA OROZCO	09/09/2014	LIBRE REMOSION	DIRECTOR DE OBRAS PUBLICAS
ANGEL JAVIER OÑATE GAVIDIA	13/06/2014	LIBRE REMOSION	DIRECTOR DE GESTION AMBIENTAL
RAMOS GUIJARRO MARCO ANTONIO	19/05/2014	LIBRE REMOSION	DIRECTOR FINANCIERO
RODOLFO ESTUARDO SALAZAR HARNISTH	19/08/2014	LIBRE REMOSION	DIRECTOR ADMINISTRATIVO
TAPIA SANCHEZ ROBERTO PATRICIO	19/05/2014	LIBRE REMOSION	PROCURADOR SINDICO
GRANIZO HERNANDEZ VERONICA	16/06/2012	LIBRE REMOSION	REGISTRADORA DE LA PROPIEDAD



NOMBRAMIENTO DEFINITIVO

NOMBRE Y APELLIDO	FECHA INGRESO	MODALIDAD	CARGO
GABRIELA SOLEDAD VINUEZA OÑATE	02/01/2009	PLANTA	JEFE DE SISTEMAS - GUARDALMACEN (E)
UQUILLAS GRANIZO DIEGO MARCELO	01/09/2000	PLANTA	OFICINISTA
ZANDRO GERMAN HARO AVENDAÑO	09/05/2001	PLANTA	JEFE DE HIGIENE AMBIENTAL
VALLES PLAZA CARLOS ALBERTO	01/09/1984	PLANTA	TECNICO MANTENIMIENTO OBRAS PÚBLICAS
LASSO TACURI SEGUNDO	01/06/1997	PLANTA	GUARDIAN
RAMIREZ ONCE JUAN ANTONIO	01/06/1997	PLANTA	CHOFER
MORALES VALDIVIEZO BEATRIZ CLEMENCIA	02/01/2014	PLANTA	PEON DE VIVEROS
MEDINA VILLAGOMEZ XIMENA JANNETH	01/08/1990	PLANTA	SECRETARIA FINANCIERA
INCA MOSQUERA MARIA ISABEL	01/05/1985	PLANTA	AUXILIAR DE PRESUPUESTO
PADILLA TAPIA LAURA CECILIA	01/05/1986	PLANTA	JEFE DE CONTABILIDAD
GAVIDIA QUISHPI LUCIA MARIANELA	01/07/1997	PLANTA	CONTADORA
HINOJOSA VELOZ CARLOS ALBERTO	20/05/2008	PLANTA	JEFE DE SISTEMAS
GONZALES MAYORGA IVAN	09/09/1992	PLANTA	TECNICO TRIBUTARIO
CONDE PILCO WILFRIDO GILBERTO	04/04/2004	PLANTA	COMISARIO MUNICIPAL
CAPELO HERNANDEZ MARIA DE LOURDES	02/05/1990	PLANTA	OFICINISTA
PAZMIÑO ESCALANTE CARLOS EDUARDO	10/08/2004	PLANTA	TECNICO DE RIESGO
CARRASCO SEGUNDO MOISES	01/08/1985	PLANTA	GASFITERO
GUANGA MOROCHO GEOVANNY PATRICIO	02/01/2010	PLANTA	JORNALERO OO.PP
GUANOLUISA TIXI CARLOS BENJAMIN	16/05/1995	PLANTA	JORNALERO OO.PP
DOMINGUEZ TIXI ANGEL ROLANDO	02/01/2014	PLANTA	JORNALERO OO.PP
RIVERA MEDINA FREDDY ORLANDO	02/01/2014	PLANTA	JORNALERO OO.PP
ERAZO ARIAS WILSON RAUL	28/10/1998	PLANTA	OPERADOR DEL TRACTOR

HARO EDGAR MECIAS	17/03/1993	PLANTA	OPERADOR DE MOTONIVELADORA
MARIN GUAMAN OSWALDO CRISTOBAL.	02/02/2009	PLANTA	OPERADOR DE RETROEXCAVADORA
HERRERA MORENO RUTSBEL XAVIER	06/01/2009	PLANTA	OPERADOR DE CARGADORA
GUARCO AUSHAY LUIS GERARDO	02/01/2010	PLANTA	OPERADOR TRACTOR AGRICOLA
BARRIGA RAMIREZ WILSON FABIAN.	22/11/1999	PLANTA	CHOFER VOLQUETA
CHAVEZ DUCHI HECTOR GONZALO	19/06/1991	PLANTA	CHOFER BASURERO
CHUNATA VILLEGAS ANGEL MIGUEL	13/11/1997	PLANTA	CHOFER CANTER
RODRIGUEZ HARO WASHINGTON HOMAR	10/07/1999	PLANTA	CHOFER VOLQUETA
SAMANIEGO GAVILANEZ JUAN ARTURO.	02/01/2014	PLANTA	CHOFER VOLQUETA



ELECCIÓN POPULAR

NOMBRE Y APELLIDO	FECHA INGRESO	MODALID	CARGO
VELASTEGUI SALAS ROBIN HUMBERTO	13/05/2014	ELECCION POPULAR	ALCALDE
MERINO ROSERO LENIN HIPOLITO	13/05/2014	ELECCION POPULAR	CONCEJAL
CHACHA VILLEGAS LUIS FRANCO	13/05/2014	ELECCION POPULAR	CONCEJAL
VELASTEGUI RODRIGUEZ CARMEN DEMETRIA	13/05/2014	ELECCION POPULAR	CONCEJAL
MANCERO FRAY LOURDES SONIA	13/05/2014	ELECCION POPULAR	CONCEJAL
VILLAGOMEZ MADRID SEGUNDO CAYETANO	13/05/2014	ELECCION POPULAR	CONCEJAL

ING . GINO FABRICIO SANTACRUZ BEDOYA
UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

Anexo N° 5: Fotografía.- Instalaciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Penipe



Anexo N° 6: Fotografía.- Maquinaria de la Unidad de Transporte y Movilización



Anexo N° 7: Fotografía de Encuesta aplicada a Recaudadora Municipal



Anexo N° 8: Fotografía de encuesta aplicada a Técnico de Agua Potable



Anexo N° 9: Fotografía de encuesta aplicada a Técnicos de Planificación



Anexo N° 10: Fotografía.- Encuesta aplicada a Choferes Municipales



Anexo N° 11: Fotografía.- Encuesta aplicada a Jefe de la Unidad de Tránsito y Tránsito y Transporte



Anexo N° 12: Fotografía.- Encuesta aplicada al Jefe de la Unidad Administrativa de Talento Humano

