



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD PRESENCIAL

Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Psicólogo  
Industrial

TEMA:

---

“CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE  
LOS COLABORADORES DEL GAD MUNICIPAL SAN  
PEDRO DE PELILEO.”

---

**Autora:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

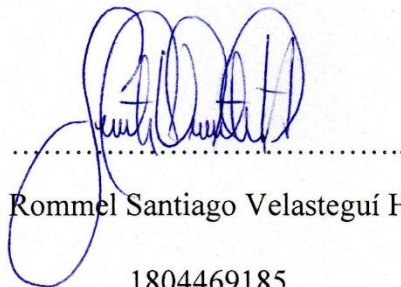
**Tutor:** Ing. Mg. Rommel Santiago Velasteguí Hernández

AMBATO — ECUADOR

2019

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

Yo, Ing. Mg. Rommel Santiago Velasteguí Hernández, con C.I. 18004469185, en calidad de tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL GAD MUNICIPAL SAN PEDRO DE PELILEO”, desarrollado por la señorita Jomayra Karolina Velasquez Ramos, egresada de la carrera de Psicología Industrial, de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios necesarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



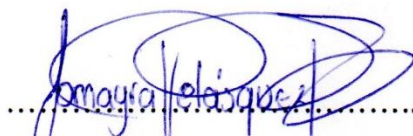
Ing. Mg. Rommel Santiago Velasteguí Hernández

1804469185

TUTOR

## **AUTORIA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Jomayra Karolina Velasquez Ramos, con CI.1850253178, mediante el presente trabajo de titulación con el tema: “CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL GAD MUNICIPAL SAN PEDRO DE PELILEO”, dejo constancia que, en la investigación, la cual está basada en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, investigaciones bibliográficas y estudios de campo, ha obtenido las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación. Las ideas, opiniones y recomendaciones son exclusiva responsabilidad del autor.



**Jomayra Karolina Velásquez Ramos**

**1850253178**

**AUTOR**


## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

Al Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación:

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLBORADORES DEL GAD MUNICIPAL SAN PEDRO DE PELILEO”, presentado por la Señorita Jomayra Karolina Velasquez Ramos, egresada de la carrera de Psicología Industrial, una vez revisado el Trabajo de Graduación o Titulación, APRUEBAN el referido trabajo, en razón que reúne los requerimientos básicos tanto técnicos, como científicos y reglamentos establecidos.

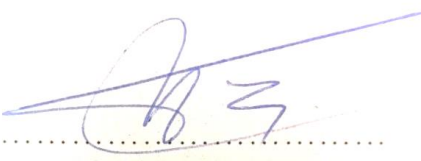
Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo correspondiente para los trámites

### **COMISIÓN**



.....

**Ing. Lara Satán Amado Antonio**  
C.I. 060187853-1



.....

**Mg. Luis Rafael Tello Vasco**  
C.I. 1801405141

## **DEDICATORIA**

Este trabajo en primer lugar me lo dedico a mí misma porque a pesar de las adversidades lo he culminado y he alcanzado un logro satisfactorio.

A mis padres Juan y Letty, quienes a lo largo de toda mi vida me han dado su amor incondicional, su preocupación y apoyo me han ayudado a enfrentar de mejor manera las adversidades y me han forjado a cada día ser una mejor persona. Sin ellos no estaría donde estoy. Este logro es suyo.

A mis hermanos Joselyn y Juan Diego, quienes han sido mis cómplices de todo el esfuerzo entregado y quienes me motivan a seguir siempre hacia adelante; gracias por creer y confiar siempre en mí.

Y a Pauly, quien se convirtió en mi segunda mamá, gracias por siempre estar pendiente de mí y velar por mi felicidad.

**Jomayra Karolina Velasquez Ramos**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi familia porque han hecho de mí una persona con valores, principios y convicciones para enfrentar la vida.

A mi Tutor de la presente investigación, Ing. Mg. Santiago Velasteguí, por la guía, la paciencia, por el impulso y las palabras de aliento que me han ayudado a alcanzar esta meta.

A mis docentes, quienes, durante mi carrera, me han brindado sus enseñanzas y consejos.

A la Universidad Técnica de Ambato, donde se me ha permitido forjar nuevos conocimientos necesarios para mi desarrollo profesional.

**Jomayra Karolina Velasquez Ramos**

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
AUTORIA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN .....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO .....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	ii
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	vi
RESUMEN EJECUTIVO .....	vii
ABSTRACT .....	viii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I.....	2
MARCO TEÓRICO.....	2
1.1.    Antecedentes Investigativos .....	2
1.1.    Objetivos.....	4
1.1.1.    Objetivo General.....	4
1.1.2.    Objetivos Específicos .....	4
CAPITULO II .....	6
METODOLOGÍA .....	6
2.1.    Materiales.....	6
2.1.1.    Recursos.....	6
2.2.    Métodos .....	7
2.2.1.    Enfoque mixto.....	7
2.2.2.    Modalidad básica de la investigación .....	7
2.2.3.    Nivel o tipo de investigación.....	8
2.2.4.    Descripción del modelo de investigación .....	10
2.3.    Población y Muestra .....	15

2.3.1.	Recolección de Información .....	17
2.3.1.1.	Plan de procesamiento de información .....	17
2.3.2.	Análisis de datos. ....	20
CAPITULO III.....		21
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		21
3.1.	Análisis y discusión de los resultados.....	21
3.1.1.	Análisis e Interpretación de resultados. ....	22
Variable Independiente: Calidad de vida en el trabajo.....		22
a.	Riesgo Físico.....	22
b.	Riesgo Mecánico.....	25
c.	Riesgