

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de
Ingeniero en Marketing y Gestión de Negocios**

**TEMA: “La comunicación interna y la salud
ocupacional de los empleados y trabajadores del GAD
Municipalidad de Ambato”**

Autor: Washington Bolívar Cruz Cruz

Tutor: Dra. Mónica Mayorga Díaz

**AMBATO – ECUADOR
Julio 2015**



Dra. Mg. Mónica Patricia Mayorga Díaz.

CERTIFICA:

Que el presente trabajo ha sido prolijamente revisado. Por lo tanto autorizó la presentación de este Trabajo de Investigación, el mismo que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad.

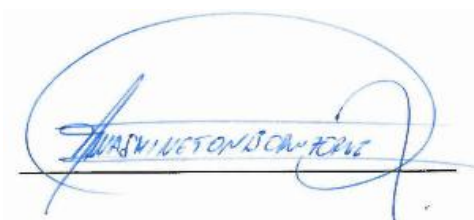
Ambato, 27 de abril de 2015



Dra. Mg. Mónica Patricia Mayorga Díaz.
CI. 1803009487
TUTOR

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Washington Bolívar Cruz Cruz, manifiesto que los resultados obtenidos en la presente investigación, previo la obtención del título de Ingeniero en Marketing y Gestión de Negocios son absolutamente originales, auténticos y personales; a excepción de las citas.



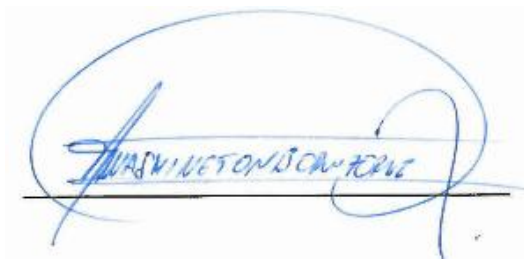
Sr. Washington Bolívar Cruz Cruz
C.I. 1803238821

AUTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.



Sr. Washington Bolívar Cruz Cruz
C.I. 1803238821
AUTOR

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos Profesores Calificadores, aprueban el presente Trabajo de Investigación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

f)  _____

Ing. MBA. Liliana Elizabeth González Garcés.

C.I. 1803962800


f) _____

Ing. MBA. Carlos Vinicio Mejía Vayas.

C.I. 0400730693

Ambato, 19 de junio de 2015

DEDICATORIA

A mi señora esposa y mis hijos apoyo constante para culminar mis estudios.

A mis padres y hermanos que son mis consejeros y amigos en el caminar de mi vida.

Con todo mi amor y gratitud

Washington Bolívar Cruz Cruz

AGRADECIMIENTO

A la modalidad Semipresencial por acogerme durante los años de estudios, esta oportunidad no la hubiera logrado si no existiese, gracias a mis maestros y maestras que contribuyeron en mi formación profesional.

Washington Bolívar Cruz Cruz

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE CUADROS	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
EXECUTIVE SUMMARY	xv
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
1. EL PROBLEMA	3
1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1 Contextualización	3
1.2.1.1 Contextualización macro	3
1.2.1.2 Contextualización meso.....	4
1.2.1.3 Contextualización micro.....	5
1.2.2 Análisis crítico	6
1.2.3 Prognosis	8
1.2.4 Formulación del problema.....	8
1.2.5 Interrogantes (Sub problemas)	8
1.2.6 Delimitación del objeto de investigación	9
1.2.6.1 Delimitación espacial	9
1.2.6.2 Delimitación temporal	9
1.3 JUSTIFICACIÓN	9

1.4 OBJETIVOS	10
1.4.1 Objetivo general	10
1.4.2 Objetivos específicos	10
2. MARCO TEÓRICO	11
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	11
2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA	16
2.2.1 Fundamentación Ontológica.....	16
2.2.2 Fundamentación Epistemológica.....	17
2.2.3 Fundamentación Axiológica.....	17
2.2.4 Fundamentación metodológica.....	17
2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL	18
2.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES	19
2.4.1 Subordinación de la variable independiente	21
2.4.2 Subordinación de la variable dependiente	22
2.5 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	23
2.5.1 Variable independiente	23
2.5.1.1 Gestión de la comunicación.....	23
2.5.1.2 Sistemas de información.....	25
2.5.1.3 Comunicación interna.....	25
2.5.1.4 Elementos de la comunicación	27
2.5.1.5 Tipos de comunicación.....	28
2.5.1.6 Interacción de la comunicación	31
2.5.1.7 Características de la comunicación	31
2.5.2 Variable dependiente	32
2.5.2.1 Riesgos del trabajo	32
2.5.2.2 Concepto de riesgo de trabajo	32
2.5.2.3 Higiene laboral	32
2.5.2.4 Salud ocupacional.....	32
2.5.2.5 Normas de calidad para seguridad.....	33
2.5.2.6 Accidentes del trabajo	33
2.5.2.7 Enfermedades profesionales	33

2.6 HIPÓTESIS	34
2.7 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES	34
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
3.1 ENFOQUE	35
3.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
3.2.1 Investigación bibliográfica	36
3.2.2 Investigación de campo	36
3.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	36
3.3.1 Investigación descriptiva	36
3.3.2 Investigación asociación de variables	37
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA	37
3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	39
3.5.1 Variable Independiente: Comunicación Interna	39
3.5.2 Variable Dependiente: Salud Ocupacional.....	40
3.6 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	41
3.7 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	42
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	43
4.1 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS.....	43
4.2 VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS	57
CAPÍTULO V	62
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	62
5.1 CONCLUSIONES.....	62
5.2 RECOMEDACIONES	63
CAPÍTULO VI	64
6. LA PROPUESTA.....	64
6.1 DATOS INFORMATIVOS.....	64
6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA	64
6.3 JUSTIFICACIÓN	65
6.4 OBJETIVOS.....	65
6.4.1 Objetivo general	65
6.4.2 Objetivos específicos	66

6.5 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD.....	66
6.5.1 Política pública	66
6.5.2 Socio-cultural	66
6.5.3 Tecnología	67
6.6 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	67
6.6.1 Manual de prevención	67
6.6.2 Importancia de la salud en el entorno laboral.....	68
6.6.3 Aspecto legal	69
6.7 METODOLOGÍA DEL MODELO OPERATIVO	70
6.7.1 Desarrollo del manual.....	72
6.8. ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA.....	103
6.9. PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN	105
6.10 RESULTADOS ESPERADOS	105
6.11 CONCLUSIÓN FINAL.....	106
BIBLIOGRAFÍA.....	107
Anexo N° 1 Encuestas	111

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Variable Independiente: Comunicación Interna	39
Cuadro N° 2 Variable Dependiente. Salud Ocupacional	40
Cuadro N° 3 Preguntas desarrollo de investigación	41
Cuadro N° 4 Técnicas e instrumentos de evaluación	42
Cuadro N° 5 Funciones en el GAD Municipalidad de Ambato	43
Cuadro N° 6 Tiempo de prestación de servicio	45
Cuadro N° 7 Comunicación sobre Riesgos Laborales	46
Cuadro N° 8 Medio que utiliza el GADMA para comunicarse	47
Cuadro N° 9 Nivel de comunicación interna	48
Cuadro N° 10 Preocupación por emitir información	49
Cuadro N° 11 Prevención de accidentes	50
Cuadro N° 12 Señalética de prevención de accidentes	51
Cuadro N° 13 Cómo se debe prevenir las enfermedades ocupacionales	52
Cuadro N° 14 Charlas preventivas de enfermedades ocupacionales	53
Cuadro N° 15 Evaluaciones físicas y psíquicas	54
Cuadro N° 16 Implementación de manual de riesgo laboral	55
Cuadro N° 17 Riesgos que se pueden adquirir	56
Cuadro N° 18 Frecuencia observada	58
Cuadro N° 19 Frecuencia esperada	59
Cuadro N° 20 Cálculo de X^2	60
Cuadro N° 21 Diagnóstico Sobre los posibles Riesgos Laborales	89
Cuadro N° 22 Tipos de accidentes y enfermedades que se pueden ocasionar	90
Cuadro N° 23 Condiciones de Trabajo	92
Cuadro N° 24 Factores de Riesgo	93
Cuadro N° 25 Cronograma de charlas para los empleados y trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato	95
Cuadro N° 26 Registro: Profesiogramas	96
Cuadro N° 27 Consecuencias	102
Cuadro N° 28 Presupuesto de la propuesta	103
Cuadro N° 29 Cronograma de la propuesta	104
Cuadro N° 30 Previsión de la Evaluación	105

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 6. Funciones en el GAD Municipalidad de Ambato	44
Gráfico N° 7 Tiempo de prestación de servicio	45
Gráfico N° 8 Comunicación sobre riesgos laborales	46
Gráfico N° 9 Medio que utiliza el GADMA para comunicarse	47
Gráfico N° 10 Nivel de comunicación interna	48
Gráfico N° 11 Preocupación por emitir información	49
Gráfico N° 12 Prevención de accidentes	50
Gráfico N° 13 Señalética de Prevención de accidentes	51
Gráfico N° 14 Cómo se debe prevenir las enfermedades ocupacionales	52
Gráfico N° 15 Charlas preventivas de enfermedades ocupacionales	53
Gráfico N° 16 Evaluaciones físicas y psíquicas	54
Gráfico N° 17 Implementación de manual de riesgo laboral	55
Gráfico N° 18 Riesgos que se pueden adquirir	56
Gráfico N° 19 Tabla Distribución Chi-Cuadrado	59
Gráfico N° 20. Chi cuadrado	61
Gráfico N° 21 Elementos del manual de riesgos	68
Gráfico N° 22 Salud en el entorno laboral	68
Gráfico N° 23 Flujograma del Manual de prevención	71
Gráfico N° 24 Organigrama del GAD municipalidad de Ambato	88

RESUMEN EJECUTIVO

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, mediante consultoría actualizó su Planificación Estratégica para los años 2010 – 2015, está bajo la dirección de su Alcalde Ing. Luis Amoroso; este organismo municipal tiene como visión ser uno de los mejores gobiernos autónomos descentralizados del país, participativo, ejemplo de trabajo, eficiencia y eficacia, promotor del desarrollo integral de la comunidad ambateña, pionero en la institucionalización de principios y valores, y generador de oportunidades para elevar la competitividad, fortalecer la identidad de su gente y preservar un ambiente sano.

El GAD Municipalidad de Ambato, se preocupa por cada uno de sus colaboradores, para brindar un ambiente laboral eficiente y seguro, con el fin de salvaguardar la integridad física y psicológica de empleados y trabajadores, lo que hace necesario que se implementen manuales que ayuden a cumplir con las normativas vigentes de Seguridad y Salud Ocupacional.

Los datos arrojados por la investigación indican que es necesario ir aplicando mejores estrategias de comunicación interna, información relevante sobre Seguridad y Salud Ocupacional, con el fin de crear un ambiente laboral seguro.

Se establece como propuesta el desarrollo de un manual de prevención de riesgos laborales, en el mismo que se establecen los cinco ejes importantes como son el marco legislativo ecuatoriano, accidentes y enfermedades derivados del trabajo, condiciones de trabajo, factores de riesgo y los aspectos de prevención.

PALABRAS CLAVES:

COMUNICACIÓN INTERNA

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

GAD MUNICIPALIDAD DE AMBATO

MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

EXECUTIVE SUMMARY

Decentralized Autonomous Municipal Government, by consulting updated its Strategic Plan for the years 2010 - 2015, is led by its Mayor Mr. Luis Amoroso; This city agency vision is to be one of the best autonomous governments of the country, participative working example, efficiency and effectiveness, promote the coordinated development of community Ambato, a pioneer in the institutionalization of principles and values, and generating opportunities for increase competitiveness, strengthen the identity of its people and preserve a healthy environment.

The GAD Municipality of Ambato cares about every one of its employees, to provide an efficient and safe working environment, in order to safeguard the physical and psychological integrity of employees and workers, which makes it necessary to implement manual to help comply with existing regulations Occupational Safety and Health.

The data obtained from the investigation indicate the need to go applying best internal communication strategies, relevant information on Occupational Safety and Health, in order to create a safe working environment.

The development of a manual on prevention of occupational risks, the same as the five major hubs such as Ecuador's legal framework, accidents and work-related diseases, working conditions, risk factors and aspects of establishing set as proposed prevention.

KEYWORDS:

INTERNAL COMMUNICATION

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

GAD MUNICIPALITY OF AMBATO

MANUAL OF RISK PREVENTION

INTRODUCCIÓN

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, se encuentra ubicado en la Avenida Atahualpa y Río Cutuchi, su misión es mejorar la calidad de vida de los habitantes del Cantón Ambato, actuando como ente planificador, regulador, facilitador y ejecutor de servicios municipales que satisfagan a la comunidad, con el valioso aporte de su recurso humano comprometido y la participación de todos los actores sociales.

En el primer capítulo se plantea el problema existente dentro del GAD Municipalidad de Ambato, contextualizándolo, realizando un análisis crítico de la situación actual, y determinando las causas que se podrían originar al no dar solución a las falencias originadas en la institución. Seguidamente se justifica la investigación y se plantea los objetivos de la misma, los cuales ayudarán a obtener los resultados esperados.

En el segundo capítulo, se determinan los antecedentes que dan lugar a la investigación, a su vez se fundamenta, tanto filosóficamente como legalmente para sustentar la misma; posteriormente se categoriza el problema objeto de estudio y se procede a fundamentarlo teóricamente, para tener conocimientos técnicos de cada una de las categorizaciones, mediante este conocimiento adquirido poder establecer una hipótesis y plantear las variables pertinentes para el seguimiento de la investigación.

En el tercer capítulo, se establece el enfoque, la modalidad y el tipo de investigación para la obtención de la información necesaria; para realizar una investigación más cercana a la realidad se procede a tomar una muestra del total de la población; además en este capítulo podemos encontrar la operacionalización de las variables, en la misma que se determina las categorías, indicadores, ítems y las técnicas de recolección de información, de igual forma se detalla la manera en que serán tabulados los datos obtenidos.

En el capítulo cuarto, se tabulan los datos obtenidos de los empleados y trabajadores, los mismos que fueron recolectados a través de técnicas como la observación, la encuesta, utilizando el software para la tabulación y grafica de los resultados, previo al

análisis e interpretación correspondiente. Con los resultados obtenidos de la tabulación, se procede a aplicar la fórmula de Chi - cuadrado para verificar la hipótesis, lo que dio lugar a aceptar la hipótesis alterna que indica que existe relación entre las dos variables objeto de estudio y es factible seguir con la investigación, ya que si se brindará solución al problema suscitado en el GAD. Municipalidad de Ambato.

En el capítulo quinto, se expresan las conclusiones a las que se llegaron, las mismas que resumen la importancia de la aplicación de un manual de riesgos para prevenir las enfermedades y accidentes laborales.

En el capítulo seis, se detalla la propuesta, la misma que será ejecutada previo a la autorización correspondiente, el objetivo de ésta, es el diseño de un manual de prevención de riesgos, mejorando la comunicación interna dentro de la institución con lo que se mejorará el ambiente laboral y se dará cumplimiento a las normativas vigentes en cuanto a Seguridad y Salud Ocupacional.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN

La Comunicación Interna y la Salud Ocupacional de los Empleados y Trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Contextualización

1.2.1.1 Contextualización macro

Se establece que los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son un factor que alteran en el desarrollo normal de las actividades empresariales, incidiendo de manera negativa en la productividad de los empleados y por ende amenazante con la solidez y permanencia, dando además como resultado graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social.

Según la Organización Mundial de la Salud manifiesta que datos de la OIT, el número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, que anualmente se cobra más de 2 millones de vidas, parece estar aumentando debido a la rápida industrialización de algunos países en desarrollo.

En sus últimas estimaciones, la OIT descubrió que además de las muertes relacionadas con el trabajo, cada año los trabajadores son víctima de unos 268 millones de accidentes no mortales que causan ausencias de al menos tres días del trabajo y unos 160 millones de nuevos casos de enfermedades profesionales. Anteriormente, la OIT había calculado que los accidentes y las enfermedades profesionales son responsables de que alrededor del 4 por ciento del PIB mundial se pierda en concepto de pago de compensaciones y ausencias del trabajo.

Desglosadas por regiones, las cifras indican que el número de accidentes del trabajo se ha estabilizado en muchos países industrializados y de reciente industrialización, mientras que aumenta en países que están desarrollándose rápidamente en Asia y América Latina. Por ejemplo, el análisis de la OIT mostró que aunque el número de accidentes mortales y no mortales en el centro de trabajo permaneció estable o disminuyó en la mayoría de las regiones, en China, el número estimado de accidentes mortales aumentó de 73.500 en 1998 a 90.500 en 2001,2 mientras que los accidentes que provocaron tres días de ausencia del trabajo o más aumentaron de 56 millones a 69 millones. En América Latina, el aumento del número total de personas empleadas y el crecimiento del sector de la construcción, especialmente en Brasil y México, parecen haber provocado un incremento anual de los accidentes mortales de 29.500 a 39.500 durante el mismo período de tiempo.

1.2.1.2 Contextualización meso

A nivel nacional los trabajadores que realizan sus labores no cuentan con el equipamiento necesario por ende esta acción conlleva a que el empleados tenga problemáticas de salud.

Según SASOEC Consultores Seguridad y Salud Ocupacional, manifiestan que “Cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Cada 15 segundos, 160 trabajadores tiene un accidente laboral”.

El sistema de seguridad social que en el Ecuador lo administra el IESS se manifiesta en prestaciones médicas y económicas para los afiliados que sufren accidentes laborales y enfermedades profesionales”.

La Constitución de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) de la cual el Ecuador es miembro desde 1946, establece el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo. Sin embargo, para millones de trabajadores esto se sitúa lejos de la realidad. Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo que da como resultado 2,3 millones de muertes por año. Adicionalmente anualmente ocurren más de 337 millones de accidentes en el trabajo.

El sufrimiento causado, tanto a los trabajadores como a sus familias, por estos accidentes y enfermedades, es incalculable. Por lado de los empleadores estos tienen que hacer frente a costosas jubilaciones anticipadas, a elevadas sumas por indemnizaciones, a la pérdida de personal calificado, a absentismos y a elevadas primas de seguro, debido a enfermedades y accidentes vinculados con la actividad laboral.

Los programas GAD Municipalidad de Ambato en la Provincia del Tungurahua, especialmente en el Cantón son en parte desconocidos, debido a la incorrecta aplicación de Marketing Interno en la comunicación de los empleados y trabajadores.

1.2.1.3 Contextualización micro

Las empresas del sector público de la ciudad de Ambato cumplen con normas establecidas acerca del cuidado de cada uno de los empleados, sin embargo no es suficiente para cubrir el déficit de salud de todos los empleados y los riesgos que pueden suceder en el lapso del desarrollo de las tareas.

El capital humano dentro de la empresa se lo redirección con factores clave de responsabilidad interna de origen social, debiendo tener como objetivo la proyección del

bienestar social en la salud ocupacional y por ende se debe mencionar que el mismo no se aplica en gran parte de las empresas públicas.

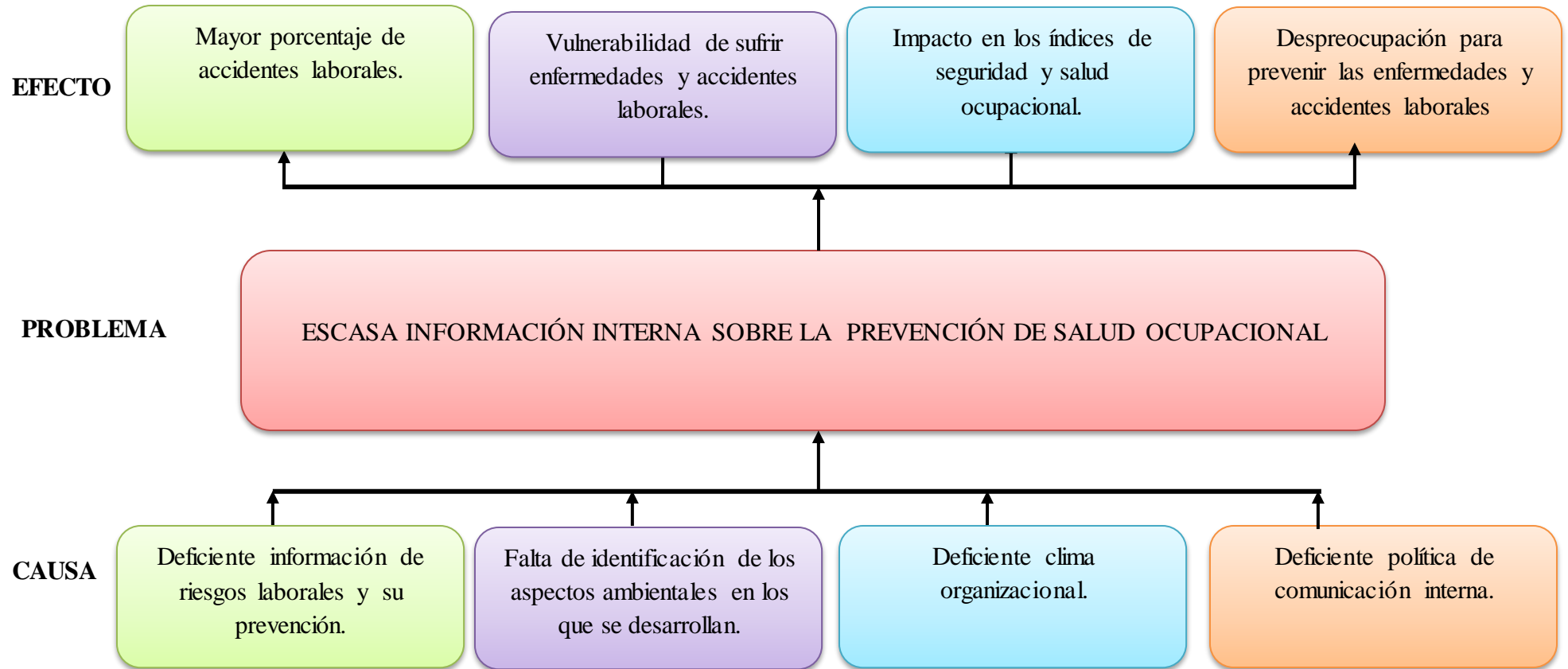
El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, tiene un compromiso de gestión administrativa al organizar estrategias que resguarden la seguridad de cada uno de los empleados que laboran en la institución.

1.2.2 Análisis crítico

La problemática que se observa en el GAD Municipal de Ambato es la escasa información interna sobre la prevención de salud ocupacional hacia los empleados y trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato, lo que se ocasiona por una deficiente política de comunicación interna, por lo que el personal se desmotiva y hay despreocupación en la prevención de enfermedades y accidentes laborales, de otro lado el limitado uso de herramientas de marketing interno produce una carencia de programas de relaciones públicas internas. En el GAD Municipalidad de Ambato, no existen suficientes estrategias para cambiar la conducta de los empleados y trabajadores por lo que se produce enfermedades profesionales y accidentes laborales de los empleados y trabajadores.

Es necesario considerar que la inversión con recursos direccionados a la prevención y fortalecimiento de las medidas de control y seguridad para prevenir la salud ocupacional del recurso humano reducirá los accidentes laborales, los que tienen un alto costo tanto para el trabajador y su familia al igual que para la institución.

Gráfico N° 1 Árbol de problemas



FUENTE: Investigación de campo / Proyecto de Investigación
ELABORADO POR: Bolívar Cruz Cruz.

1.2.3 Prognosis

Si no se analiza la Comunicación Interna en la institución se producirá una problemática grave sobre el talento humano, ya que en el GAD Municipalidad de Ambato existe un flujo considerable de usuarios que acuden por diversos trámites, los empleados y trabajadores se exponen a la presión constante, con lo cual si no se le da importancia a este tema no se producirá un desarrollo normal de la actividad del Municipio, porque existirán personas con problemas relacionados a la salud ocupacional, lo que afectará al cumplimiento de objetivos de la institución afectando inclusive a los ciudadanos ya que no se producirá una atención adecuada y consecuentemente la calidad del servicio disminuirá. El resultado final será la baja eficiencia laboral a causa de la falta de preocupación por la salud, por no tomar los riesgos perceptibles y evitar algún daño.

1.2.4 Formulación del problema

¿De qué manera la comunicación interna incidirá en la prevención de la Salud Ocupacional de los Empleados y Trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato?

1.2.5 Interrogantes (Sub problemas)

- ¿Cuáles son los motivos por el que el GAD Municipal de Ambato debe analizar la Comunicación Interna?
- ¿Qué estrategias serán las más adecuadas para que los directivos del GAD Municipal de Ambato analicen que la Comunicación Interna puede prevenir la Salud Ocupacional de los Empleados y Trabajadores?
- ¿Cuál es la herramienta de marketing que permitirá incrementar el conocimiento a los Empleados y Trabajadores del GAD Municipal de Ambato, sobre los riesgos del trabajo?

1.2.6 Delimitación del objeto de investigación

CAMPO: Marketing

ÁREA: Salud Ocupacional

ASPECTO: Comunicación Interna

1.2.6.1 Delimitación espacial

La presente investigación se estableció en el GAD Municipalidad de Ambato, que se encuentra ubicado en la ciudad de Ambato provincia del Tungurahua.

1.2.6.2 Delimitación temporal

Se efectuó en el periodo comprendido entre Octubre del 2014 a Mayo del 2015

1.3 JUSTIFICACIÓN

La comunicación interna es importante porque a través de su uso, se mejorará la calidad de vida en el trabajo que debe ser un objetivo prioritario en cualquier organización, el desempeño de los empleados depende no solo del ambiente laboral sino del entorno respecto a los compañeros de trabajo, los materiales que se utilizan, la iluminación, la ventilación y demás.

La investigación presentada es útil porque logró determinar cuáles son las estrategias oportunas para que la comunicación sea la correcta hacia los empleados y trabajadores. Su implementación de manera interna contribuirá a la prevención de la salud.

La presente investigación se define viable ya que se desarrolló con los recursos humanos, tecnológicos y económicos para el progreso de la misma, además se pretende implementar los conocimientos obtenidos en el campo profesional.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo general

Estudiar cómo la comunicación interna incide en la salud ocupacional de los empleados y trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato.

1.4.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar de qué forma se lleva la comunicación interna en el GAD Municipalidad de Ambato para los empleados y trabajadores.
- Identificar si los empleados y trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato conocen aspectos de la Salud Ocupacional.
- Diseñar un manual de prevención de riesgos laborales para los empleados y trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

En el repositorio de la Universidad Técnica de Ambato se encuentran investigaciones similares al tema establecido de las cuales se presentan a continuación:

En el trabajo de investigación realizado por **SÁNCHEZ, M. (2009)**, con el tema “El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en la Empresa *“SUALUPELL CURTIDURÍA SUÁREZ S.A. en la ciudad de Ambato en el período marzo – mayo 2009”*”, se presenta los siguientes objetivos, conclusiones y recomendaciones:

Objetivos

Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa SUALUPELL CURTIDURÍA SUÁREZ S.A. en la ciudad de Ambato en el período marzo – mayo de 2009.

Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de estrés laboral de los trabajadores
- Determinar los factores que influyen en el desempeño de los trabajadores
- Estructurar un taller de técnicas de relajación para disminuir el nivel de estrés de los trabajadores

Conclusiones

- 1.- En nuestros días, el estrés en el entorno laboral representa una amenaza para la salud de los trabajadores, esto ha traído como consecuencia el desequilibrio de la organización de las empresas.
- 2.- El estrés es un problema creciente, inhabilitante y con un coste personal, económico y social muy importante. Son numerosos los índices de ausentismo, la baja productividad en la empresa, los accidentes de los trabajadores y el bajo desempeño en el trabajo, que se refleja en la empresa en forma de pérdidas y gastos.
- 3.- El ambiente laboral en el que el personal realiza sus actividades está favoreciendo al apareamiento de estrés condicionado por la presencia de factores inadecuados: de infraestructura, espacio físico, higiene, seguridad y condiciones ambientales.
- 4.- A cada persona le afecta de manera diferente el estrés, cada una de ellas tiene un patrón psicológico diferente que la hace reaccionar de forma diferente a las demás.

Recomendaciones

Al haberse identificado en el presente estudio la evidencia del estrés laboral en el Personal de la empresa Sualupell Curtiduría Suárez S.A. se recomienda:

- 1.- Tomar medidas preventivas, como tomar en cuenta la seguridad industrial de la empresa, utilizando tapones para los oídos, mascarillas, guantes, mandiles, para su protección y así de esta manera evitar los posibles riesgos laborales.
- 2.- Fomentar la calidad de vida laboral, fortaleciendo las redes de comunicación organizacional, aumentando la participación en la toma de decisiones y de esta manera evitar trastornos de cualquier tipo a causa del estrés.
- 3.- Realizar una evaluación periódica al Personal que está más expuesto a factores de riesgo de estrés, para identificar casos de: ansiedad, depresión y frustración para brindar asistencia individual y en grupos de ayuda.
- 4.- Las personas que trabajan tienen límites que se debe aceptar, no existe la perfección sino las cosas bien hechas. El compañerismo y la solidaridad son muy importantes. Los compañeros pueden ayudar y orientar para afrontar la situación desde otro punto

de vista. Las instituciones y los responsables de los equipos de trabajo deben promover la prevención del estrés laboral. Una empresa con trabajadores mentalmente sanos tendrá mayor productividad, menos ausentismo y menos conflictos laborales.

Por otro lado en el trabajo investigativo realizado por **SOTOMAYOR, F. (2001)** con el tema “*La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral en MABETEX Distribuidora Textil de la Ciudad de Ambato.*”, se presentan los siguientes objetivos, conclusiones y recomendaciones:

Objetivos

Determinar de qué manera la gestión del talento humano, incide en el desempeño laboral del personal en MABETEX distribuidora textil de la ciudad de Ambato.

Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades del trabajador, utilizando técnicas de evaluación y motivación para canalizar el esfuerzo, la energía y su conducta.
- Analizar el desempeño laboral de la empresa, utilizando técnicas de evaluación para conocer el grado de satisfacción del personal.
- Proponer un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral.

Conclusiones

1. La efectividad organizacional es eficiente por parte de todo el personal, ya que siempre se apoyan en equipos de trabajo y mejoran su desempeño laboral; a pesar de contar con conocimientos empíricos.

2. La distribuidora textil no cuenta con un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral, por esta razón no existe un entrenamiento hacia su personal, lo cual no se mide el grado de eficiencia y calidad de desempeño.
3. La capacitación actual que realiza la dirección de la empresa es deficiente para mejorar o explotar el talento que cada empleado posee.
4. Es muy importante darle siempre motivos al personal para que se comprometa con la empresa y de esta manera aumentar su nivel de desempeño laboral y personal.
5. El departamento de administración del personal no cuenta con un equipo de cómputo que les permita el manejo real de la información, en cuanto a horarios de trabajo, registro de horas extras, motivaciones o desempeño laboral de los empleados, por esta razón sus colaboradores no se sienten conformes con el pago de su tiempo extra, por la atención personalizado para los clientes.
6. El departamento administrativo no posee un control en cuanto a la distribución de funciones de desempeño para cada carga de trabajo del empleado.
7. La administración del personal para el análisis de puestos siempre lo realizan mediante entrevistas o la observación directa, con estas técnicas no pueden conocer con exactitud las capacidades que posee el trabajador para desempeñar con eficiencia el puesto que le otorgan.
8. El estrés y conflicto del personal en la distribuidora textil se presenta en los días de feria, ya que los clientes realizan los pagos de los créditos y la compra de mercadería.
9. La recopilación de la información se tornó un poco complicada al momento de analizar y estudiar lo necesario para el desarrollo de la investigación del tema de la tesis, cabe recalcar que es la primera vez que se realiza una investigación y un análisis a la gestión del talento humano para mejorar su desempeño laboral en una PYME.

10. Una empresa para ser productiva debe contar con un talento humano motivado, siempre mejorando sus destrezas y habilidades para que su desempeño laboral sea eficiente, efectivo y productivo

Recomendaciones

1. Es recomendable dar la facilidad a personas que desean realizar investigaciones acerca de los problemas que puedan haber dentro de la pequeña empresa, así les ayudan con la obtención de información para las realizaciones de tesis, y analizar los resultados, visualizando así algún problema existente y poder hacer los correctivos necesarios.
2. Se recomienda realizar un cronograma de capacitación en el área de administración de personal para mejorar el desempeño laboral.
3. También es recomendable que el personal que es entrevistado para un puesto de trabajo, se realicen cuestionarios para conocer sus habilidades y capacidades.
4. Se recomienda proponer un modelo de gestión de talento humano adecuado para mejorar el desempeño laboral del personal, de esta manera conocer sus aptitudes, brindar nuevos conocimientos para mejorar sus capacidades y así elevar su grado de efectividad organizacional y personal.
5. Para que la empresa sea más productiva se debe motivar al talento humano, mediante incentivos monetarios, dándole un sentido de pertenencia hacia la empresa, para crecer juntos.
6. Se debe capacitar a los colaboradores de la distribuidora textil sobre técnicas para mejorar el desempeño laboral, medir su grado de satisfacción en su puesto de trabajo.
7. La distribuidora textil debe identificar las necesidades para satisfacer de manera eficiente su bajo desempeño laboral.
8. La empresa para mejorar su ambiente laboral, deben crear una cultura de compañerismo y trabajo en equipo.
9. La dirección de la distribuidora textil, debe contratar a un coach que sea el líder que se preocupe por planear el crecimiento personal y profesional de cada una de las personas del equipo y del suyo propio, es decir entrenar a todo el talento humano,

para mejorar su desempeño laboral y controlar la productividad, eficiencia y eficacia de cada colaborador.

10. La empresa deberá crear un proceso de contratación donde se pueda analizar todos los factores ya sean estos personales, intelectuales, psicológicos y sociales de una persona.

2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

La presente fundamentación se ejecuta con el paradigma crítico - propositivo ya que se enfoca en el conocimiento de la realidad, de las cuales expresa las siguientes características:

Según (Rojas, M. 2005, p.46), manifiesta que la fundamentación filosófica consiste en utilizar categorías, principios, teorías de la filosofía para solucionar problemas ontológicos, gnoseológicos, y axiológicos de la disciplina analizada. Estos fundamentos filosóficos dependen de una concepción filosófica y deben de ser capaces de estimular el desarrollo de la ciencia, dar una explicación de su existencia, estimular su desarrollo y coadyuvar a su utilización práctica.

El paradigma presente da pie a la solución de problemas de los empleados y trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato.

2.2.1 Fundamentación Ontológica

La fundamentación ontológica se enfoca en la necesidad de realizar cambios pertinentes para evitar riesgos de salud , según (Rojas, M. 2005, p.46), en su contexto asigna que la fundamentación ontológica exige determinar la forma de existencia de los entes con los que trata la disciplina, el status ontológico de los objetos a los que se refieren los enunciados y las leyes de la teoría. Como consecuencia de la fundamentación ontológica se debe dar una fundamentación gnoseológica, es decir justificar la existencia del objeto de la teoría en la realidad y especificar el enfoque

particular que se estudia de él. La ciencia tiene como objetivo reflejar la realidad; es decir, debe haber una adecuación de la teoría con la realidad, lo que significa que los enunciados de la disciplina deben ser verdaderos para hacerla más comprensible.

2.2.2 Fundamentación Epistemológica

Este tipo de fundamentación hace referencia a la investigación de problemas lógicos acompañado de la teoría científica que se analiza con la aplicación de la comunicación de marketing para la prevenir la salud ocupacional.

2.2.3 Fundamentación Axiológica

Para la investigación, la fundamentación axiológica determina la aplicación de valores ante la necesidad de preservar la salud ocupacional, según (Brenes J., 2007, pág. 85) manifiesta “La fundamentación con axiología solo puede darla una axiología metafísica. La axiología se torna teleología, si los valores se convierten en fines educativos”, si se aplica este concepto en el tema propuesto es enseñar a los empleados y trabajadores a cuidar de su salud mediante técnicas apropiadas en el sitio de trabajo.

2.2.4 Fundamentación metodológica

La fundamentación metodológica del presente trabajo investigativo, es el resultado del análisis cuanti-cualitativo que se analiza en la investigación de campo.

Según (Rojas M. Á., 2005, pág. 46) manifiesta que de acuerdo con la naturaleza del objeto que se estudia debe buscarse una fundamentación metodológica, es decir, es necesario precisar los métodos usados para construir y desarrollar la disciplina, y determinar si se usaran métodos empíricos, estadísticos, deductivos o de análisis, dependiendo del objeto estudiado y del que más se adecue para descubrir la verdad.

2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

El trabajo investigativo se fundamenta legalmente en el Registro Oficial del día, Jueves, 10 de enero de 2008 - R. O. No. 249 del Ministerio de Relaciones Laborales así:

“REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD PARA LA CONSTRUCCION Y
OBRAS PUBLICAS”
TÍTULO TERCERO
Organización de la Seguridad y Salud

CAPÍTULO I

SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Art. 16.- Unidad de Seguridad y Servicio Médico.- Conforme lo determinan los reglamentos de seguridad y salud de los trabajadores y de funcionamiento de servicios médicos de empresa y siendo la construcción un sector calificado como de alto riesgo, los centros de trabajo con número mayor a cincuenta trabajadores deberán contar con la Unidad de Seguridad y el Servicio Médico, liderados por profesionales con formación especializada en la materia y debidamente acreditados ante el Ministerio de Trabajo y Empleo. Las funciones de cada una de estas instancias, lo disponen los citados reglamentos.

Art. 17.- Responsable de prevención de riesgos.- Para el caso de obras o centros de trabajo con número inferior al mencionado en el artículo anterior, el empleador nominará el responsable de prevención de riesgos quien acreditará formación en seguridad y salud en el trabajo.

Art. 18.- Comité paritario de seguridad y salud.- En toda obra de construcción con número de trabajadores superior a quince, se conformarán y funcionarán acorde al Art. 14 del Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores, los comités paritarios de seguridad y salud.

Art. 19.- Delegado de seguridad y salud.- En los lugares de trabajo, donde el número de trabajadores no supere a quince, ellos nominarán un representante: el delegado de

seguridad y salud, quien conjuntamente con el responsable de prevención de riesgos actuará como organismo paritario al interior de la obra.

CAPÍTULO II

Art. 20.- RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA LOS RIESGOS DEL TRABAJO.- A efectos de la responsabilidad solidaria entre empleadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo se considerará lo siguiente:

a) Propietario de la obra.- Es responsabilidad del propietario, contratar la ejecución de la obra con personas naturales o jurídicas cumplidoras de las obligaciones que en materia de seguridad y salud en el trabajo establece la legislación vigente;

f) Fiscalizadores.- Los fiscalizadores realizarán acciones de verificación del cumplimiento de los programas preventivos planificados y comprometidos por los empleadores a través de reglamentos internos o planes mínimos de prevención de riesgos, presentados al constructor. (Ministerio de Relaciones Laborales , 2008, pág. 14).

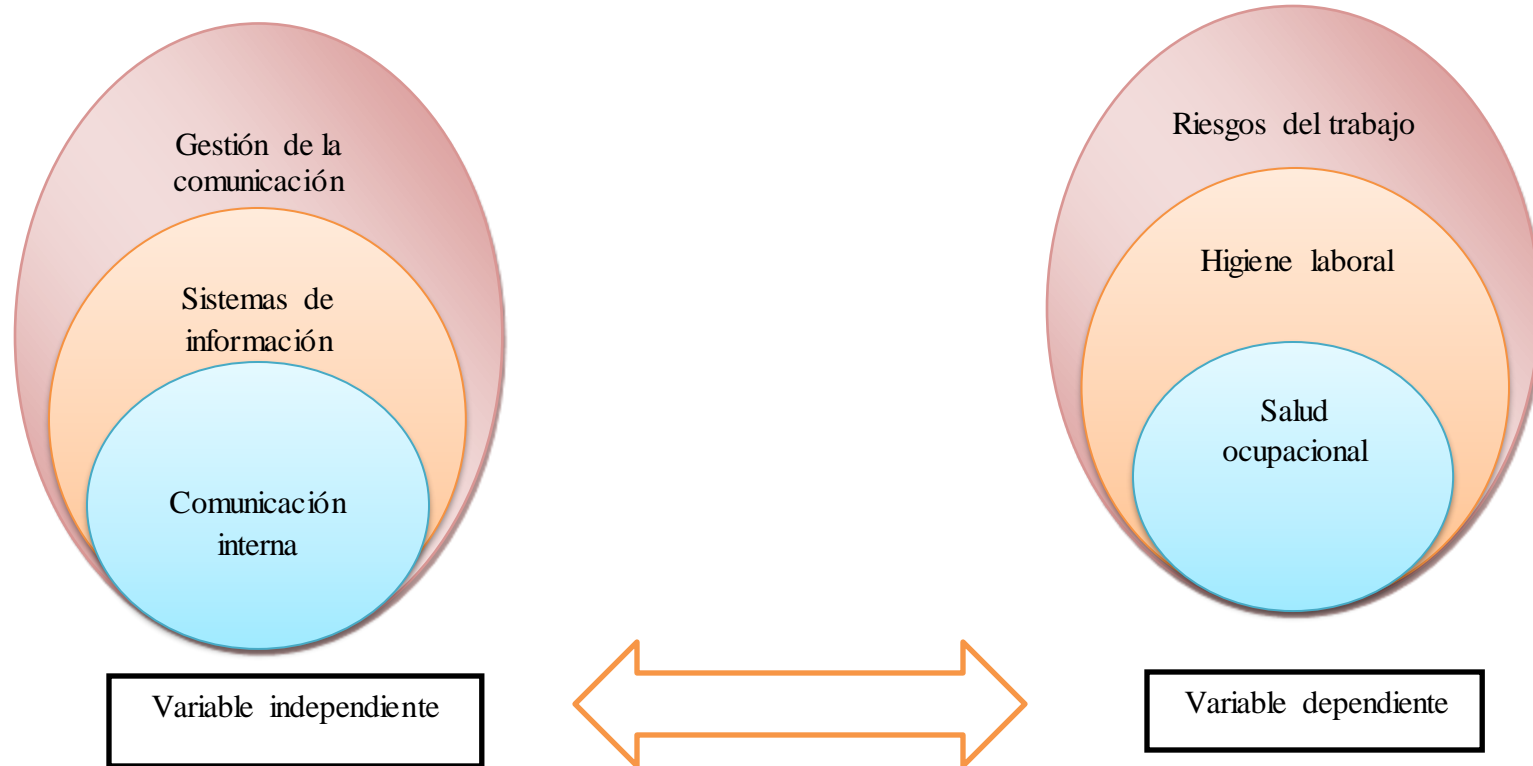
2.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

“La Comunicación Interna y la Salud Ocupacional de los Empleados y Trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato”

Variable independiente: Comunicación interna

Variable dependiente: Salud Ocupacional

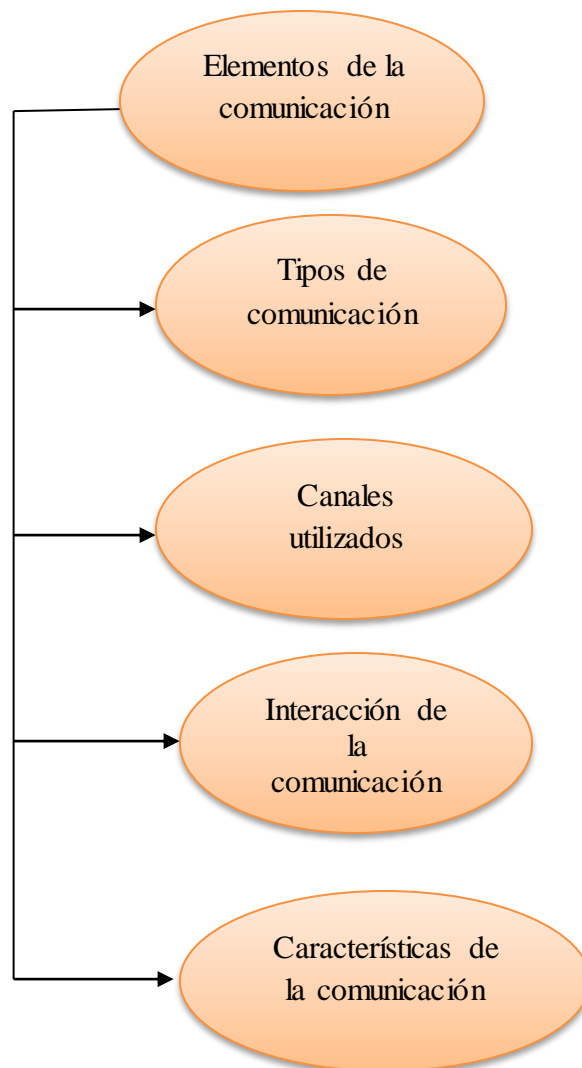
Gráfico N° 2. Categorías fundamentales



FUENTE: Investigación bibliográfica.
ELABORADO POR: Bolívar Cruz Cruz.

2.4.1 Subordinación de la variable independiente

Gráfico N° 3. Subordinación de la variable independiente

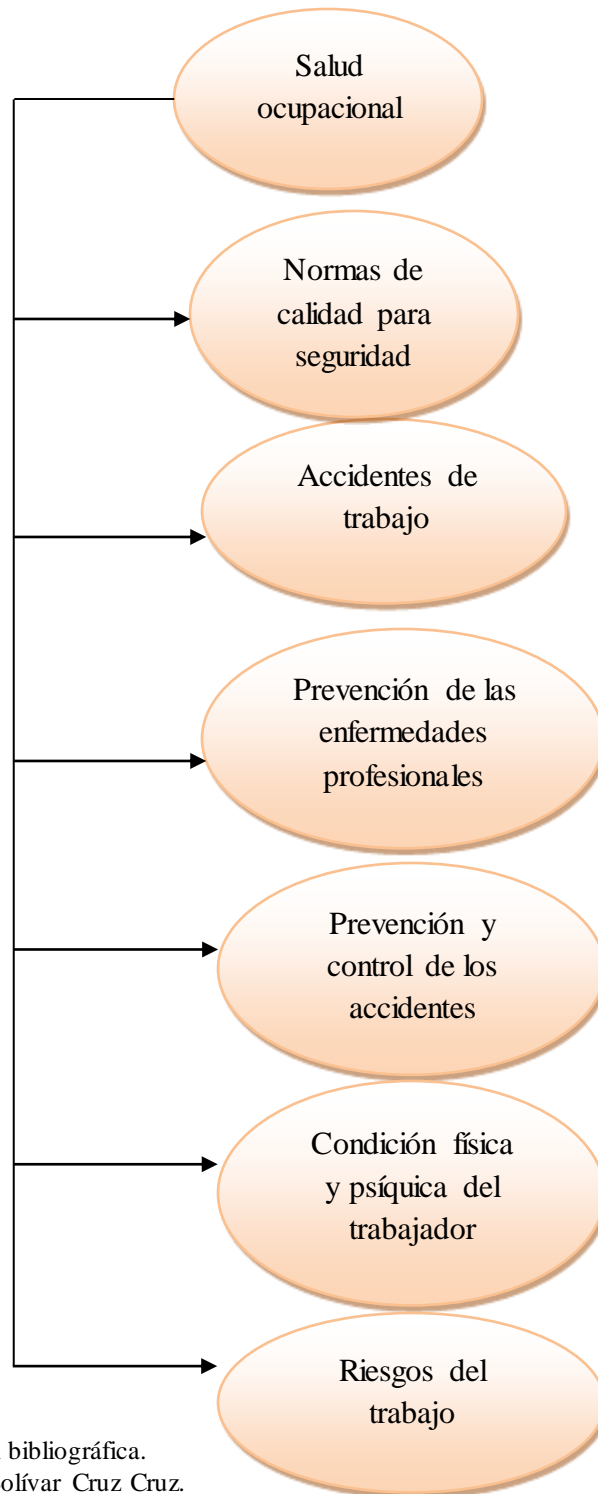


FUENTE: Investigación bibliográfica.

ELABORADO POR: Bolívar Cruz Cruz.

2.4.2 Subordinación de la variable dependiente

Gráfico N° 4. Subordinación de la variable dependiente



FUENTE: Investigación bibliográfica.
ELABORADO POR: Bolívar Cruz Cruz.

2.5 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.5.1 Variable independiente

2.5.1.1 Gestión de la comunicación

Las actividades de comunicación tienen características similares a cualquier otra actividad económica, aunque también tienen otras que las diferencian, y en las que se basan o deberían basarse las actuaciones del empresario, puesto que influyen en la planificación, organización y funcionamiento de la propia empresa de comunicación. Su actividad, además de un componente económico, tiene también una naturaleza cultural o ideológica. Asimismo, se trata de una actividad con ingredientes industriales al mismo tiempo que de servicios. De todo ello se derivan algunas características específicas de los productos y mercados de comunicación, que se deberán tomar en consideración en la gestión de marketing, producción y financiación de las empresas de comunicación”. (Bergés y Pérez, 2009, p.16)

En muchas organizaciones la función de comunicación se ejerce desde el área de Relaciones Públicas. Por ese motivo es importante analizar de forma breve los cuatro modelos históricos de trabajo dentro de dicha función, para entender cuál sería el más apropiado para las situaciones de crisis. Diversos investigadores siguen la clasificación realizada por Grunig en los años Ochenta que describe cuatro modelos básicos, que coinciden con la evolución histórica del trabajo en Relaciones Públicas. Los modelos evolucionan de una menor a mayor complejidad, conforme se produce una mayor sofisticación y perfeccionamiento de la función de Relaciones Públicas. Los Cuatro Modelos son: Agente de Prensa, Información Pública, Bidireccional Asimétrico, Bidireccional Simétrico. (Saura, 2005, p.31).

a) Agente de Prensa

Es el modelo más simple, surge en el periodo 1850-1900 y tiene su origen en el *boom*

del periodismo y el desarrollo de los medios de comunicación. Los periodistas son contratados para llevar el gabinete de prensa de la compañía y se genera una obsesión por salir en los medios. Se trata de unas Relaciones Públicas propagandísticas, que buscan la atención de los medios. Entre sus funciones destaca la organización de exposiciones y la participación de la empresa en ferias sectoriales. (Saura, 2005, p.31).

b) Información Pública

Es un modelo que utiliza el 50% de las empresas norteamericanas y que surge a partir de 1900-1920. Considera que hay que convertir los defectos de una empresa en virtudes. La función de Relaciones Públicas la siguen desempeñando periodistas que se dedican a facilitar amplia información (su verdad) y demostrar su talante de puertas abiertas. (Saura, 2005, p.31).

c) Bidireccional Asimétrico (two-way asymmetrical)

Se asemeja al modelo de Marketing o publicitario, porque investiga las audiencias, su perfil, para ver las posibilidades que tiene de generar cambios de actitudes. Surge a partir de los años 20 y busca un cambio unilateral del público externo, sin que la compañía ceda terreno. (Saura, 2005, p.31).

d) Bidireccional Simétrico (two-way symmetrical)

En este modelo se investiga para conseguir un acercamiento entre el público y la empresa. Predomina en el periodo 1960-1970 y se caracteriza por una actitud de escucha y comprensión donde ambas partes están dispuestas a cambiar. Lo que se logra con este modelo es conseguir un alto nivel de credibilidad y de comprensión mutua. En las situaciones de crisis empresarial se tiende a utilizar sobre todo el modelo Bidireccional Asimétrico y el de Información Pública. El modelo Bidireccional

Simétrico es el ideal para prevenir las crisis, para tener un alto nivel de preparación y una variedad de contactos interesantes en situaciones problemáticas de la empresa. (Saura, 2005, p.31).

2.5.1.2 Sistemas de información

¿Cuáles es son los principales retos que enfrenta la administración para establecer y utilizar los sistemas de información? Hay cinco retos para establecer y utilizar los sistemas de información: (1) diseñar sistemas que sean competitivos y eficientes; (2) entender los requisitos para implementar un sistema en un entorno de negocios global; (3) crear una arquitectura de la información y una infraestructura de tecnología de información que apoye las metas de la organización; (4) determinar el valor de negocios de los sistemas de información, y (5) diseñar sistemas que la gente pueda controlar, entender y usar de una manera responsable social y éticamente. (Laudon, 2004, p.89).

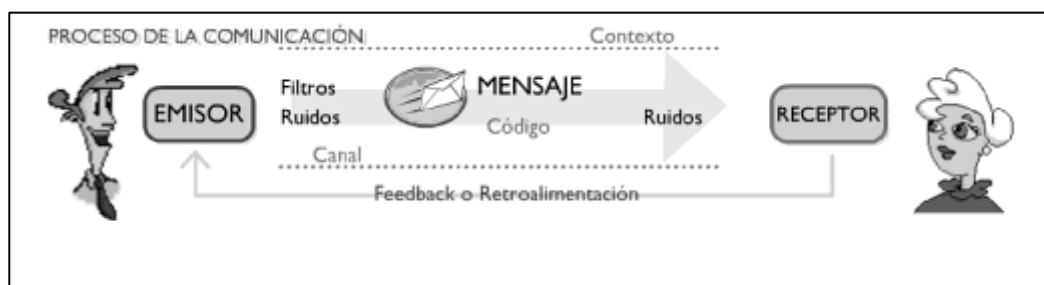
El punto clave en lo tocante a los sistemas de información funcional es que una compañía no debe implementar uno de manera aislada, sin tener en cuenta todos los sistemas deben estar presentes. La función de mercadotecnia es un buen ejemplo. Gran parte de los datos de mercadotecnia provienen de las áreas de finanzas y manufactura. Si finanzas y manufactura no intentan alcanzar el mismo nivel de calidad en sus bases de datos y bibliotecas de software que mercadotecnia, esas dos áreas no podrán proporcionar el tipo de apoyo que mercadotecnia necesita. La situación es análoga a los valores de las propiedades en un vecindario. Los valores de todas las casas son más altos si todos los propietarios mantienen sus propiedades. Hay una sinergia entre las partes: el todo es más que la suma de sus partes. (McLeond, 2000, p.8).

2.5.1.3 Comunicación interna.

Genéricamente "comunicación" es la facultad que tiene el ser vivo de transmitir a otro, u otros, informaciones, sentimientos y vivencias. Más concretamente, la comunicación es la transferencia de un mensaje, de un emisor a un receptor. El modelo Shannon-

Wiener, que se dio a conocer a finales de los años 40, introdujo los conceptos de "cantidad de información", "fuente", "canal", "ruido" y "retroalimentación" (feedback). (Sánchez, 2008, p.8)

Grafico N° 5 Procesos de comunicación



FUENTE: *Comunicación Interna.*

ELABORADO POR: Bolívar Cruz Cruz.

Comunicación Interna: está orientada al público interno que es el grupo de personas que conforman una institución y que están directamente vinculadas con ella. En el caso de una empresa, está integrado por accionistas, directivos, empleados, contratistas, etc. Dentro de esta comunicación, la misma, puede producirse de manera:

Formal: donde el contenido está referido, a aspectos laborales únicamente.

En general, utiliza la escritura como medio. La velocidad es lenta debido a que tiene que cumplir todos los procedimientos burocráticos. (Sánchez, 2008, p.6-8)

Informal: donde el contenido de la comunicación, a pesar de estar referido a aspectos laborales, utiliza canales no oficiales (reunión en estancias fuera del lugar específico de trabajo, encuentros en los pasillos, las pausas del café o la comida, etc.). (Sánchez, 2008, p.6-8)

La Comunicación interna es un conjunto de actividades efectuadas por la organización para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros, a través del uso de diferentes medios de comunicación que los mantengan informados,

integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales (Andrade, 2005, p.17)

2.5.1.4 Elementos de la comunicación

Sánchez (2008) afirma que los elementos de la comunicación son los siguientes:

- **Emisor:** puede tratarse de cualquier individuo interno o externo de una organización o empresa. Es la fuente de comunicación, quien desea transmitir un pensamiento o idea a otro u otros.
- **Mensaje:** es el producto real de la fuente codificada. Es toda la información que se transmite y, si se logra una comunicación exitosa, será también todo lo que reciba el receptor.
- **Código:** la forma en que se estructurará ese mensaje, incluyendo la habilidad, la actitud, los conocimientos y el sistema socio-cultural. El código debe ser conocido por el emisor y por el receptor pues si no, no podrá ser descodificado y entendido. (Ejemplo: si el mensaje está codificado en un idioma como el español, el receptor también deberá conocer dicho idioma).
- **Canal:** es el medio a través del cual se transmite el mensaje. El mismo puede ser oral o escrito, a través de una red de ordenadores, una carta o por teléfono, etc.
- **Receptor:** es el sujeto a quien se dirige el mensaje. Pero antes que eso ocurra, el mensaje debe ser descodificado, proceso que requiere de las habilidades, actitudes y conocimientos previos del receptor así como de su atención (el receptor debe estar preparado para recibir el mensaje).
- **Retroalimentación:** es el elemento que indica si hubo éxito o no en el proceso. Se medirá si una información llegó adecuadamente al receptor si se recupera respuesta del mismo ante la información.
- **Ruido:** todo aquello que (ya esté presente en el emisor, la transmisión o el receptor) entorpece la comunicación. Por ejemplo: una conexión telefónica deficiente, falta de atención del receptor, uso de lenguajes diferentes, prejuicios a la hora de entender el mensaje, gestos corporales que contradigan lo que se dice, etc. (p.8).

2.5.1.5 Tipos de comunicación

A los medios tradicionales de comunicación, Prensa, Radio y TV, tenemos que añadir hoy otro muy potente y de gran alcance, el que ha hecho posible en su gran dimensión lo que el teórico canadiense de la comunicación, Marshall McLuhan, profetizó en 1962 como la "aldea global", que antes o después se produciría. Ese nuevo soporte de comunicación es Internet; sabemos ya que tiene características extraordinarias, que se suma a los medios de comunicación de masas conocidos hasta ahora, y que es el gran foro en el que se desarrolla una naciente opinión pública internacional. Un soporte, en suma, que ha dado lugar al periodismo digital o electrónico, del que ya hay en la red notables y abundantes ejemplos; unos como periódicos específicamente creados para este nuevo soporte; otros, reflejo de las ediciones en papel de la prensa diaria, volcadas en el soporte electrónico. (Ballesta, 2002, p.15).

Según Cervera (2008) manifiesta que la Comunicación descendente:

- Es la comunicación que procede de la Dirección y progresa hacia abajo en cascada. La finalidad es que el empleado o trabajador esté informado en todo momento de lo que acontece en su empresa, así como hacerle sentir participe de la misma.
- Transmite instrucciones y órdenes; cada empleado recibe una parte de ella, la necesaria para su trabajo.
- Debe ser periódica, veraz y creíble; la mejor arma contra el rumor.

Los canales utilizados deben ser:

- **Reuniones con el comité de empresa**

La transmisión de informaciones en ambas direcciones detecta y valida, en algunas ocasiones, la temperatura laboral de la compañía.

- **Tablones de anuncio**

Depende de la estructura u organización de la empresa. Es la forma más tradicional de hacer que un mensaje llegue a un gran número de personas, rápidamente, y a bajo coste. Los mensajes se pinchan o cuelgan de carteleros pero presentan el

inconveniente de que en ocasiones no se actualizan y tampoco existe constancia de que el mensaje haya llegado a todos los trabajadores. Los Comités de Empresa los utilizan para dar cuenta a sus compañeros de la marcha de las negociaciones en un Convenio Colectivo, acuerdos alcanzados o servicios externos como economatos, viajes organizados, compraventas particulares, etc. En algunas empresas los viejos paneles de corcho han sido sustituidos por paneles electrónicos (como los de los aeropuertos) que facilitan una información que llega con mayor facilidad a los trabajadores. Existe la variante de contar dentro del recinto fabril con vallas publicitarias convencionales, que la empresa puede emplear para diferentes mensajes (por ejemplo, para desarrollar una campaña de prevención de riesgos laborales).

▪ **Publicaciones internas (boletines, resúmenes de prensa)**

Los boletines o revistas de empresa son publicaciones periódicas que se envían al domicilio de los empleados, en activo y jubilado. En determinados sectores el boletín no se imprime sino que se envía a través del correo electrónico a los empleados. Los hay de todo tipo pero básicamente contienen la siguiente información:

- Noticias de interés.
- Nombramientos, cambios de destino o departamento
- Últimos lanzamientos y eventos externos.
- Recortes de prensa (clipping).
- Entrevistas a personas o cargos destacados, de dentro o fuera de la empresa.
- Temas o asuntos relacionados con la formación.

▪ **Balance social**

Es una publicación de carácter anual, que tiene como objetivo facilitar a los empleados toda la información referente a las estrategias y proyectos, resultados económicos, así como determinar la filosofía empresarial y su proyección en el entorno social de la empresa. Como contenido indicativo puede establecerse el siguiente:

- Organización general. Incluye los logros más significativos del período, así como una carta-comunicación del máximo responsable de la organización.
- Estadísticas de personal. Distribución de la plantilla por grupos laborales, zonas geográficas, sexo, edades, etc.; datos de movilidad laboral por traslados o promociones, número y características de los cursos de formación, prestaciones sociales, etc.
Recursos técnicos disponibles. Unidades de fabricación o ventas realizadas en el ejercicio; lanzamiento de nuevos productos o servicios; innovaciones en equipamientos o en procedimientos de trabajo, etc.
- Entorno social. Marco en el que se desarrolla la actividad de la empresa; influencia de la misma en su entorno; perspectivas, etc.

▪ **Cartas y memorándums**

Van cayendo en desuso, aunque se utilizan por RR.HH. para correspondencia oficial con el empleado (notificaciones, citaciones, etc.).

▪ **Correo electrónico**

El e-mail se utiliza diariamente por los empleados, y mediante él se realizan la mayoría de intercambios de información, tanto envío de archivos, anuncios de reuniones, o informaciones de cualquier tipo (nombramientos, despedidas, nuevos productos, etc.). Sustituye al correo interno (convencional), dotándole de mayor rapidez.

▪ **Intranet**

Funciona exactamente igual que Internet, pero es una web privada a la que acceden los empleados de la empresa mediante una clave personal. Este tipo de tecnología permite un doble acceso: por un lado a todos los sistemas multiplataforma de la organización o empresa, y por otro, a los recursos de Internet. A diferencia de otros canales de comunicación interna tradicional, la Intranet (o e-Room) no debe estar hecha para ser «leída», sino para ser «utilizada». Podría decirse que las empresas comienzan a entender que el verdadero poder no está en acaparar información, sino en compartirla. A través del «Business to employee» (o Business-to-enterprise) (B2E), las empresas crean los llamados «portales de empleados» que, además de ser

elementos muy importantes en retener a clientes, facilitan el intercambio de la comunicación. (313-320).

2.5.1.6 Interacción de la comunicación

Ceberio (2006) indica. “Resulta imposible y hasta ingenuo entender el fenómeno de la comunicación como un hecho simple. En el marco de las interacciones humanas, a la hora de escuchar y responder, o de explicar motivos, causas, orígenes de lo sucedido, o simplemente de entender la comunicación del interlocutor”

Existe un punto en común entre estos tres niveles de la comunicación, directa, técnica y funcional: la interacción. Es la propia interacción la que define la comunicación. Y como las interacciones no cesan de incrementarse a medida que pasamos de la comunicación directa a la comunicación técnica y, luego, a la comunicación social funcional, concluimos un poco rápidamente que hay cada vez más “comunicación”. (Wolton, 2005, p.24).

2.5.1.7 Características de la comunicación

Reconocer las características de la comunicación escrita ayuda a desarrollar y mejorar la comunicación oral. Por ejemplo:

- Con la lectura de textos se incrementa el nivel de lenguaje y se amplía el vocabulario, ya que algunas palabras las conocemos sólo en su forma escrita, debido a que el lenguaje al escribir es más culto o formal que el que generalmente usamos al hablar.
- Al leer un texto visualizamos la ortografía de las palabras y eso ayuda a corregir errores en la pronunciación.
- El uso de la comunicación, tanto en la forma oral como en la escrita, presenta muchas variaciones de acuerdo con la cultura, clase social, profesión o actividad de las personas, como veremos más adelante: pero no se puede negar que todos necesitamos hablar y escribir para transmitir a otros nuestras ideas por medio del lenguaje: este, al ser interpretado y comprendido, habrá cumplido su propósito esencial: comunicar. (Fonseca, 2005, p.14).

2.5.2 Variable dependiente

2.5.2.1 Riesgos del trabajo

Se define como una enfermedad o accidente al que está expuesto el trabajador en ejercicio o con motivo del trabajo. (Martínez, 2007, p.171).

2.5.2.2 Concepto de riesgo de trabajo

Se considera como riesgo de trabajo a los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. (López, 2002, p.21).

2.5.2.3 Higiene laboral

La Higiene laboral se conoce como "la disciplina que tiene como objetivo la prevención de enfermedades profesionales mediante el control de los agentes químicos, físicos o biológicos presentes en el medio ambiente laboral" (Sibaja, 2002, p.39).

"La Higiene laboral es la ciencia y arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanadas o provocadas por el lugar de trabajo y que pueden ocasionar enfermedades, destruir la salud y el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de la comunidad."(Floría, 2007, p.29)

2.5.2.4 Salud ocupacional

La salud ocupacional es "el proceso vital humano para la prevención y control de los accidentes y las enfermedades ocupacionales dentro y fuera de su labor, también enfatizado en el reconocimiento y control de los agentes de riesgo en su entorno biopsicosocial".

La salud ocupacional como "la condición física y psíquica que se da en el trabajador como resultado de los riesgos a que se expone derivados de su trabajo en un proceso laboral específico". (Blandón, 2004, p.16)

2.5.2.5 Normas de calidad para seguridad

Denominada norma OHSAS 18001 es una especificación que nace con el fin de proporcionar los requisitos que sus promotores consideran que debe cumplir un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (SGPRL) para tener un buen rendimiento, y permitir a la organización que lo aplica controlar los riesgos a que se exponen sus trabajadores como consecuencia de su actividad laboral. (Rivera, 2006, p.21)

2.5.2.6 Accidentes del trabajo

El nuevo concepto de Accidente del Trabajo dado por la ley es "Para los efectos de esta ley se entiende por Accidente del Trabajo, toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte".

"Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo". (Vergara, 2014, p.37)

2.5.2.7 Enfermedades profesionales

Las enfermedades profesionales se acompañan de la pérdida de la función de una parte del cuerpo o de un órgano, lo que ocasiona una alteración importante de la autoimagen, del auto-concepto y de su visión de sí mismo como trabajador capaz de generar recursos para el logro de sus metas vitales. (Rodríguez, 2010, p.43)

2.5.2.8 Prevención de las enfermedades profesionales

Según Larrondo (2007) En el sector de la prevención de riesgos laborales conviven, por

un lado, las entidades especializadas que sólo pueden prestar sus servicios en el área de los Servicios de Prevención Ajenos, mediante un concierto, y, por otro, las Mutuas que prestan, obligatoriamente, sus servicios a las empresas asociadas en el área de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. Por un lado, los Servicios de Prevención Ajenos desarrollan actividades preventivas tendentes a reducir la siniestralidad en las empresas para las que actúan. (Larrondo, 2007, p.248)

2.6 HIPÓTESIS

La Comunicación interna permitirá prevenir la Salud Ocupacional de los Empleados y Trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato

2.7 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES

Variable independiente.

X= Comunicación interna

Variable dependiente

Y= Salud Ocupacional

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 ENFOQUE

En el trabajo de investigación propuesto, se empleó el enfoque cuali - cuantitativo para analizar la problemática que atrae la carencia de la comunicación interna en la institución con el uso de herramientas investigativas científicas a fin de lograr obtener los datos cuali - cuantitativos por medio de la investigación de campo.

Según (Render, 2006, p.3) manifiesta que el enfoque del análisis cuantitativo consiste en definir un problema, desarrollar un modelo, adquirir datos de entrada, desarrollar una solución, probar la solución, analizar los resultados e implementar los resultados. Una fase no necesariamente debe estar terminada por completo antes de que se ponga en práctica la siguiente; en la mayoría de los casos una o más de estas fases se modificación en cierta medida antes de que se implementen los resultados finales, Esta forma de considerar el análisis cuantitativo podría causar que todos los pasos siguientes cambien. En algunos casos, cuando se prueba la solución se puede descubrir que el modelo o los datos de entrada no son correctos, lo cual podría significar que todos los pasos subsecuentes que definen el problema podrían necesitar modificaciones.

3.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se consideró las siguientes modalidades:

3.2.1 Investigación bibliográfica

Según (Sánchez, 2011, p.101) manifiesta que su objetivo es tener conocimiento de lo que se ha publicado relacionado a la investigación; esta relación puede ser bastante directa o colateral. Es necesario por no repetir un trabajo ya efectuado, por conocer lo que otros investigadores han efectuado en el área del nuevo trabajo, lo que puede sugerir nuevas ideas acerca de su planteamiento y para conocer los métodos de trabajo empleados en casos similares.

Por ende en la investigación presente se procedió a aplicar la bibliografía documental ya que para el desarrollo de la investigación se seleccionó y recopiló fuentes que fueron de importancia para el desarrollo del trabajo, relacionando a temas tanto de la comunicación interna así como de la Salud Ocupacional.

3.2.2 Investigación de campo

Según (López, 2002, p.362) la investigación de campo es aquella que se efectúa en el lugar y tiempo en que ocurran los fenómenos objeto del estudio, en este caso el investigador entra en contacto directo con la realidad explorada.

La investigación de campo es de esencial importancia ya que por medio de esta se procede a obtener datos que se quieren registrar teniendo en cuenta la característica acerca de la comunicación interna en el GAD Municipalidad de Ambato.

3.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

3.3.1 Investigación descriptiva

La investigación descriptiva según (Tamay, 2004, p.46), comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente.

La investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta.

De acuerdo al criterio establecido, se procedió a aplicar el criterio descriptivo a través del análisis de los resultados obtenidos con las encuestas a los trabajadores y empleados del GAD Municipalidad de Ambato

3.3.2 Investigación asociación de variables

Para el desarrollo de la investigación se procedió a utilizar la correlación de la variable dependiente e independiente, permitió determinar la relación que existe entre la Comunicación Interna y la Salud Ocupacional de los empleados y trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

De acuerdo a los datos que se encuentran en el GAD Municipalidad de la Ciudad de Ambato, existen 1450 trabajadores y empleados. Se aplicó la siguiente fórmula para calcular la muestra:

$$n = \frac{Z^2PQN}{Z^2PQ + Ne^2}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza 95% (1.96)

P = Probabilidad favor 50%

Q= Probabilidad en contra de la ocurrencia 50%

N = Población o universo (mercado meta) 1450

e = Nivel de error 5%

Remplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(1.450)}{(1.96)^2(0.5)(0.5) + (1.450)(0.05)^2}$$

n = **304** trabajadores y empleados del GAD. Municipalidad de Ambato.

Desarrollando la fórmula para calcular la muestra se obtiene como resultado 304 trabajadores y empleados del GAD. Municipalidad de Ambato a quienes se aplica las encuestas para seguidamente analizar su apreciación.

3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.5.1 Variable Independiente: Comunicación Interna

Cuadro N° 1. Variable Independiente: Comunicación Interna

CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	ÍTEM	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
La comunicación interna es el conjunto de actividades efectuadas por cualquier organización para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros, a través del uso de diferentes tipos de comunicación que los mantengan informados, integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales. Para mantener una buena comunicación es necesario tener bien establecidos los canales de comunicación para cada actividad.	Tipos de comunicación	Frecuencia de comunicados escritos. Frecuencia de comunicados verbales. Frecuencia de anuncios generales	¿Se comunica de manera oportuna la información acerca de Riesgos Laborales a todo el personal del GAD Municipalidad de Ambato?	Técnica: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Encuesta Instrumentos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuestionario (Anexo N° 1)
	Comunicación interna	Supervisión con órdenes internas Número de instructivos o normativas generales. Registro de recepción de comunicados.	¿Cuál es el medio que se utiliza en el GAD Municipalidad de Ambato para comunicar aspectos de importancia? ¿Sus jefes se preocupan de que los mensajes lleguen de forma correcta al emitir información de importancia de las actividades del GAD Municipalidad de Ambato?	
	Canales de comunicación	Número de reuniones mensuales formales. Frecuencia de correos electrónicos Porcentaje de llamadas telefónicas internas	¿Considera que los canales de comunicación utilizados por el GAD Municipalidad de Ambato son los adecuados?	

FUENTE: Investigador.

ELABORADO POR: Bolívar Cruz Cruz.

3.5.2 Variable Dependiente: Salud Ocupacional.

Cuadro N° 2. Variable Dependiente. Salud Ocupacional

CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	ÍTEM	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
La salud ocupacional es el proceso que se lleva a cabo para la prevención y control de los accidentes y las enfermedades ocupacionales dentro y fuera de su labor, se conoce también como la condición física y psíquica que se da en el trabajador como resultado de los riesgos a que se expone derivados de su trabajo.	Prevención y control de accidentes	Frecuencia de charlas informativas sobre prevención y control de accidentes.	¿Se previenen los accidentes en su lugar de trabajo?	Técnica: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Encuesta Instrumentos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuestionario (Anexo N° 1)
	Prevención de las enfermedades ocupacionales	Número de asistencia a charlas sobre prevención de enfermedades ocupacionales.	¿Recibe con frecuencia información sobre cómo prevenir las enfermedades ocupacionales?	
	Condición física y psíquica del trabajador	Nivel de comunicación sobre la condición de los trabajadores.	¿Existe señalización que se utiliza en el GAD Municipalidad de Ambato para la prevención de accidentes?	
	Riesgos del trabajo	Identificación de nivel de riesgo en cada puesto de trabajo tanto: <ul style="list-style-type: none"> Químico Físico Ergonómico Mecánico Psicosocial Biológico 	¿Cómo cree Ud. que se debe prevenir las enfermedades ocupacionales? ¿Le han realizado evaluaciones físicas y psíquicas en su lugar de trabajo? ¿Conoce Ud. cuál es el tipo de riesgo laboral al que se expone en su trabajo diario?	

FUENTE: Investigador.

ELABORADO POR: Bolívar Cruz Cruz.

3.6 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

De acuerdo a la investigación se efectuó las siguientes preguntas:

Cuadro N°3. Preguntas desarrollo de investigación

PREGUNTAS	ESPECIFICACIONES
1. Para qué	Servirá para solucionar el problema
2. A qué personas o sujetos	Trabajadores, empleados
3. Sobre qué aspectos	Relacionando la Comunicación Interna con la Salud Ocupacional
4. Quién	Bolívar Cruz Cruz
5. Cuándo	Año 2014-2015
6. Dónde	En el cantón Ambato
7. Cuántas veces	Las necesarias de acuerdo a los requerimientos
8. Qué técnica de recolección	Encuesta
9. Con qué	Cuestionario elaborado para el efecto
10. En qué situación	En el trabajo de campo

FUENTE: Proyecto de Investigación.

ELABORADO POR: Bolívar Cruz Cruz.

Se utilizó la técnica de la encuesta, con el instrumento cuestionario, con preguntas cerradas, que facilitan recoger la información de las variables objeto de la investigación.

Para la recolección de información se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos de investigación.

Cuadro N° 4. Técnicas e instrumentos de evaluación

Técnicas de la investigación	Instrumentos de recolección de la información
1. Información primaria 1.1 Clientes internos	1.1.1 Encuestas 1.1.2 Cuestionarios
2. Información secundaria 2.1 observación	2.1.1 Libros relacionados a la Comunicación Interna y Salud Ocupacional 2.1.2 Tesis de grado de la Facultad de Ciencias Administrativas, que se encuentran en el repositorio de la UTA

FUENTE: Proyecto de Investigación

ELABORADO POR: Bolívar Cruz Cruz.

3.7 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Este proceso se lo llevó a cabo de una manera secuencial, primero se tomó en cuenta que cada instrumento esté codificado con el fin de facilitar la tabulación, a su vez se revisó que el cuestionario esté bien estructurado es decir que se encuentre con las categorías necesarias, para que el encuestado tenga la facilidad de encontrar en el mismo alternativas coherentes a su situación. Seguidamente se realizó la tabulación y se procedió a ordenar los datos obtenidos, utilizando un estadígrafo descriptivo básicamente el método de porcentajes; a continuación de esto se presenta los datos de forma tabular y gráfica lo que facilita para finalmente analizar e interpretar los resultados, los mismos que determinaran las acciones a tomar, así como también las conclusiones y recomendaciones referente al problema objeto de estudio.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS.

Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD. Municipalidad de Ambato.

Se consideró una muestra de 304 trabajadores y empleados municipales, por lo que el cuestionario contiene 13 preguntas direccionadas de acuerdo a la variable independiente y dependiente.

Preguntas N° 1 ¿Cuáles son sus funciones en el GAD Municipalidad de Ambato?

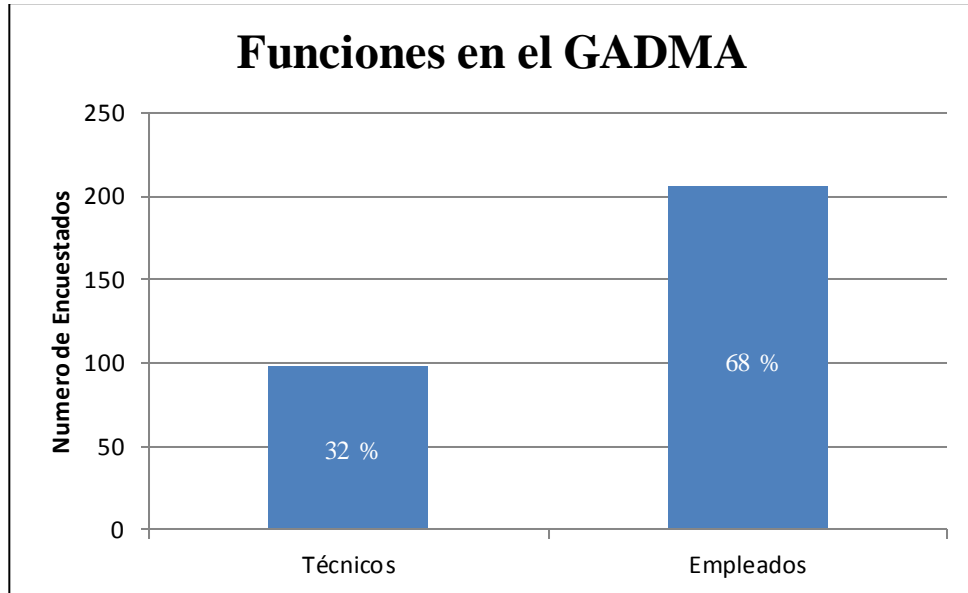
Cuadro N° 5 Funciones en el GAD Municipalidad de Ambato

Datos	Número de encuestados	Porcentaje %
Técnicos	98	32
Empleados	206	68
Total	304	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Gráfico N° 6 Funciones en el GAD Municipalidad de Ambato



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados
Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Análisis e interpretación

Del 100% de los encuestados, el 68% de ellos colaboran con las funciones de empleados del GAD Municipalidad de Ambato el 32% son técnicos de la entidad, se debe indicar que las funciones inherentes a los empleados se refieren a actividades estáticas realizadas en las oficinas de la entidad, los técnicos tienen la posibilidad de movilizarse mientras realizan su trabajo.

Pregunta N°2 ¿Hace cuánto tiempo es empleado o trabajador del GAD Municipalidad de Ambato?

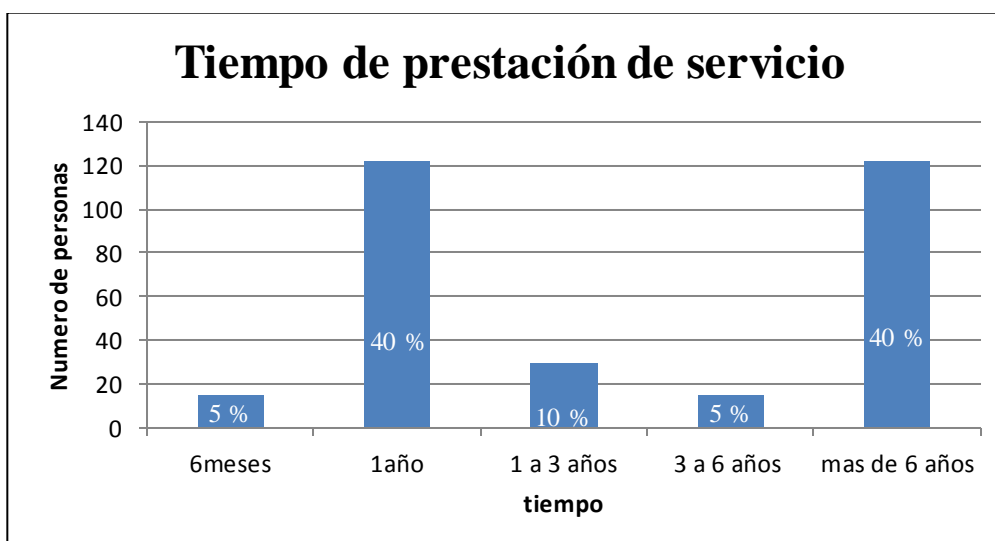
Cuadro N° 6 Tiempo de prestación de servicio

Tiempo	Frecuencia	Porcentaje %
6 meses	15	5
1 año	122	40
1 a 3 años	30	10
3 a 6 años	15	5
más de 6 años	122	40
Total	304	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Gráfico N° 7 Tiempo de prestación de servicio



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Análisis e interpretación

De acuerdo a la opinión de los encuestados, se considera que el 40% se encuentran trabajando en la institución más de 6 años, así mismo el 40% mencionan que hace 1 año vienen prestando sus servicios, el 10% de los encuestados han trabajado de 1 a 3 años, el 5% han trabajado de 3 a 6 años, y otro 5% vienen trabajando 6 meses, con esta información se determina que los empleados tienen un tiempo considerable de cumplir sus funciones y que hay necesidad de realizar la prevención de los riesgos del trabajo.

Pregunta N° 3 ¿Considera que se comunica de manera oportuna la información acerca de riesgos laborales?

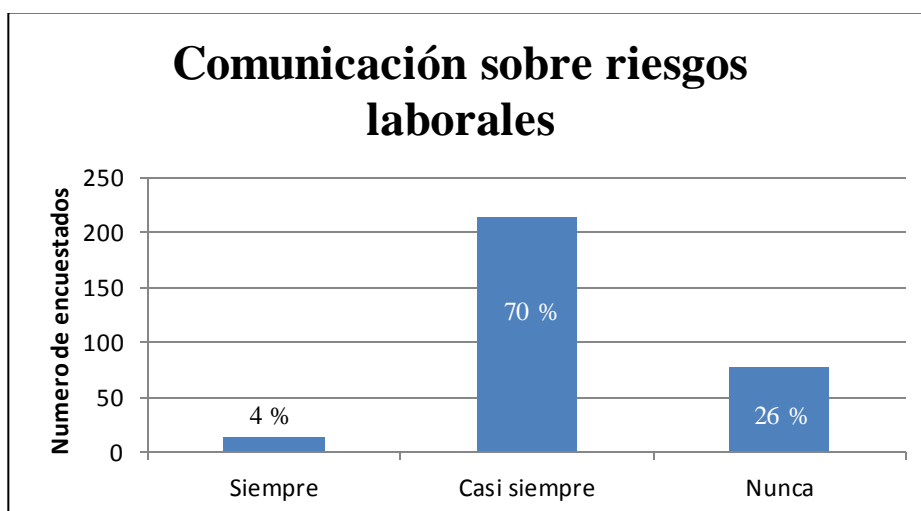
Cuadro N° 7 Comunicación sobre Riesgos Laborales

Datos	Número de encuestados	Porcentaje %
Siempre	13	4
Casi siempre	213	70
Nunca	78	26
Total	304	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Gráfico N° 8 Comunicación sobre riesgos laborales



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Análisis e interpretación

El 70% de los encuestados consideran que casi siempre en el GAD Municipalidad de Ambato se comunica de manera oportuna sobre los riesgos que existen en el trabajo, el 26% indicó que nunca se ha realizado y el 4% indicó que siempre. En relación al número de empleados que existe en el Municipio, es importante señalar que debe centralizarse esta gestión en un solo departamento, es necesario que el Departamento que maneja el Talento Humano asuma la acción de difundir cómo prevenir los riesgos laborales y las enfermedades profesionales, a través de una adecuada difusión interna.

Pregunta N° 4 ¿Cuál es el medio que se utiliza en el GAD Municipalidad de Ambato para comunicar aspectos de importancia?

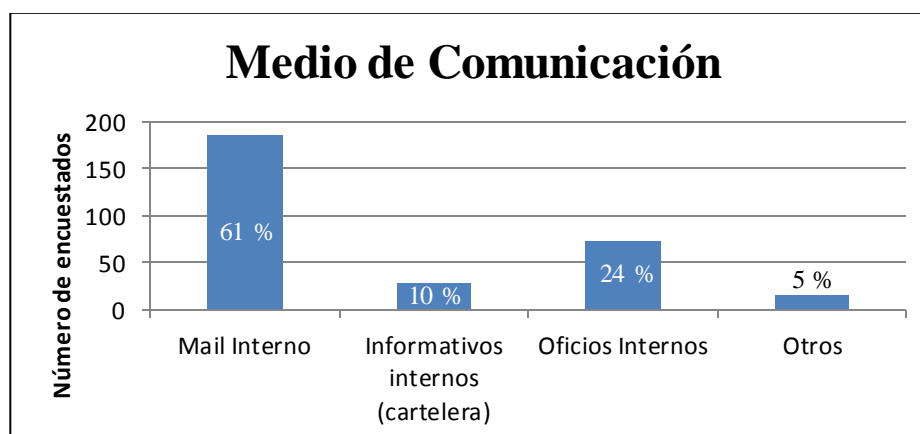
Cuadro N° 8 Medio que utiliza el GADMA para comunicarse

Datos	Número de encuestados	Porcentaje %
Mail Interno	187	61
Informativos internos (cartelera)	29	10
Oficios Internos	73	24
Otros	15	5
Total	304	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Gráfico N° 9 Medio que utiliza el GADMA para comunicarse



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Análisis e interpretación

De acuerdo al criterio encontrado en las personas encuestadas, se determina que el 61% indican que la comunicación es a través del e-mail, el 24% por oficios internos, el 10% con la cartelera y el 5% dice que se entera por otros medios como la empresa Altavoz para conocer aspectos de interés, aquello produce resultados importantes porque la prevención de los riesgos del trabajo o de las enfermedades profesionales puede llegar con la utilización de marketing y la comunicación interna, utilizando los canales más amplios dentro de la entidad.

Pregunta N° 5 ¿Considera que el nivel de comunicación interna con los trabajadores y empleados del GAD Municipalidad de Ambato es el adecuado?

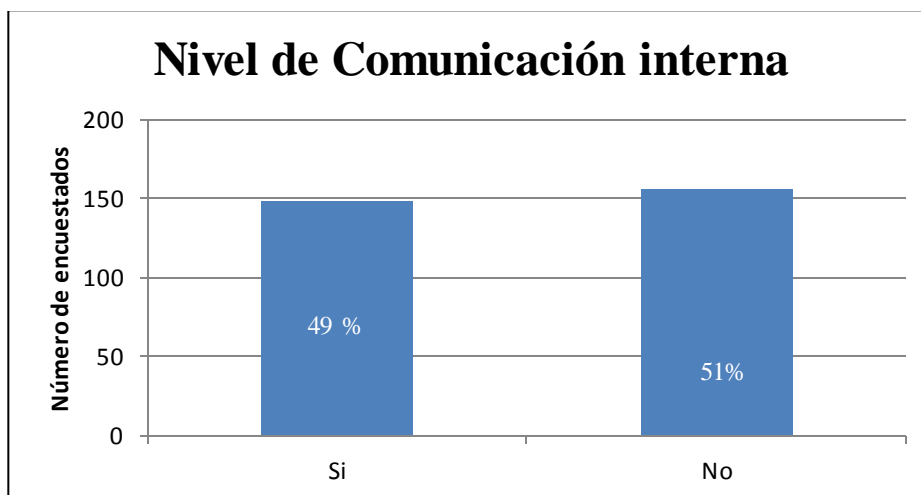
Cuadro N° 9 Nivel de comunicación interna

Datos	Número de encuestados	Porcentaje %
Si	148	49
No	156	51
Total	304	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Gráfico N° 10 Nivel de comunicación interna



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Análisis e interpretación:

Los resultados arrojados en la encuesta demuestran que el personal del GAD Municipalidad de Ambato, se encuentra claramente divididos en su percepción en cuanto a la comunicación interna, dado que el 49% manifiesta que mantienen una comunicación adecuada, pero el 51% indican que no es adecuada la comunicación dentro de la institución, en relación a esta información se determina que hay necesidad de retroalimentar la información interna, porque los empleados y trabajadores no están satisfechos, si estos canales se mejoran es importante aprovecharlos, especialmente para difundir temas de interés general como es la prevención de la salud ocupacional.

Pregunta N° 6 ¿Sus jefes se preocupan de que los mensajes lleguen de forma correcta al emitir información de importancia?

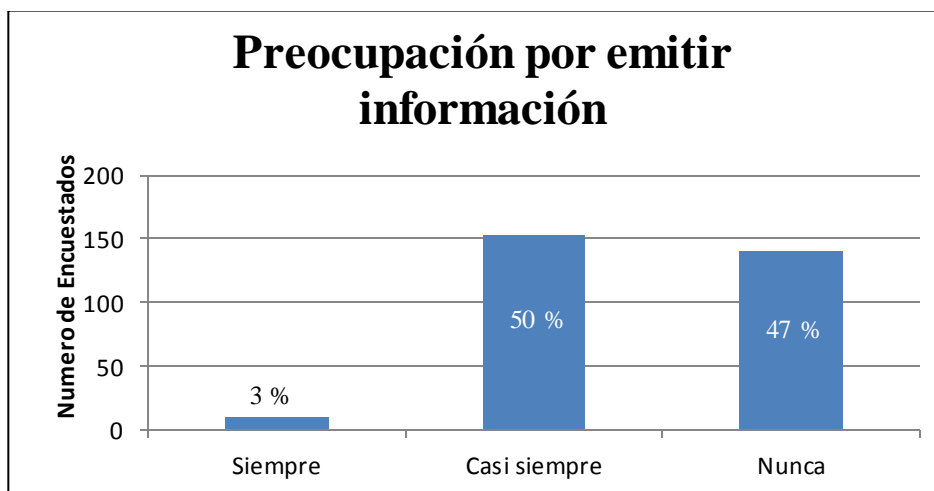
Cuadro N° 10 Preocupación por emitir información

Datos	Número de encuestados	Porcentaje %
Siempre	10	3
Casi siempre	153	50
Nunca	141	47
Total	304	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Gráfico N° 11 Preocupación por emitir información



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Análisis e interpretación:

El 50% de los encuestados indican que casi siempre los jefes se preocupan por emitir mensajes que lleguen en forma correcta, el 47% dice que nunca y el 3% que siempre, con lo que se observa que hay necesidad de que la comunicación se implemente siempre y para ello la difusión debe ser directa y constante.

Pregunta N° 7 ¿Se previenen los accidentes en su lugar de trabajo?

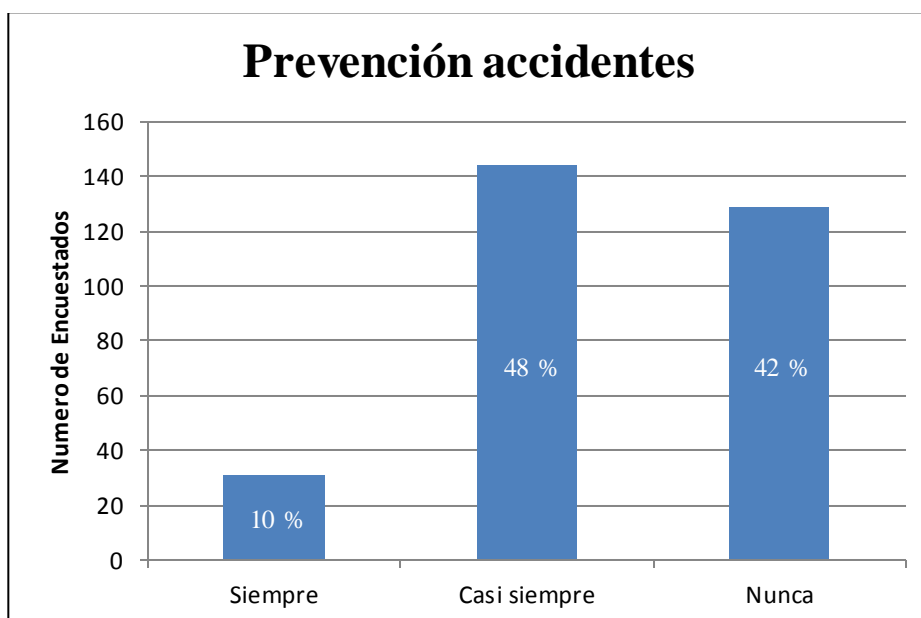
Cuadro N° 11 Prevención de accidentes

Datos	Número de encuestados	Porcentaje %
Siempre	31	10
Casi siempre	144	48
Nunca	129	42
Total	304	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Gráfico N° 12 Prevención de accidentes



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Análisis e interpretación

El 48% de los encuestados indican que casi siempre se previene los accidentes en el lugar de trabajo, el 42% indicó que nunca y el 10% indicó que siempre, esta información sirve para conocer que hay un porcentaje que nunca recibe prevención sobre los riesgos laborales, revelando que se debe realizar con frecuencia charlas sobre prevención de accidentes laborales para salvaguardar la integridad de empleados y trabajadores del GAD. Municipalidad de Ambato.

Pregunta N° 8 ¿Existe señalización que se utiliza en el GAD Municipalidad de Ambato para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales?

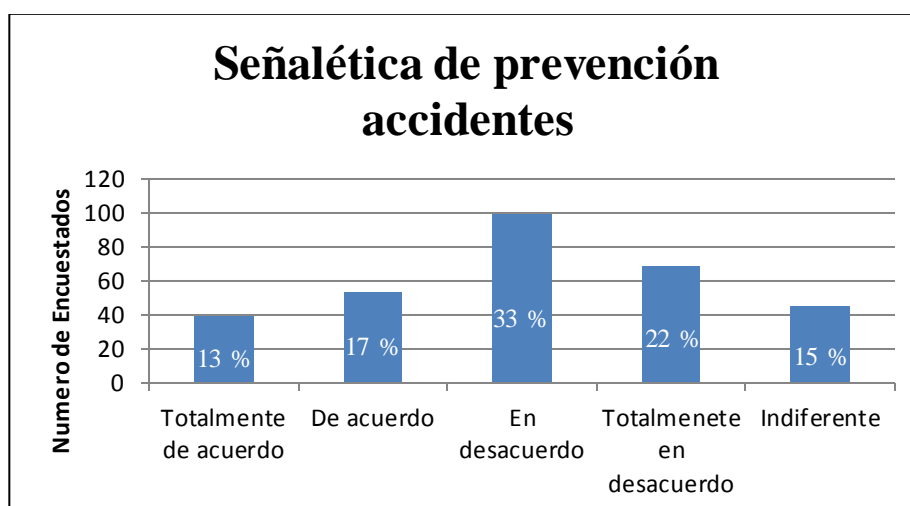
Cuadro N° 12 Señalética de prevención de accidentes

Datos	Número de encuestados	Porcentaje %
Totalmente de acuerdo	39	13
De acuerdo	53	17
En desacuerdo	99	33
Totalmente en desacuerdo	68	22
Indiferente	45	15
Total	304	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Gráfico N° 13 Señalética de prevención de accidentes



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Análisis e interpretación

El 33% de los encuestados indicó que está en desacuerdo porque no existe señalización para prevenir accidentes en el GAD Municipalidad de Ambato, el 22% está totalmente en desacuerdo, el 17% indicó que está de acuerdo porque si existe señalización, el 15% es indiferente, mientras que el 13% manifiesta que está totalmente de acuerdo con la señalización existente, ante lo cual, es importante implementar mecanismos para que exista señalización dependiendo de los departamentos, porque con esta actividad se previene el riesgo de accidentes en el sitio de trabajo.

Pregunta N° 9 ¿Cómo cree Ud. que se debe prevenir las enfermedades ocupacionales?

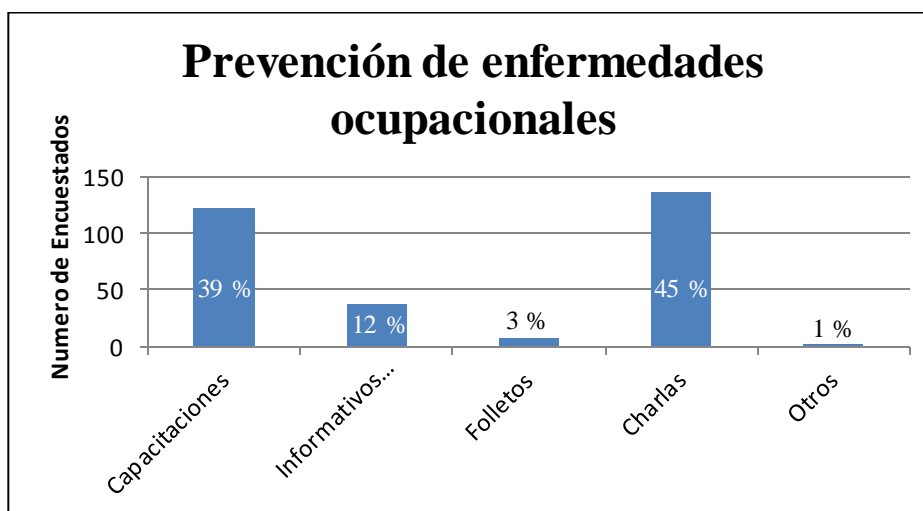
Cuadro N° 13 Cómo se debe prevenir las enfermedades ocupacionales

Datos	Número de encuestados	Porcentaje %
Capacitaciones	121	39
Informativos Internos	37	12
Folletos	8	3
Charlas	136	45
Otros	2	1
Total	304	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Gráfico N° 14 Cómo se debe prevenir las enfermedades ocupacionales



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Análisis e interpretación

El 45% de los encuestados consideran que se debe prevenir las enfermedades profesionales con charlas, el 39% con capacitaciones, el 12% con informativos internos, el 3% con folletos y el 1% a través de correos electrónicos (otros), esta información da la pauta para lograr implementar estrategias y difundir estos aspectos que son de relevancia para la salud de los empleados y trabajadores.

Pregunta N° 10 ¿Recibe con frecuencia información sobre cómo prevenir las enfermedades ocupacionales?

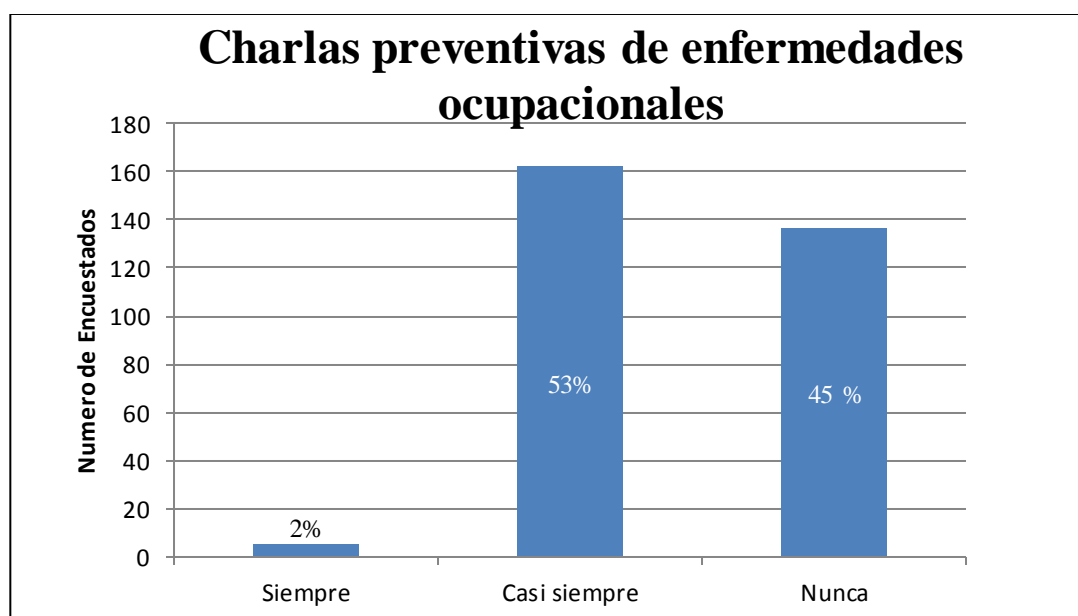
Cuadro N° 14 Charlas preventivas de enfermedades ocupacionales

Datos	Número de encuestados	Porcentaje
Siempre	5	2
Casi siempre	162	53
Nunca	137	45
Total	304	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Gráfico N° 15 Charlas preventivas de enfermedades ocupacionales



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Análisis e interpretación

El 53% de los encuestados manifiestan que casi siempre recibe información sobre cómo prevenir las enfermedades ocupacionales, el 45% indicó que nunca, el 2% dice que siempre la recibe, de acuerdo a estas cifras se nota que un porcentaje alto no tiene conocimiento sobre la prevención de las enfermedades ocupacionales, por eso hay la necesidad de hacer un manual con aspectos relevantes que se puedan utilizar por parte del Departamento de Talento Humano para realizar charlas a mediano plazo.

Pregunta N° 11 ¿Le han realizado evaluaciones físicas y psíquicas en su lugar de trabajo?

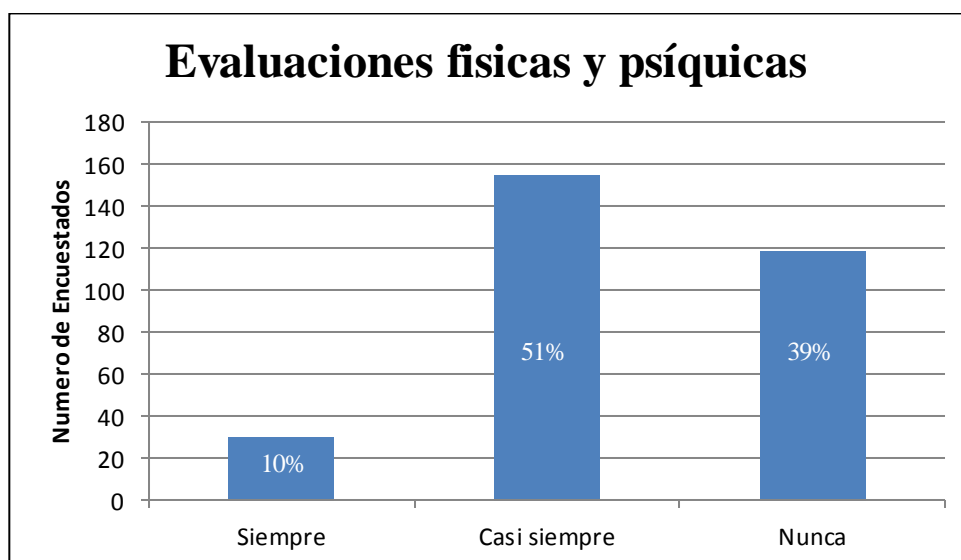
Cuadro N° 15 Evaluaciones físicas y psíquicas

Datos	Número de encuestados	Porcentaje %
Siempre	30	10
Casi siempre	155	51
Nunca	119	39
Total	304	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Gráfico N° 16 Evaluaciones físicas y psíquicas



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Análisis e interpretación

El 51% de los encuestados indican que si le han realizado evaluaciones físicas y psíquicas en el lugar de trabajo, el 39% indicó que nunca y el 10% que siempre, el realizar este tipo de evaluaciones es importante porque se previene las enfermedades ocupacionales, dando el debido tratamiento pero también estos datos sirven para identificar cuáles son las más comunes para prevenir en otros departamentos.

Pregunta N° 12 ¿Considera Ud. que se debe implementar un manual sobre riesgo laboral en el GAD Municipalidad de Ambato?

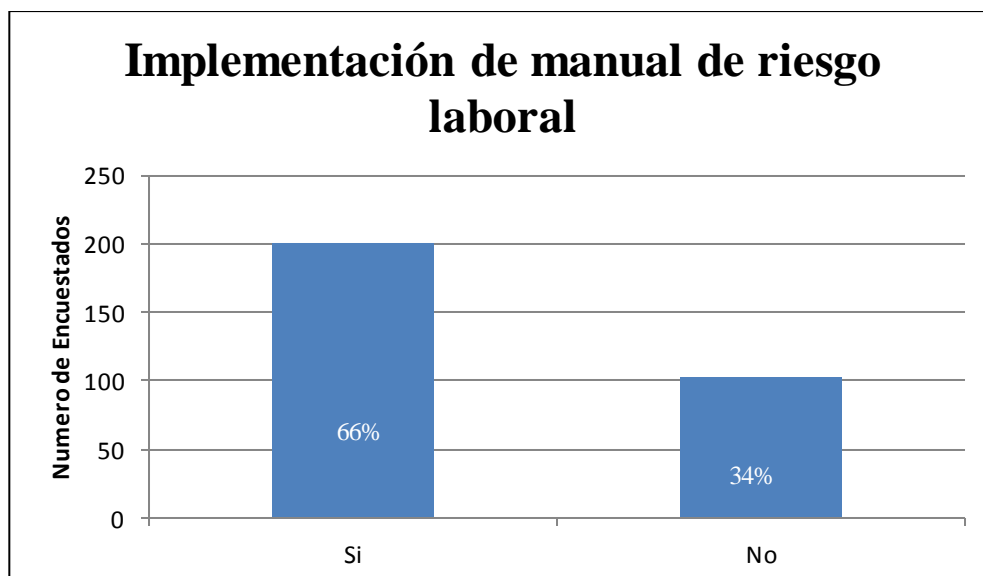
Cuadro N° 16 Implementación de manual de riesgo laboral

Datos	Número de encuestados	Porcentaje %
Si	201	66
No	103	34
Total	304	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Gráfico N° 17 Implementación de manual de riesgo laboral



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Análisis e interpretación

El 66% de los encuestados manifiestan que es necesario que se implemente un manual de riesgos laborales, el mismo que ayudará a prevenir enfermedades y accidentes ocupacionales, y así cada persona sabrá guiarse en este manual para actuar de forma segura en cada actividad que realicen, hay que tomar en cuenta también que el 34% de los empleados encuestados indican que no es necesario, esto se aduce al desconocimiento sobre la prevención de riesgos, por lo que es de vital importancia emitir charlas informativas sobre el tema.

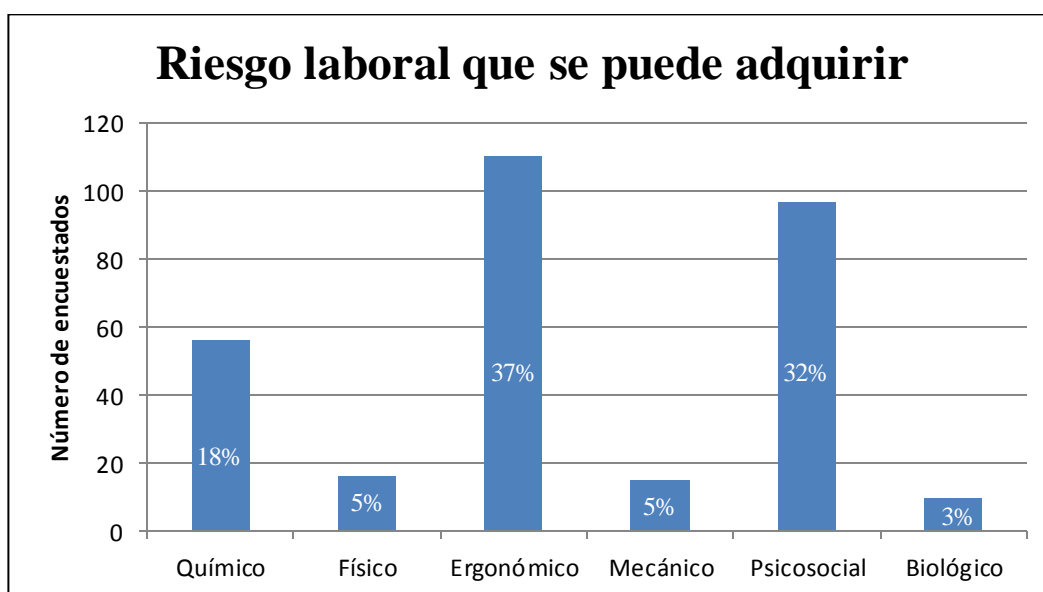
Pregunta N° 13 ¿Cuál de los siguientes riesgos es el que Ud. considera se puede adquirir en su lugar de trabajo?

Cuadro N° 17 Riesgos que se pueden adquirir

Datos	Número de encuestados	Porcentaje %
Químico	56	18
Físico	16	5
Ergonómico	110	37
Mecánico	15	5
Psicosocial	97	32
Biológico	10	3
Total	304	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados
Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Gráfico N° 18 Riesgos que se pueden adquirir



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados
Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Análisis e interpretación

De acuerdo a los encuestados el 37% considera que los riesgos son ergonómicos, el 32% es psicosocial, el 18% es químico, el 5% es mecánico, el 5% es físico, el 3% es biológico, con estas respuestas se considera que los riesgos ergonómicos son los que se pueden evitar con una adecuada comunicación a los empleados y trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato.

4.2 VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se consideró la hipótesis H_1 (Alternativa) y H_0 (Nula)

H_1 = La Comunicación interna SI permitirá prevenir la Salud Ocupacional de los empleados y trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato.

H_0 = La Comunicación interna NO permitirá prevenir la Salud Ocupacional de los empleados y trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato.

Para la verificación de la hipótesis se utilizó el estadígrafo Chi Cuadrado, aplicando la fórmula:

$$X^2 = \frac{\sum(O - E)^2}{E}$$

Dónde:

X^2 = Chi Cuadrado

\sum = Sumatoria

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada

Posteriormente, se procedió a identificar las preguntas que sirven para la comprobación, siendo la:

Pregunta N° 5

Variable independiente

¿Considera que el nivel de comunicación interna con los trabajadores y empleados del GAD Municipalidad de Ambato es el adecuado?

Nivel de comunicación interna

Datos	Número de encuestados
Si	148
No	156
Total	304

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Pregunta N° 12

Variable dependiente

¿Considera Ud. que se debe implementar un manual sobre riesgo laboral en el GAD Municipalidad de Ambato?

Implementación de manual de riesgo laboral

Datos	Número de encuestados	Porcentaje %
Si	201	66
No	103	34
Total	304	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Se procede a obtener el cuadro de frecuencia observada.

- **Frecuencia Observada (O)** = Se procede a colocar en el cuadro los valores obtenidos en la encuesta descritos anteriormente.

Cuadro N° 18 Frecuencia observada

VARIABLES	ALTERNATIVAS		TOTAL
	SI	NO	
COMUNICACIÓN INTERNA	148	156	304
MANUAL DE RIESGOS LABORALES	201	103	304
TOTAL	349	259	608

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

- **Frecuencia Esperada (E)** = Se procede a calcular:

Alternativa Si:

$$(349*304)/608 = 174,5$$

Alternativa No:

$$(259*304)/608=129,5$$

Cuadro N° 19 Frecuencia esperada

VARIABLES	ALTERNATIVAS	
	SI	NO
COMUNICACIÓN INTERNA	174,5	129,5
MANUAL DE RIESGOS LABORALES	174,5	129,5

Fuente: Investigador.

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

- **Zona de aceptación o rechazo**

Grados de Libertad = 1

Nivel de significación = 5%

El valor tabulado del Chi Cuadrado (X^2_t) con **1** grado de libertad y un nivel de significación del 5% (**0.050**) es de **3.841** (Valor Tabla Distribución Chi-Cuadrado)

Gráfico N° 19 Tabla Distribución Chi-Cuadrado

TABLA CHI - CUADRADO													
	0,995	0,990	0,975	0,950	0,900	0,750	0,500	0,250	0,100	0,050	0,025	0,010	0,005
1	0,000	0,000	0,001	0,004	0,016	0,102	0,455	1,323	2,706	3,841	5,024	6,635	7,879
2	0,010	0,020	0,051	0,103	0,211	0,575	1,386	2,773	4,605	5,991	7,378	9,210	10,597
3	0,072	0,115	0,216	0,352	0,584	1,213	2,366	4,108	6,251	7,815	9,348	11,345	12,838
4	0,207	0,297	0,484	0,711	1,064	1,923	3,357	5,385	7,779	9,488	11,143	13,277	14,860
5	0,412	0,554	0,831	1,145	1,610	2,675	4,351	6,626	9,236	11,070	12,833	15,086	16,750
6	0,676	0,872	1,237	1,635	2,204	3,455	5,348	7,841	10,645	12,592	14,449	16,812	18,548
7	0,989	1,239	1,690	2,167	2,833	4,255	6,346	9,037	12,017	14,067	16,013	18,475	20,278
8	1,344	1,646	2,180	2,733	3,490	5,071	7,344	10,219	13,362	15,507	17,535	20,090	21,955
9	1,735	2,088	2,700	3,325	4,168	5,899	8,343	11,389	14,684	16,919	19,023	21,666	23,589
10	2,156	2,558	3,247	3,940	4,865	6,737	9,342	12,549	15,987	18,307	20,483	23,209	25,188
11	2,603	3,053	3,816	4,575	5,578	7,584	10,341	13,701	17,275	19,675	21,920	24,725	26,757

Fuente: (Sánchez, 2006, p.47)

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

- **Cálculo matemático**

Una vez obtenidas las frecuencias esperadas, se aplica la fórmula:

$$X^2 = \frac{\sum (O - E)^2}{E}$$

TABLA N° 15

Cuadro N° 20 Cálculo de X²

	O	E	O - E	(O - E) ²	(O - E) ²
					E
COMUNICACIÓN INTERNA /SI	148	174,5	-26,5	702,25	4,02
COMUNICACIÓN INTERNA /NO	156	129,5	26,5	702,25	5,42
MANUAL DE RIESGOS LABORALES /SI	201	174,5	26,5	702,25	4,02
MANUAL DE RIESGOS LABORALES /NO	103	129,5	-26,5	702,25	5,42

$$X^2 = 18,89$$

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados
Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Entonces;

El valor **calculado** del Chi Cuadrado (X²_c) con 1 grado de libertad y un nivel de significación del 5% (α = 0.050) es de **18,89**

- **Decisión**

$$X^2_t = 3.841$$

$$X^2_c = 18,89$$

$$\alpha = 0.050$$

Regla de decisión:

Si $X^2_c \leq 3.84$ no se rechaza H₀.

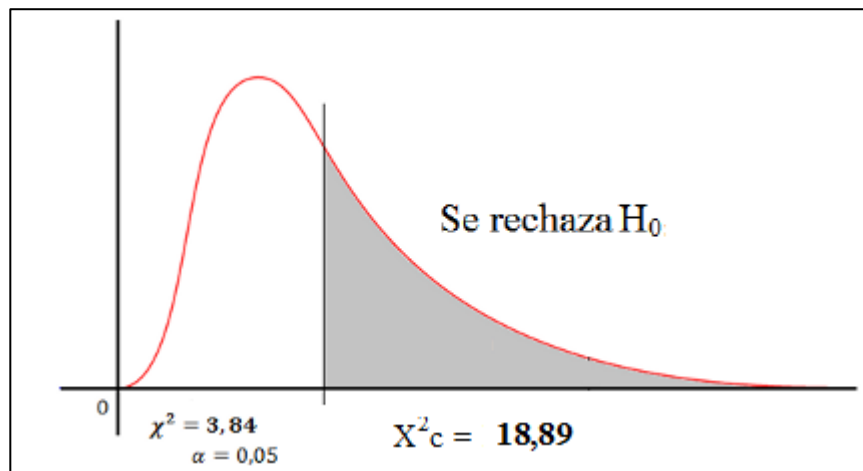
Si $X^2_c > 3.84$ se rechaza H₀.

El valor $X^2_c = 18,89 > X^2_t = 3.841$; se rechaza la Hipótesis Negativa o Nula (H₀)

Interpretación

Por consiguiente, de conformidad a lo establecido en la regla de decisión del Chi Cuadrado, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), es decir la comunicación interna SI permitirá prevenir la salud ocupacional de los empleados y trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato.

Gráfico N° 20. Chi cuadrado.



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores y empleados

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

1. Considerando las encuestas realizadas a los empleados y trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato se demuestra que la mayoría de los empleados tienen su función en actividades relacionadas al aspecto administrativo.
2. Los empleados y trabajadores tienen varios años en el cargo, pues la mayoría de ellos se ubican con nombramiento y se encuentran en estas actividades por alrededor de 6 años, con esta información implica que hay necesidad de realizar acciones para evitar enfermedades profesionales.
3. Con el estudio realizado se logra diagnosticar que la comunicación interna en el GAD Municipalidad de Ambato, es de forma directa a través de la comunicación descendente, utilizando en primer lugar la emisión de e-mail internos y en segundo lugar los oficios hacia los distintos puestos de trabajo.
4. En relación a si los empleados y trabajadores reciben información relacionada a Salud Ocupacional, se observó que un 53% manifestó que casi siempre reciben, por otra parte el 36% de los encuestados coinciden que están expuestos a riesgos ergonómicos al realizar sus actividades, tomando en cuenta que el 51% reconoce que se les ha realizado evaluaciones físicas y psíquicas en su lugar de trabajo.
5. Se considera importante la elaboración de un manual de prevención de riesgos para reducir los índices de accidentes laborales dentro del GAD. Municipalidad de Ambato.

5.2 RECOMEDACIONES

1. Utilizar la información referente obtenida con la aplicación de las encuesta, pues a través del departamento de Talento Humano se puede tener una base de datos para identificar las distintas funciones para el tratamiento en la prevención en la Salud Ocupacional.
2. Aplicar estrategias para que la información sobre riesgos laborales y prevención en la Salud Ocupacional llegue a los empleados y trabajadores, las distintas funciones y actividades se deben escoger, para realizar por medio de un programa que cubra a todos los departamentos de la entidad.
3. Utilizar los medios escritos internos en el GAD Municipalidad de Ambato, a través de estrategias de marketing, con un diseño adecuado y llamativo para que los empleados puedan acceder y comprender de mejor forma esta información.
4. Continuar con las evaluaciones a los empleados y trabajadores, considerando realizar un programa a través de un cronograma de atención, para cubrir a todos los empleados, pues hay un alto porcentaje que aún no ha sido atendido, incrementar el número de charlas informativas para fomentar la cultura de prevención dentro de la institución.
5. Realizar un Manual interno con aspectos relevantes sobre la prevención de los riesgos laborales, haciéndolo comprensivo y fácil de utilizar en la institución, entregándolo de forma directa a los empleados y trabajadores.

CAPÍTULO VI

6. LA PROPUESTA

6.1 DATOS INFORMATIVOS

Tema: Manual de prevención de riesgos laborales para los empleados y trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato

Ubicación: Río Cutuchi

Beneficiarios: Empleados y Trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato

Tiempo estimado: 6 meses

Equipo técnico responsable: Personal del departamento de Talento Humano del GAD Municipalidad de Ambato.

Presupuesto: Se determina un valor presupuestado para el desarrollo de la propuesta de \$ 3905.

6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

La Salud Ocupacional es un aspecto prioritario en las organizaciones, especialmente porque significa el cuidar la salud de los empleados y trabajadores, si no se realiza un seguimiento adecuado, repercute en el aspecto económico y financiero porque una persona sin ánimo, desmotivada a causa de una enfermedad no es productiva.

Con los resultados obtenidos en el GAD Municipalidad de Ambato, se observa que realizan un seguimiento realizando evaluaciones sobre aspectos físicos y psíquicos, a

una parte del personal, sin embargo no está atendido un segmento importante, de otro lado, la comunicación interna aún es limitada porque el mensaje no llega a todas las instancias, el e-mail y los oficios enviados a los distintos departamentos son los canales más utilizados, esta fortaleza que tiene el GAD Municipalidad de Ambato debe aprovecharse para iniciar una campaña de prevención de las enfermedades profesionales, sus consecuencias y difundir cuales son los riesgos laborales que están ligados a las actividades de los trabajadores y empleados de la institución.

6.3 JUSTIFICACIÓN

La importancia de proponer el manual para la prevención de riesgos laborales para los empleados y trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato, es que esta institución cuente con una herramienta de información para que el departamento de Talento Humano en un corto plazo lo ponga en práctica. La valía de este manual radica en que la prevención está integrada en un solo documento y que los trabajadores y empleados conocerán que cuando se les confía una función, también depende de su conocimiento cuáles son las políticas internas que debe cumplir, sus responsabilidades y derechos como trabajador, de alguna manera se convierte en parte de la prevención de la Salud Ocupacional.

El tema es factible por el apoyo de las autoridades del GAD Municipalidad de Ambato, especialmente por la Dirección de Talento Humano, ya que ésta se conforma por las jefaturas de Desarrollo Organizacional Talento Humano, Dispensario Médico y Seguridad y Salud Ocupacional, de esta manera se tiene toda la colaboración para iniciar esta propuesta, lo cual será positivo para los empleados y trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato.

6.4 OBJETIVOS

6.4.1 Objetivo general

Diseñar el manual para la prevención de los riesgos laborales para los empleados y trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato.

6.4.2 Objetivos específicos

- Identificar los conceptos más relevantes sobre los accidentes y enfermedades profesionales.
- Estudiar las áreas del GAD Municipalidad de Ambato, en donde se pueden prevenir los accidentes y enfermedades profesionales.
- Analizar cuáles son los factores de riesgo laboral en las distintas áreas del GAD Municipalidad de Ambato.

6.5 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

6.5.1 Política pública

El Gobierno Ecuatoriano actualmente cumple a cabalidad con proporcionar un marco legal direccionado con el Buen Vivir y la Constitución de la República aprobada en el año 2008, brinda una referencia sobre la calidad de vida en el trabajo, el cuidado de la Salud y la oportunidad de tener una vida digna ya sea en el trabajo o en cualquier contexto del ser humano, esta factibilidad existe por este aspecto que da la base para proponer este manual.

6.5.2 Socio-cultural

El aspecto social y cultural tiene su impacto al crear reflexión sobre la necesidad de que los empleados y trabajadores, realicen prevenciones en su puesto de trabajo, no solo depende de la institución sino de la colaboración de todos, para evitar consecuencias mayores, la cultura de prevención hacia los riesgos debe tratarse de manera adecuada en este manual que los empleados y trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato tienen que ponerlo en práctica, porque se contribuye a un cambio de pensamiento frente a un tema existente que en ocasiones se hace invisible por los propios involucrados.

6.5.3 Tecnología

El GAD Municipalidad de Ambato, tiene una cantidad considerable de empleados y trabajadores, por ello la tecnología juega un papel de primer orden, sin su uso la comunicación se haría más difícil, la factibilidad de utilizar esta herramienta interna es alta porque ya se tiene la infraestructura interna, orientando las diversas actividades que se proponen se conseguirá los objetivos de la propuesta.

6.6 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

6.6.1 Manual de prevención

Según (Fernández, 2008, p.24), determina los siguientes elementos:

PREVENCION: conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad diaria, personal o laboral, con el fin de evitar o disminuir los riesgos que existen en nuestro entorno.

RIESGOS: circunstancia que puede provocar o derivar en un daño material o humano.

LABORALES: derivados de la actividad laboral.

Por tanto:

El riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un accidente como consecuencia de su trabajo.

Cualquier actividad, por simple que sea, es una fuente de riesgo

La prevención intenta tomar las medidas adecuadas para poder convivir con este riesgo laboral.

El Manual de prevención contiene los elementos señalados anteriormente. (Fernández, 2008, p.24)

Gráfico N° 21 Elementos del manual de riesgos

Factor de riesgo	Tipo de riesgo	Rama preventiva
· Condiciones de seguridad	· Riesgo de accidentes	· Seguridad en el trabajo
· Medio ambiente físico de trabajo o la presencia de contaminantes químicos y biológicos	· Efecto sobre el organismo. Riesgo de enfermedad	· Higiene industrial
· Control sobre la persona de los diferentes factores de riesgo	· Riesgo de enfermedad profesional	· Salud laboral
· Exigencias físicas de la tarea. Interacciones hombre-máquina	· Efecto sobre el organismo. Riesgo ergonómico	· Ergonomía
· Exigencias mentales de la tarea o la forma en que está organizado el trabajo	· Efecto sobre el organismo. Riesgo psicológico	· Psicología aplicada

Fuente: *Manual de prevención de Riesgos Laborales.*

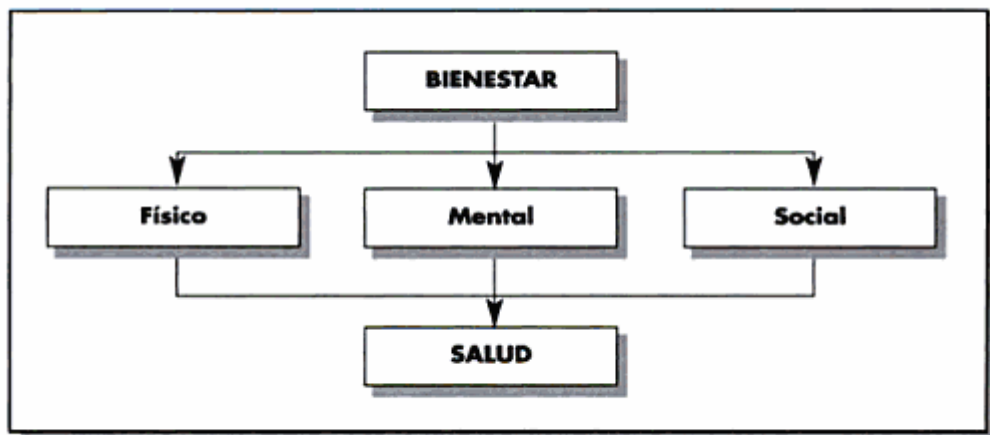
Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

6.6.2 Importancia de la salud en el entorno laboral

Según (González, 2003, p.84) “La salud es el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño o enfermedad, Organización Mundial de la Salud.”

Cuando se refiere a la salud en el entorno laboral, el criterio de la Organización Mundial de la Salud, lo recoge desde una triple dimensión.

Gráfico N° 22 Salud en el entorno laboral



Fuente: *Manual para la prevención de riesgos laborales en las oficinas.*

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

6.6.3 Aspecto legal

Se encuentra fundamentada en el:

- Acuerdo entre el Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- Código de Trabajo.

ACUERDO ENTRE EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES Y EL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL.

ACUERDAN:

EXPEDIR EL INSTRUCTIVO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA
NACIONAL DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (SGP)

Art. 1.- Todo empleador, de los sectores público y privado, para efecto de la gestión de la prevención, identificación, medición, evaluación y control de los riesgos del trabajo, implementará de forma obligatoria el Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGP), de propiedad del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que será auditado por el Ministerio de Relaciones Laborales. (IESS, Ministerio de Relaciones Laborales, 2014)

CÓDIGO DE TRABAJO.

TITULO I - DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO IV. DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL
TRABAJADOR

Art.42.- **Obligaciones del empleador.-** Son obligaciones del empleador: (...)

3.- Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el artículo 38.

7.- Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

8.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

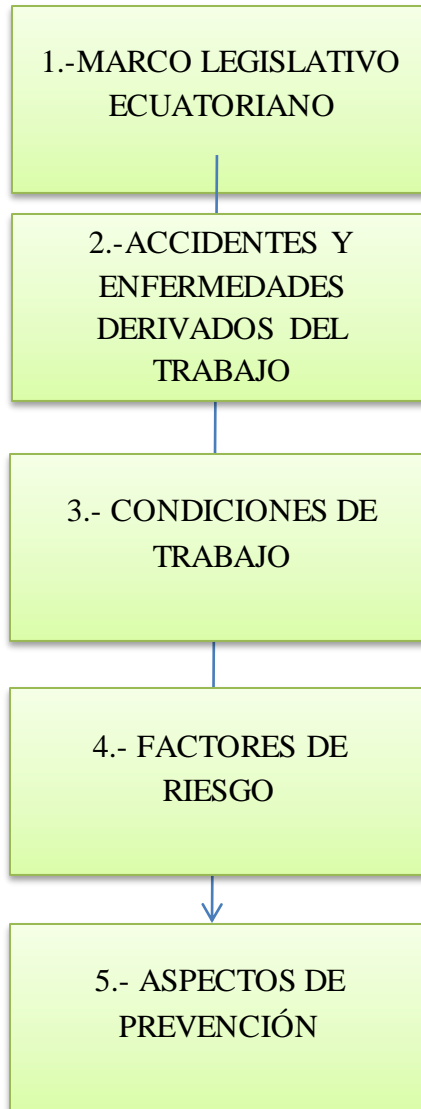
Art. 45.- **Obligaciones del trabajador.**- Son obligaciones del trabajador:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aun en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la Ley;
- d) Observar buena conducta durante el trabajo;
- e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
- f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
- g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
- h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
- i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades (Código de Trabajo)

6.7 METODOLOGÍA DEL MODELO OPERATIVO


Se establece el modelo operativo en base a las consultas realizadas del autor (González, 2003, p.84), de donde se toman los aspectos más importantes para el manual de prevención de riesgos laborales para los empleados y trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato.

Grafico N° 23 Flujograma del Manual de prevención



Fuente: Esquema adaptado del *Manual para la prevención de riesgos laborales en las oficinas*.
Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

6.7.1 Desarrollo del manual

	MANUAL PARA PREVENIR LOS RIESGOS LABORALES DEL EMPLEADO Y TRABAJADOR DEL GAD MUNICIPALIDAD DE AMBATO		Código:
			Fecha de Elaboración:
			Ultima aprobación:
	Revisión: 01		
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	

1. MARCO LEGISLATIVO ECUATORIANO

En este sentido se debe conocer los aspectos de la legislación ecuatoriana respecto al tema de Riesgos Laborales, para lo cual se especifican los siguientes elementos:

CÓDIGO DE TRABAJO.

CONSIDERACIONES GENERALES

A) DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO

¿Qué son Riesgos del Trabajo?

¿Qué es accidente?

¿Qué son enfermedades profesionales?

B) DE LOS ACCIDENTES

Indemnizaciones por accidentes de trabajo

Incapacidad permanente y absoluta

Disminución permanente

Disminución Temporal

C) DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

D) DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS, DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE, DE LOS PUESTOS DE AUXILIO, Y DE LA DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD PARA EL TRABAJO

A) DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO

RIESGOS DEL TRABAJO

Art. 353 Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Fuente: (Código del Trabajo, 2015)

ACCIDENTE DE TRABAJO

Es un suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador/a lesión corporal o perturbación funcional, la muerte inmediata o posterior; con ocasión o consecuencia del trabajo. También se considera accidente de trabajo, el que puede sufrir el trabajador al ir desde su domicilio a su lugar de trabajo o viceversa.

Fuente: (IESS, 2015)

ENFERMEDAD PROFESIONAL

Es la afección aguda o crónica causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo, que realiza el trabajador(a) y que produce incapacidad.

Tienen derecho a esta prestación pasados los tres meses de afiliación.

El empleador, el propio afiliado(a) o un familiar, debe informar al IESS la ocurrencia del siniestro mediante la presentación de un Aviso, (formulario del IESS) en un plazo máximo de diez 10 días laborables, contados desde la fecha del diagnóstico presuntivo de la enfermedad profesional.

Fuente: (IESS, 2015)

B) DE LOS ACCIDENTES

CÓDIGO DE TRABAJO TITULO IV - DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO CAPITULO II - De los Accidentes

Art. 365.- **Indemnizaciones por accidente de trabajo.**- Para el efecto del pago de indemnizaciones se distinguen las siguientes consecuencias del accidente de trabajo:

- 1. Muerte;
- 2. Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo;
- 3. Disminución permanente de la capacidad para el trabajo; y,
- 4. Incapacidad temporal.

Art. 366.- **Incapacidad permanente y absoluta.**- Producen incapacidad permanente y absoluta para todo trabajó las lesiones siguientes:

- 1. La pérdida total, o en sus partes esenciales, de las extremidades superiores o inferiores; de una extremidad superior y otra inferior o de la extremidad superior derecha en su totalidad. Son partes esenciales la mano y el pie;
- 2. La pérdida de movimiento, equivalente a la mutilación de la extremidad o extremidades en las mismas condiciones indicadas en el numeral anterior;
- 3. La pérdida de la visión de ambos ojos, entendida como anulación del órgano o pérdida total de la fuerza visual;
- 4. La pérdida de un ojo, siempre que el otro no tenga acuidad visual mayor del cincuenta por ciento después de corrección por lentes;
- 5. La disminución de la visión en un setenta y cinco por ciento de lo normal de ambos ojos, después de corrección por lentes;
- 6. La enajenación mental incurable;
- 7. Las lesiones orgánicas o funcionales de los sistemas cardiovascular, digestivo, respiratorio, etc., ocasionadas por la acción mecánica de accidente o por alteraciones bioquímicas fisiológicas motivadas por el trabajo, que fueren

declaradas incurables y que, por su gravedad, impidan al trabajador dedicarse en absoluto a cualquier trabajo; y,

- 8. La epilepsia traumática, cuando la frecuencia de la crisis y otros fenómenos no permitan al paciente desempeñar ningún trabajo, incapacitándole permanentemente.

Art. 367.- **Disminución permanente.**- Producen disminución permanente de la capacidad para el trabajo las lesiones detalladas en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo.

Art. 368.- **Incapacidad temporal.**- Ocasiona incapacidad temporal toda lesión curada dentro del plazo de un año de producida y que deja al trabajador capacitado para su trabajo habitual.

C) DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

CÓDIGO DE TRABAJO TITULO IV - DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO CAPITULO III - De las Enfermedades Profesionales

Art. 369.- **Clasificación.**- Son enfermedades profesionales las siguientes:

1. ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS:

a. CARBUNCO: curtidores, cardadores de lana, pastores y peleteros, manipuladores de crin, cerda y cuernos;

b. MUERMO: cuidadores de ganado caballar;

c. ANQUILOSTOMIASIS: mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros y areneros;

d. ACTINOMICOSIS: panaderos, molineros de trigo, cebada, avena, centeno y campesinos;

e. LEISHMANIOSIS: leñadores de las regiones tropicales;

f. SIFILIS: sopladores de vidrio (accidente primitivo: chancro bucal), médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (en las manos);

g. ANTRACOCIS: carboneros, fogoneros del carbón mineral;

h. TETANOS: caballerizos, carniceros y cuidadores de ganado;

i. SILICOSIS: mineros (de las minas de minerales y metales) como canteros, caleros, obreros de las fábricas de cemento, afiladores y albañiles, areneros, trabajadores de fábricas de porcelana;

j. TUBERCULOSIS: médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, carniceros, mineros, trabajadores del aseo de calles y saneamiento del municipio; de los servicios asistenciales de tuberculosis; de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares; de la industria textil y de las piladoras;

k. SIDEROSIS: trabajadores del hierro;

I. TABACOSIS: trabajadores en la industria del tabaco;

II. OTRAS CONIOSIS: carpinteros, obreros de la industria del algodón, lana, yute, seda, pelo y plumas, limpiadores al soplete, pintores y aseadores que usan aire a presión;

m. DERMATOSIS: cosecheros de caña, vainilleros, hiladores de lino, jardineros;

n. DERMITIS CAUSADA POR AGENTES FISICOS:

CALOR: herreros, fundidores, obreros del vidrio;

FRIO: obreros que trabajan en cámaras frías;

Radiaciones solares: trabajador al aire libre;

Radiaciones eléctricas: rayos x;

Radiaciones minerales: radio;

ñ. OTRAS DERMITIS: manipuladores de pinturas de colorantes vegetales a base de sales metálicas y de anilinas; cocineras, lavaplatos, lavanderas, mineros, blanqueadores de ropa; especieros, fotógrafos, albañiles, canteros, manipuladores de cemento, ebanistas, barnizadores, desengrasadores de trapo, bataneros, blanqueadores de tejido por medio de vapores de azufre, curtidores de pieles en blanco, hiladores y colectores de lana, fabricantes de cloro por descomposición eléctrica del cloruro de sodio, manipuladores del petróleo y de la gasolina;

o. INFLUENCIA DE OTROS AGENTES FISICOS EN LA PRODUCCION DE ENFERMEDADES:

Humedad: en los individuos que trabajan en lugares que tengan mucha agua, por ejemplo, los sembradores de arroz;

El aire comprimido y confinado: buzos, mineros, trabajadores en lugares mal ventilados, independientemente de aquellos lugares donde se producen gases nocivos;

p. FIEBRE TIFOIDEA, TIFUS EXANTEMATICO, VIRUELA, PESTE BUBONICA, FIEBRE AMARILLA Y DIFTERIA, para los empleados de sanidad y médicos y enfermeros de Salud Pública.

2. ENFERMEDADES DE LA VISTA Y EL OIDO:

a. OFTALMIA ELECTRICA: trabajadores en soldaduras autógena, electricistas;

b. OTRAS OFTALMIAS PRODUCIDAS: trabajadores en altas temperaturas, hojalateros, herreros, etc.

c. ESCLEROSIS DEL OIDO MEDIO: Limadores de cobre, trituradores de minerales.

3. OTRAS AFECCIONES:

- a. HIGROMA DE LA RODILLA: trabajadores que laboran habitualmente hincados;
- b. CALAMBRES PROFESIONALES: escribientes, pianistas, violinistas y telegrafistas;
- c. DEFORMACIONES PROFESIONALES: zapateros, carpinteros, albañiles;
- d. AMONIACO: letríneros, mineros, fabricantes de hielo y estampadores;
- e. ACIDO FLUORHIDRICO; grabadores;
- f. VAPORES CLOROSOS: preparación del cloruro de calcio, trabajadores en el blanqueo, preparación de ácido clorhídrico, del cloruro, de la sosa;
- g. ANHIDRIDO SULFUROSO: fabricantes de ácido sulfúrico, tintoreros, papeleros de colores y estampadores;
- h. OXIDO DE CARBONO: caldereros, fundidores de minerales y mineros;
- i. ACIDO CARBONICO: los mismos obreros que para el óxido de carbono, y además, poceros y letríneros;
- j. ARSENICO: arsenisismo: obreros de las plantas de arsénico, de las fundiciones de minerales, tintoreros y demás manipuladores del arsénico;
- k. PLOMO: saturnismos: pintores que usan el albayalde, impresores y manipuladores del plomo y sus derivados;
- I. MERCURIO: hidrargirismo: mineros de las minas de mercurio y demás manipuladores del mismo metal;
- II. HIDROGENO SULFURADO: mineros, algiberos, albañaleros, los obreros que limpian los hornos y las tuberías industriales, las retortas y los gasómetros, vinateros;

- m. VAPORES NITROSOS: estampadores;
- n. SULFURO DE CARBONO: vulcanizadores de caucho, extracción de grasas y aceites;
- ñ. ACIDO CIANHIDRICO: mineros, fundidores de minerales, fotógrafos, tintoreros en azul.
- o. ESENCIA COLORANTES, HIDROCARBUROS: fabricantes de perfumes;
- p. CARBURO DE HIDROGENO: destilación del petróleo, preparación de barnices y todos los usos del petróleo y sus derivados: mineros de las minas de carbón, petroleros, choferes; etc.;
- q. CROMATOS Y BICROMATOS ALCALINOS: en las fábricas de tinta y en las tintorerías, en la fabricación de explosivos, pólvora, fósforos suecos, en la industria textil para la impermeabilidad de los tejidos; y,
- r. CANCER EPITELIAL: provocado por la parafina, alquitrán y sustancias análogas.

Art. 370.- **Otras enfermedades profesionales.**- Son también enfermedades profesionales aquellas que así lo determine la Comisión Calificadora de Riesgos, cuyo dictamen será revisado por la respectiva Comisión Central. Los informes emitidos por las comisiones centrales de calificación no serán susceptibles de recurso alguno.

D) DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS, DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE, DE LOS PUESTOS DE AUXILIO, Y DE LA DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD PARA EL TRABAJO

CÓDIGO DE TRABAJO
TITULO IV - DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO
CAPITULO V - De la Prevención de los Riesgos, de las Medidas de Seguridad e Higiene, de los Puestos de Auxilio, y de la Disminución de la Capacidad para el Trabajo.

Art. 416.- **Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.**- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Art. 417.- **Planos para construcciones.**- Sin perjuicio de lo que a este respecto prescriban las ordenanzas municipales, los planos para la construcción o habilitación de fábricas serán aprobados por el Director General o por el correspondiente Subdirector del Trabajo, quien nombrará una comisión especial para su estudio, de la cual formará parte el médico del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Art. 418.- **Preceptos para la prevención de riesgos.**- El Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo y los inspectores del trabajo exigirán a los propietarios de talleres o fábricas y de los demás medios de trabajo, el cumplimiento de las órdenes de las autoridades, y especialmente de los siguientes preceptos:

- 1. Los locales de trabajo, que tendrán iluminación y ventilación suficientes, se conservarán en estado de constante limpieza y al abrigo de toda emanación infecciosa;
- 2. Se ejercerá control técnico de las condiciones de humedad y atmosféricas de las salas de trabajo;
- 3. Se realizará revisión periódica de las maquinarias en los talleres, a fin de comprobar su buen funcionamiento;
- 4. La fábrica tendrá los servicios higiénicos que prescriba la autoridad sanitaria, la que fijará los sitios en que deberán ser instalados;
- 5. Se ejercerá control de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y de la provisión de ficha de salud. Las autoridades antes indicadas, bajo su responsabilidad y vencido el plazo prudencial que el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos concederá para el efecto, impondrán una multa de

conformidad con el artículo 626 de este Código al empleador, por cada trabajador carente de dicha ficha de salud, sanción que se la repetirá hasta su cumplimiento. La resistencia del trabajador a obtener la ficha de salud facilitada por el empleador o requerida por la Dirección Nacional Médico Social del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo, siempre que hubieren recurrido treinta días desde la fecha en que se le notificare al trabajador, por medio de la Inspección del Trabajo, para la obtención de la ficha;

- 6. Que se provea a los trabajadores de mascarillas y más implementos defensivos, y se instalen, según dictamen del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, ventiladores, aspiradores u otros aparatos mecánicos propios para prevenir las enfermedades que pudieran ocasionar las emanaciones del polvo y otras impurezas susceptibles de ser aspiradas por los trabajadores, en proporción peligrosa, en las fábricas en donde se produzcan tales emanaciones; y,
- 7. A los trabajadores que presten servicios permanentes que requieran de esfuerzo físico muscular habitual y que, a juicio de las comisiones calificadoras de riesgos, puedan provocar hernia abdominal en quienes los realizan, se les proveerá de una faja abdominal.

Art. 419.- **Prohibición de fumar.**- Se prohíbe fumar en los locales de trabajo de las fábricas.

Art. 420.- **Medios preventivos.**- Los trabajadores que, como picapedreros, esmeriladores, fotograbadores, marmolistas, soldadores, etc., estuvieren expuestos a perder la vista por la naturaleza del trabajo, si lo hicieren independientemente, deberán usar, por su cuenta, medios preventivos adecuados. Si trabajaren por cuenta de un empleador, será asimismo obligatorio dotarles de ellos.

Art. 421.- **Condición de los andamios.**- Los andamios de altura superior a tres metros, que se usen en la construcción o reparación de casas u otros trabajos análogos, estarán

provistos, a cada lado, de un pasamano de defensa de noventa centímetros o más de altura.

Art. 422.- **Prohibición de limpieza de máquinas en marcha.**- Prohíbese la limpieza de máquinas en marcha. Al tratarse de otros mecanismos que ofrezcan peligro se adoptarán, en cada caso, los procedimientos o medios de protección que fueren necesarios.

Art. 423.- **Límite máximo del transporte manual.**- Queda prohibido el transporte manual, en los puertos, muelles, fábricas, talleres y, en general, en todo lugar de trabajo, de sacos, fardos o bultos de cualquier naturaleza cuyo peso de carga sea superior a 175 libras.

Se entenderá por transporte manual, todo transporte en que el peso de la carga es totalmente soportada por un trabajador incluidos el levantamiento y la colocación de la carga.

En reglamentos especiales dictados por el Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, se podrán establecer límites máximos inferiores a 175 libras, teniendo en cuenta todas las condiciones en que deba ejecutarse el trabajo.

Art. 424.- **Métodos de trabajo en el transporte manual.**- A fin de proteger la salud y evitar accidentes de todo trabajador empleado en el transporte manual de cargas, que no sean ligeras, el empleador deberá impartirle una formación satisfactoria respecto a los métodos de trabajo que deba utilizar.

Art. 426.- **Contenido del certificado médico.**- El certificado será expedido por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social después de un minucioso examen médico. En el certificado médico se deberá hacer constar que el oído y la vista del interesado son satisfactorios y que no sufre enfermedad alguna que pueda constituir un peligro para la salud de las demás personas a bordo.

Art. 427.- **Validez del certificado médico.**- En el caso de personas menores de 21 años, el certificado médico será válido durante un año a partir de la fecha que fue expedido. Cuando se trate de personas que hayan alcanzado la edad de 21 años el certificado médico será válido por dos años. Si el período de validez del certificado expirara durante una travesía, el certificado seguirá siendo válido hasta el fin de la misma.

Art. 428.- **Gratuidad de los certificados.**- Los exámenes médicos exigidos por los artículos anteriores no deberán ocasionar gasto alguno a los pescadores.

Art. 429.- **Limpieza de canales y pozos negros.**- Para la construcción, limpieza o realización de cualquier otra clase de trabajos en el interior de canales, pozos negros, etc., se procederá, previamente, a una ventilación eficaz.

Art. 430.- **Vestidos adecuados para trabajos peligrosos.**- Los trabajadores que realicen labores peligrosas y en general todos aquellos que manejen maquinarias, usarán vestidos adecuados.

Art. 431.- **Orden de paralización de máquinas.**- Antes de usar una máquina el que la dirige se asegurará de que su funcionamiento no ofrece peligro alguno, y en caso de existir dará aviso inmediato al empleador, a fin de que ordene se efectúen las obras o reparaciones necesarias hasta que la máquina quede en perfecto estado de funcionamiento.

Si el empleador no cumpliera este deber, el trabajador dará aviso a la autoridad del trabajo del lugar más cercano, quien ordenará la paralización de dicha máquina, comunicándolo a la Dirección General o a la respectiva Subdirección del Trabajo. En caso de que la máquina quede en perfecto estado de funcionamiento, antes de que la Dirección General o la correspondiente Subdirección del Trabajo tomen sus determinaciones, el empleador hará saber a la autoridad que ordenó la paralización, la que después de cerciorarse de que el funcionamiento no ofrece peligro, permitirá que la máquina continúe su trabajo.

Tanto de la orden de paralización como de la de funcionamiento se dejará constancia en acta, bajo la responsabilidad de la autoridad que haga la notificación. El acta será firmada por dicha autoridad y por el empleador, y si éste no puede o no quiere firmar, lo hará un testigo presencial.

Art. 432.- **Advertencia previa al funcionamiento de una máquina.**- Antes de poner en marcha una máquina los obreros serán advertidos por medio de una señal convenida de antemano y conocida por todos.

Art. 433.- **Trabajadores que operen con electricidad.**- Los trabajadores que operen con electricidad serán aleccionados de sus peligros, y se les proveerá de aisladores y otros medios de protección.

Art. 434.- **Reglamentos sobre prevención de riesgos.**- La Dirección General o las subdirecciones del trabajo, dictarán los reglamentos respectivos determinando los mecanismos preventivos de los riesgos provenientes del trabajo que hayan de emplearse en las diversas industrias.

Entre tanto se exigirá que en las fábricas, talleres o laboratorios, se pongan en práctica las medidas preventivas que creyeren necesarias en favor de la salud y seguridad de los trabajadores.

Art. 435.- **Provisión de suero antiofídico.**- Los dueños o tenedores de propiedades agrícolas o de empresas en las cuales se ejecuten trabajos al aire libre en las zonas tropicales o subtropicales, están obligados a disponer de no menos de seis dosis de suero antiofídico y del instrumental necesario para aplicarlo, debiendo no sólo atender al trabajador, sino también a sus familiares, en caso de mordedura de serpiente.

Art. 436.- **Asistencia médica y farmacéutica.**- Para la efectividad de las obligaciones de proporcionar sin demora asistencia médica y farmacéutica establecidas en el artículo 371; y, además, para prevenir los riesgos laborales a los que se encuentren sujetos los trabajadores, los empleadores, sean éstos personas naturales o jurídicas, observarán las siguientes reglas:

- 1. Todo empleador conservará en el lugar de trabajo un botiquín con los medicamentos indispensables para la atención de sus trabajadores, en los casos de emergencia, por accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina. Si el empleador tuviera 25 o más trabajadores, dispondrá, además, de un local destinado a enfermería;
- 2. El empleador que tuviere más de cien trabajadores establecerá en el lugar de trabajo, en un local adecuado para el efecto, un servicio médico permanente, el mismo que, a más de cumplir con lo determinado en el numeral anterior, proporcionará a todos los trabajadores, medicina laboral preventiva. Este servicio contará con el personal médico y paramédico necesario y estará sujeto a la reglamentación dictada por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y supervisado por el Ministerio de Salud; y,
- 3. Si en el concepto del médico o de la persona encargada del servicio, según el caso, no se pudiera proporcionar al trabajador la asistencia que precisa, en el lugar de trabajo, ordenará el traslado del trabajador, a costo del empleador, a la unidad médica del IESS o al centro médico más cercano del lugar del trabajo, para la pronta y oportuna atención.

Art. 437.- **Obligación de marcar el peso en fardos.**- El remitente o el transportador por mar o vía navegable interior está obligado a marcar el peso bruto de todo fardo u objeto que tenga más de mil kilogramos (una tonelada métrica), en la superficie exterior, en forma clara y duradera.

Art. 438.- **Normas de prevención de riesgos dictados por el IESS.**- En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en este capítulo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 439.- **Liberación de gravámenes.**- Los dispositivos destinados a evitar accidentes de trabajo, que fueren importados directamente por las empresas, están liberados de todo gravamen en su importación, previa autorización del Ministerio de Finanzas. Su valor no será tomado en cuenta para el efecto del pago de impuestos.

Similar trato tendrá todo material de educación y propaganda relativa a higiene y seguridad en el trabajo.

Art. 440.- **Cooperación de los medios de comunicación colectiva.**- La prensa, la radio, el cine, la televisión y más medios de comunicación colectiva deberán cooperar en la difusión relativa a higiene y seguridad en el trabajo.

Art. 441.- **Reglamento de higiene y seguridad.**- En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleados están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos por medio de la Dirección o subdirecciones del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.

Art. 442.- **Atribuciones de la Dirección y subdirecciones del Trabajo.**- La Dirección General o las subdirecciones del Trabajo, por medio del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, velará por el cumplimiento de las disposiciones de este capítulo, atenderán a las reclamaciones tanto de empleadores como de obreros sobre la transgresión de estas reglas, prevendrán a los remisos, y en caso de reincidencia o negligencia, impondrán multas de conformidad con lo previsto en el artículo 626 de este Código, teniendo en cuenta la capacidad económica del transgresor y la naturaleza de la falta cometida.

Art. 443.- **Suspensión de labores y cierre de locales.**- El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos podrá disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentare o afectare a la salud y seguridad e higiene de los trabajadores, o se contraviniere a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales. Tal decisión requerirá dictamen previo del Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

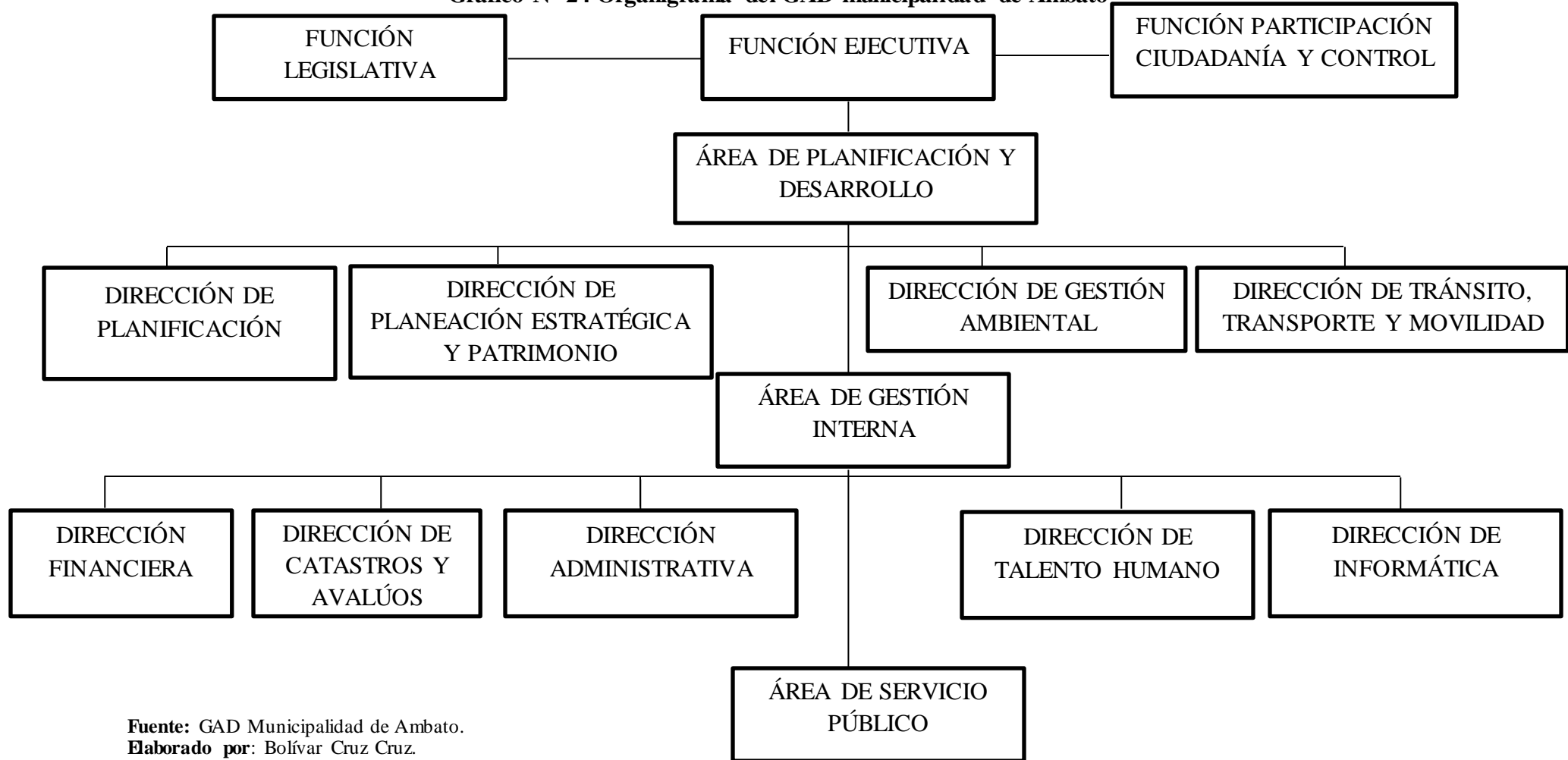
2. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DERIVADOS DEL TRABAJO

Los efectos derivados de la carga de trabajo, son las características de la manifestación del daño en el accidente y en la enfermedad.

En el accidente, el daño para la salud se presenta de forma brusca e inesperada. Es el indicador inmediato y más evidente de unas malas condiciones de trabajo.

En la enfermedad, el daño lo constituye un deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador producido por una exposición crónica a condiciones adversas durante la realización del trabajo (González, 2003, p.85). Para identificar el tipo de accidentes y riesgos de enfermedad que se puedan producir es necesario revisar el actual Organigrama del GAD Municipalidad de Ambato.

Gráfico N° 24 Organigrama del GAD municipalidad de Ambato



Fuente: GAD Municipalidad de Ambato.
Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Cuadro N° 21 Diagnóstico Sobre los posibles Riesgos Laborales

ÁREA O DEPENDENCIA	RIESGOS LABORALES		LESIONES Y ACCIDENTES QUE PUEDEN OCURRIR					
	Accidentes	Enfermedad	Lesión corporal como consecuencia del trabajo	Lesión corporal adquirida durante toda su vida	Accidente durante actividad sindical	Accidente del trayecto habitual del domicilio al trabajo	Accidentes producidos por actos de socorro	Accidente ocurrido en el puesto de trabajo
Planificación	x			x	x	x		
Planeación Estratégica y Patrimonio	x			x	x	x		
Gestión Ambiental	x	x		x	x	x	x	x
Tránsito	x			x	x	x	x	x
Financiera		x		x	x	x		
Catastros		x		x	x	x		
Administrativa		x		x	x	x		
Talento Humano		x		x	x	x		
Informática	x	x		x	x	x	x	x
Servicio Público		x		x	x	x	x	

Fuente: Investigación bibliográfica.

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Cuadro N° 22 Tipos de accidentes y enfermedades que se pueden ocasionar

Área	Accidentes	Enfermedad	Lesión corporal como consecuencia del trabajo
Planificación	Incapacidad permanente y absoluta		Calambres profesionales, influencia de agentes físicos en la producción de enfermedades
Planeación Estratégica y Patrimonio	Incapacidad permanente y absoluta		Calambres profesionales, influencia de agentes físicos en la producción de enfermedades
Gestión Ambiental	Incapacidad permanente y absoluta	Enfermedades infecciosas y parasitarias Tuberculosis	Calambres profesionales, influencia de agentes físicos en la producción de enfermedades
Tránsito	Incapacidad permanente y absoluta		Calambres profesionales, influencia de agentes físicos en la producción de enfermedades
Financiera	Lesiones orgánicas y funcionales	Dermatitis causada por agentes físicos	Calambres profesionales, influencia de agentes físicos en la producción de enfermedades
Catastros	Lesiones orgánicas y funcionales	Dermatitis causada por agentes físicos	Calambres profesionales, influencia de agentes físicos en la producción de enfermedades
Administrativa	Lesiones orgánicas y funcionales	Dermatitis causada por agentes físicos	Calambres profesionales, influencia de agentes físicos en la producción de enfermedades
Talento Humano	Lesiones orgánicas y funcionales	Dermatitis causada por agentes físicos	Calambres profesionales, influencia de agentes físicos en la producción de enfermedades
Informática	Incapacidad permanente y absoluta	Dermatitis causada por agentes físicos	Calambres profesionales, influencia de agentes físicos en la producción de enfermedades
Servicio Público	Lesiones orgánicas y funcionales	Dermatitis causada por agentes físicos	Calambres profesionales, influencia de agentes físicos en la producción de enfermedades

Fuente: Investigación bibliográfica.

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

3. CONDICIONES DE TRABAJO

Según (González, 2003, p.84), dice que se entenderá como condición de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

1. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
2. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
3. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
4. Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

Se debe considerar tomar en cuenta las condiciones de trabajo respecto al local, instalaciones, equipos, útiles, agentes físicos, químicos, biológicos, procedimientos (procesos), organización.

También las situaciones de emergencia como: Incendios, fugas de gases nocivos, derrames de productos peligrosos, radiaciones ionizantes, radiaciones no ionizantes.

Cuadro N° 23 Condiciones de Trabajo

Área	Observancia de	Procedimientos de trabajo	Materialización de riesgos
Planificación	Local, instalaciones y equipos	Máquinas , útiles y herramientas	Riesgo músculo-esquelético
Planeación Estratégica y Patrimonio	Local, instalaciones y equipos	Máquinas , útiles y herramientas	Riesgo músculo-esquelético
Gestión Ambiental	Local, instalaciones y equipos	Máquinas , útiles y herramientas	Atmósfera peligrosa
Tránsito	Equipos	Máquinas , útiles y herramientas	Atmósfera peligrosa
Financiera	Local, instalaciones y equipos	Máquinas , útiles y herramientas	Riesgo músculo-esquelético
Catastros	Local, instalaciones y equipos	Máquinas , útiles y herramientas	Riesgo músculo-esquelético
Administrativa	Local, instalaciones y equipos	Máquinas , útiles y herramientas	Riesgo músculo-esquelético
Talento Humano	Local, instalaciones y equipos	Máquinas , útiles y herramientas	Riesgo músculo-esquelético
Informática	Local, instalaciones y equipos	Máquinas , útiles y herramientas	Contacto eléctrico
Servicio Público	Local, instalaciones y equipos	Máquinas , útiles y herramientas	Riesgo músculo-esquelético

Fuente: Investigación bibliográfica.

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

4. FACTORES DE RIESGO

Según (González, 2003, p.84) manifiesta que entenderemos como factor de riesgo aquella condición de trabajo que puede provocar un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

A los efectos de hacer un análisis más directo de estos factores en los puestos de trabajo, se han agrupado por especialidades técnicas:

En los factores de seguridad en el trabajo, agrupamos todos aquellos elementos que pueden ser origen de accidentes de trabajo.

En los factores de higiene industrial, agrupamos todos aquellos elementos que pueden generar enfermedades derivadas del trabajo.

Los factores de ergonomía y psicología, engloban todos aquellos elementos que relacionan la adaptación entre el trabajo y la persona.

Por lo tanto, los factores de riesgo se engloban en los aspectos señalados anteriormente.

Cuadro N° 24 Factores de Riesgo

Factores	Áreas agrupadas
Seguridad en el Trabajo	Planeación Estratégica y Patrimonio, Gestión Ambiental, Tránsito, Informática
Higiene Industrial	Planeación Estratégica y Patrimonio, Gestión Ambiental, Tránsito, Informática
Ergonomía y psicología	Planificación, Financiera, Catastros, Administrativa, Talento Humano, Servicio Público

Fuente: Investigación bibliográfica.

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

Se determina que los factores de riesgo, se deben observar especialmente los relacionados con ergonomía y psicología, por considerarlos prioritarios para la prevención de las enfermedades profesionales.

5. ASPECTOS DE PREVENCIÓN

Se señala que en los aspectos de prevención, se ampara en los artículos 441 y 442 del Código de Trabajo vigente.

TITULO IV - DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO

CAPITULO V - De la Prevención de los Riesgos, de las Medidas de Seguridad e Higiene, de los Puestos de Auxilio, y de la Disminución de la Capacidad para el Trabajo

Art. 441.- **Reglamento de higiene y seguridad.-** En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleados están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos por medio de la Dirección o subdirecciones del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.

Art. 442.- **Atribuciones de la Dirección y subdirecciones del Trabajo.-** La Dirección General o las subdirecciones del Trabajo, por medio del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, velará por el cumplimiento de las disposiciones de este capítulo, atenderán a las reclamaciones tanto de empleadores como de obreros sobre la transgresión de estas reglas, prevendrán a los remisos, y en caso de reincidencia o negligencia, impondrán multas de conformidad con lo previsto en el artículo 626 de este Código, teniendo en cuenta la capacidad económica del transgresor y la naturaleza de la falta cometida.

5.1 Eliminación de peligro cuando sea posible

Se considera eliminar el peligro en las dependencias o áreas del GAD Municipalidad de Ambato, observando los siguientes aspectos:

1. Charlas periódicas por áreas, de acuerdo a un cronograma establecido por la Dirección de Talento Humano
2. Información directa a las áreas a través de la entrega de un folleto específico con el uso de herramientas de seguridad ocupacional

3. Participación directa de los trabajadores y empleados, en el seguimiento de la prevención de enfermedades y accidentes laborales, considerando tener una base de datos interna de estos aspectos.
4. Aplicar periódicamente a todas las dependencias los Profesiogramas para evaluar al personal.

5.1.1 Cronograma de charlas al GAD Municipalidad de Ambato para la prevención de los riesgos laborales

En este cronograma se debe considerar topar temas relevantes para que los empleados y trabajadores refresquen sus conocimientos y hagan conciencia de cómo prevenir las enfermedades y accidentes que se puedan producir en el transcurso del trabajo diario.

Cuadro N° 25 Cronograma de charlas para los empleados y trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato

Dependencia/ Área	Tiempo 2016	Responsable	Temas a tratarse
Planificación	Enero	Dirección de Talento Humano y Jefatura de Salud Ocupacional	Uso adecuado de herramientas y aparatos inherentes a su labor Aspectos para no poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes Aspectos de comunicación que tienen que informar cuando se produzcan situaciones que entrañen riesgos para la seguridad y la salud Cumplir los reconocimientos médicos establecidos en el GAD Municipalidad de Ambato de forma periódica Aspectos de cumplimiento de las instrucciones recibidas para el desempeño de su puesto de trabajo
Planeación Estratégica y Patrimonio	Febrero		
Gestión Ambiental	Marzo		
Tránsito	Abril		
Financiera	Mayo		
Catastros	Junio		
Administrativa	Julio		
Talento Humano	Agosto		
Informática	Septiembre		
Servicio Público	Octubre		

Fuente: Investigación bibliográfica.

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

5.1.2 Difusión de los Profesiogramas a aplicarse para los empleados y trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato

Cuadro N° 26 Registro: Profesiogramas

CÓDIGO: A.2.B.11.3.R.3.1.1	Registro: Profesiogramas			
Edición No. 01				Pág: 1 de 2
A. IDENTIFICACIÓN GENERAL:				
ÁREA / DEPARTAMENTO	DIRECCIÓN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y DEL TALENTO HUMANO			
SECCIÓN	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	GENÉRICO:	SERVIDOR PÚBLICO 7	ESPECÍFICO:	TÉCNICO SST
B. MISIÓN:				
Brindar seguridad y bienestar ocupacional a los colaboradores del GADMA, generando condiciones seguras y adecuadas a los puestos de trabajo. La evaluación permanente de los riesgos de trabajo, servirá como base para identificar medidas preventivas.				
C. PERFIL BÁSICO:				
FOMACIÓN ACADÉMICA:	TÍTULO:	Tercer y Cuarto Nivel	PROFESIÓN/ ESPECIALIDAD:	Ing. Industrial, Seguridad y Salud, Químico, Mecánico, Alimentos (Psicología Industrial, Ing. Comercial, Médico y/o afines), Msc. Prevención de Riesgos Laboral, Msc en Seguridad y Salud Ocupacional, Msc Gestión de Producción, Seguridad Industrial y Medio Ambiente

CONOCIMIENTOS:	Ley Orgánica del Servicio Público, Código de Trabajo, COOTAD, Decreto Ejecutivo 2393, Instrumento Andino 584, Reglamento General CD 390, Reglamento SART CD 333, Reglamento Responsabilidad Patronal CD 298, Ergonomía Aplicada, Elaboración de Reglamentos, Manejo de Sistemas de Gestión ISO 18001, Manejo de Sistemas de Gestión ISO 18001									
EXPERIENCIA:	Entre 3 y 4 años									
DESTREZAS:	Manejo de paquetes Office, Manejo de sistema de evaluación de riesgos Psicosociales, Manejo de sistema de evaluación de riesgos Ergonómicos, Trabajo en Equipo, Manejo de Conflictos, Identificación de problemas, Planteamiento de Soluciones, Asertividad / Firmeza.									
CAPACIDADES ESPECIALES:	<p>¿El puesto podría ser desempeñado por una persona con capacidades especiales?</p> <table border="1"> <tr> <td>SI</td> <td>X</td> <td>FÍSICA</td> <td>X</td> <td rowspan="2">Porcentaje: (20 a 30)%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td></td> <td>MENTAL</td> <td></td> </tr> </table>	SI	X	FÍSICA	X	Porcentaje: (20 a 30)%	NO		MENTAL	
SI	X	FÍSICA	X	Porcentaje: (20 a 30)%						
NO		MENTAL								
D. FUNCIONES PRINCIPALES:										
<p>Coordina la identificación, evaluación y control de riesgos. Asesora en materias de control y prevención de riesgos que busquen reducir y/o eliminar accidentes o enfermedades profesionales. Atiende los requerimientos del Ministerio de Relaciones Laborales y riesgos de trabajo del IESS. Formula la Planificación y ejecución de las inspecciones de seguridad en los centro de trabajo. Registra actos y condiciones sub-estándar en los puestos de trabajo. Coordina la elaboración y aprobación de Procedimientos y Registros propios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. Formula los cronogramas de trabajo para las capacitaciones, inspecciones de seguridad y actividades necesarias de la Unidad y de los Comités y Subcomités de Seguridad.</p>										
E. ÚTILES, HERRAMIENTAS O MAQUINARIAS DE TRABAJOS UTILIZADOS:										
Computador, útiles de oficina, teléfono, radio.										
F. ASPECTOS FISIO-PSICOLÓGICOS:										
NECESARIOS	ALTO BAJO ACEPTABLE									

Aptitud a permanecer sentado	x		
Facilidad de movimiento sobre el tronco			x
Facilidad de movimiento sobre miembro superior	x		
Facilidad de movimiento sobre miembros inferiores			x
Conocimientos técnicos requeridos	x		
Exigencias visuales	x		
Exigencias auditivas	x		
Exigencias táctiles	x		
Destreza manual			x
Aparato digestivo			x
Aparato respiratorio			x
Aparato circulatorio			x
Aparato urinario			x
Piel y mucosas			x
Memoria	x		
Atención	x		
Orden	x		
Responsabilidad	x		
Resistencia a la monotonía	x		

Fuente: GAD. Municipalidad de Ambato.

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.



G.A.D MUNICIPALIDAD DE AMBATO

REGISTRO

CÓDIGO: A.2.B.11.3.R.3.1.1

Registro: Profesiograma

Edición No. 01















Pág: 2 de 2

G. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL:

Factores de Riesgo		ESTIMACIÓN DEL RIESGO			
		ACEPTABLE (0-20)	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO (40-120)	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO (150-500)	NO ACEPTABLE (CORRECCIÓN URGENTE) (600-4000)
Físicos	Temperatura bajo			150	
	Iluminación insuficiente	20			
	Ruido	20			
	Radiación no ionizante(UV, arco de soldadura, pantallas computadoras)	20			
	Ventilación insuficiente	20			
Mecánicos	Espacio físico reducido			150	
	Piso irregular, resbaladizo		60		
	Desorden		60		
	Obstáculos en el piso				
	Superficies o materiales calientes		100		
	Desplazamiento en vehículos y moto		100		
	Manejo de herramienta cortante y/o punzane		100		
Químicos	Polvo orgánico		40		

	Smog	20			
Biológicos	Insalubridad por agentes biológicos (microorganismos, hongos, parásitos)			480	
	Animales peligrosos (salvajes o domésticos)				
	Baterías Sanitarias		100		
Ergonómicos	Movimiento corporal repetitivo.			150	
	Posición forzada (de pie, sentada, encorvada)			480	
	Uso de pantallas de visualización - PVDs			150	
Psicosocial	Disconfort térmico		100		
	Trabajo a presión			150	
	Alta responsabilidad				800
	Sobrecarga mental			200	
	Minuciosidad de la tarea			480	
	Trato con clientes y usuarios			360	
Accidentes Mayores	Ubicación en zonas de riesgo de desastres			200	

H. EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL:

I. EXÁMENES MÉDICOS INICIALES Y DE TÉRMINO DE RELACIONES LABORALES:

Exámenes de Ingreso	Exámenes Periódicos		Exámenes de Reingreso	Exámenes de Retiro
	Tipo	Frecuencia		

J. RESTRICCIONES DEL CARGO:			
ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:	FECHA DE APROBACIÓN

Fuente: GAD Municipalidad de Ambato

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz

Cuadro N° 27 Consecuencias

		CONSECUENCIAS		
		Ligeramente Dañino LD	Dañino D	Extremadamente Dañino D
PROBABILIDAD	Baja B	Riesgo trivial Tr	Riesgo Tolerable To	Riesgo Moderado Mo
	Media M	Riesgo Tolerable To	Riesgo Moderado Mo	Riesgo Importante Im
	Alta A	Riesgo Moderado Mo	Riesgo Importante Im	Riesgo Intolerable In

Fuente: INSHT. Evaluación de Riesgos Laborales.

Fuente: GAD Municipalidad de Ambato

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

6.8. ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA

Para que la propuesta tenga la debida aprobación y verificación, se realizará un diálogo con los Jefes Departamentales de la Dirección de Talento Humano, pues son los que evaluarán esta propuesta y su implementación.

6.8.1 Presupuesto de la Propuesta

Se determina un valor presupuestado para el desarrollo de la propuesta de \$ 3905.

Cuadro N° 28 Presupuesto de la propuesta

PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA	
DETALLE	VALOR
Equipo de cómputo	650
Recursos técnicos para la elaboración	1800
Material bibliográfico y fotocopias	300
Suministros de Oficina	500
Movilización	300
SUBTOTAL	3550
Imprevistos 10 %	355
TOTAL	3905

Fuente: Investigador.

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

6.8.2 Cronograma

Para el desarrollo del cronograma se establece el periodo comprendido entre Octubre 2014 a Julio 2015.

Cuadro N° 29 Cronograma de la propuesta

CRONOGRAMA DE TRABAJO INVESTIGATIVO										
ACTIVIDADES A REALIZAR	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO
Revisión de la bibliografía existente sobre el tema de investigación.	X	X								
Determinación de la población, diseño y selección de muestra.			X							
Elaboración final del instrumento para la recolección de información			X							
Desarrollo de los primeros capítulos del trabajo de investigación.				X						
Recolección de Información.					X	X				
Análisis de la información recolectada.							X			
Distribución de los datos obtenidos para el análisis de las diferentes secciones que contendrá el trabajo investigativo.							X			
Elaboración de la propuesta.							X			
Redacción completa del trabajo investigativo.								X		
Presentación del trabajo para su revisión.									X	
Corrección del trabajo investigativo.									X	
Presentación para su aprobación.									X	
Impresión y empastado del trabajo investigativo.										X
Entrega del trabajo investigativo.										X

Fuente: Investigador.

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

6.9. PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

Se limita este apartado a contestar interrogantes que se basan en los siguientes aspectos:

Cuadro N° 30 Previsión de la Evaluación

PREGUNTAS BASICA	EXPLICACION
¿Quién necesitan evaluar?	Dirección de talento Humano del GAD Municipalidad de Ambato
¿Por qué evaluar?	Para conocer si la propuesta tiene aplicabilidad en el trabajo desarrollado por esta dependencia
¿Para qué evaluar?	Para comprobar si la difusión del Manual para la prevención de Riesgos Laborales tiene resultados positivos
¿Qué evaluar?	El procedimiento que se debe llevar a cabo en el manual a través de la difusión por los mail internos de los empleados y trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato
¿Quién evalúa?	El Director de Talento Humano y la Jefatura de Salud Ocupacional
¿Cuándo evaluar?	Cuando se aplique la propuesta de acuerdo a las necesidades del GAD Municipalidad de Ambato
¿Cómo evaluar?	Aplicando los instrumentos existentes en esta propuesta
¿Con que evaluar?	Validando la propuesta con la aplicación de los instrumentos como los profesiogramas para determinar los resultados alcanzados

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Bolívar Cruz Cruz.

6.10 RESULTADOS ESPERADOS

Se espera con la difusión de este Manual:

- Llegar al mayor número de empleados y trabajadores para que se conozca conceptos, criterios y elementos que contiene el Manual.

- Disminuir la presencia de enfermedades profesionales y accidentes, en el trabajo porque se creará conciencia de lo que potencialmente pueda ocurrir en las labores diarias.

6.11 CONCLUSIÓN FINAL

El aporte del Manual para la prevención de los riesgos laborales para los empleados y trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato, se especifica como un documento que fue realizado con el compendio de leyes ecuatorianas, aspectos que pueden contribuir al conocimiento de los involucrados y que su impacto sea positivo en el comportamiento de los empleados y trabajadores de la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo entre el Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (Quito, enero 15 de 2014).
- Andrade, H. (2005). *Comunicación Organizacional Interna: Proceso, disciplina y técnica*. España. Netbiblo.
- Ballesta, J. (2002). *Medios de comunicación para una sociedad global*. España. Universidad de Murcia.
- Bergés, L., y Pérez, R. (2009). *Gestión de empresas de comunicación*. Sevilla. Comunicación Social Ediciones y Publicaciones.
- Blandón, M., y Marín, A. (2004). *Fundamentos en salud ocupacional*. Colombia. Universidad de Caldas Ciencias para la salud.
- Camino, J. (2004). *Marketing Sectorial. Principios y Aplicaciones*. Madrid.ESIC.
- Cervera, A. (2008). *Comunicación Total*. Madrid. ESIC.
- Código de Trabajo Ecuador. *TITULO I - Del contrato individual de trabajo. TITULO IV - De los riesgos del trabajo*. (2015)
- Fernández, R. (2008). *Manual de Prevención de Riesgos Laborales*. Alicante. ECU
- Floría, P. (2007). *Gestión de la higiene industrial en la empresa*. Madrid. FC EDITORIAL.
- Fonseca, M. (2005). *Comunicación Oral*. México. Pearson Educación.
- González, A., y González, D. (2003). *Manual para la prevención de riesgos laborales en las oficinas*. Madrid. FC Fundación Confemetal.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Ley de seguridad Social. Normativa (2015)
- Larrondo, A. (2007). *Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*. Madrid. Wolters Kluwers.
- Laudon, J., y Laudon, K. (2004) *Sistemas de Información Gerencial*. México. Prentice Hall.

- López, A. (2002). *Metodología de la investigación contable*. España. Thomson.
- López, A., y Muñoz, R. (2002). *Estudio Práctico del Grado de Riesgo*. México. Ediciones Fiscales ISEF.
- Martínez, J. (2007). *Introducción al análisis de riesgos*. México. Noriega Editores.
- Mcleond, R. (2000). *Sistemas de Información Gerencial*. México. Pearson Educación.
- Organización Mundial de la Salud, O. (2014). *Organización Mundial de Salud*. Recuperado el 30 de Octubre de 2014, de Organización Mundial de Salud: Disponibilidad: <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2005/pr18/es/>
- Reglamento de seguridad y salud para la construcción y obras públicas. (Registro Oficial del día, Jueves, enero 10 de 2008 - R. O. No. 249)
- Render, B. (2006). *Métodos cuantitativos para los negocios*. México. Pearson.
- Rivera, J., y Sánchez, M. (2006). *La norma OHSAS 18001: utilidad y aplicación práctica*. Madrid. FC EDITORIAL.
- Rodríguez, J., y Ruiz, F. (2010). *Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y su rehabilitación emocional*. Bogotá. Universidad del Rosario.
- Rojas, M. (2005). *Bases teóricas y filosóficas de la bibliotecología*. México. UNAM.
- Romero, L. (2003). *Marketing social: teoría y práctica*. España: Pearson Prestice Hall.
- Sánchez, F. (2008). *Comunicación Interna*. Málaga. Publicaciones Vértice.
- Sánchez, F., y Cegarra, J. (2011). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. España. Díaz de Santos.
- Sánchez, M. (2009). *El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en la Empresa "SUALUPELL CURTIDURÍA SUÁREZ S.A.* Universidad técnica de Ambato.

- SASOEC, S. D. (2014). *Seguridad de Salud Ocupacional en Ecuador SASOEC*. Recuperado el 30 de Octubre de 2014, de Seguridad de Salud Ocupacional en Ecuador SASOEC Disponibilidad:
<http://www.seguridadysaludocupacionalec.com/>
- Saura, P. (2005). *La Gestión y Comunicación de crisis en el sector de alimentación y bebidas*. Madrid. Universidad Pontificia Comillas.
- Sibaja, C. (2002). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. Costa Rica. Universidad Estatal a Distancia EUNED.
- Sotomayor, F. (2001). *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral en MABETEX Distribuidora Textil de la Ciudad de Ambato*. Universidad técnica de Ambato.
- Tamay, A., y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México. Limusa.
- Vergara, L. (2014). *El Seguro Social Obligatorio Contra Riesgos Contra Riesgos de Accidentes Del trabajo y enfermedades profesionales*. Chile. Jurídica de Chile.
- Wolton, D. (2005). *Pensar en la comunicación*. Buenos Aires. Prometeo.

ANEXOS

Anexo N° 1 Encuestas

Cuestionario de preguntas para los Empleados y Trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE MARKETING Y GESTIÓN DE NEGOCIOS



Encuesta dirigida a los Empleados y Trabajadores del GAD Municipalidad de Ambato

Objetivo: Identificar si los Empleados y Trabajadores tienen conocimiento sobre los Riesgos laborales y la Salud Ocupacional, a través de la comunicación interna

INSTRUCCIONES: Marque con una X la respuesta que considere adecuada

1. ¿Cuáles son sus funciones en el GAD Municipalidad de Ambato?

Técnico

Empleado

2. ¿Hace cuánto tiempo es empleado o trabajador del GAD Municipalidad de Ambato?

6 meses

1 año

De 1 a 3 años

De 3 años a 6 años

6 años y más

3. ¿Considera que se comunica de manera oportuna la información acerca de Riesgos Laborales?

Siempre

Casi siempre

Nunca

4. ¿Cuál es el medio que se utiliza en el GAD Municipalidad de Ambato para comunicar aspectos de importancia?

- Mail interno
- Informativos internos (carteleras)
- Oficios internos
- Otros (señale ¿Cuál?)

5. ¿Considera que el nivel de comunicación interna con los trabajadores y empleados del GAD Municipalidad de Ambato es el adecuado?

Si No

6. ¿Sus jefes se preocupan de que los mensajes lleguen de forma correcta al emitir información de importancia?

Siempre Casi siempre Nunca

7. ¿Se previenen los accidentes en su lugar de trabajo?

Siempre Casi siempre Nunca

8. ¿Existe señalización que se utiliza en el GAD Municipalidad de Ambato para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- Indiferente

9. ¿Cómo cree Ud. que se debe prevenir las enfermedades ocupacionales?

- Capacitaciones
- Informativos internos
- Folletos
- Charlas
- Otro, señale ¿Cuál?

10. ¿Recibe con frecuencia información sobre cómo prevenir las enfermedades ocupacionales?

- Siempre Casi siempre Nunca

11. ¿Le han realizado evaluaciones físicas y psíquicas en su lugar de trabajo?

- Siempre Casi siempre Nunca

12. ¿Considera Ud. que se debe implementar un manual sobre riesgo laboral en el GAD Municipalidad de Ambato?

- Si No

13. ¿Cuál de los siguientes riesgos es el que Ud. considera se puede adquirir en su lugar de trabajo?

- Químico
- Físico
- Ergonómico
- Mecánico
- Psicosocial
- Biológico

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.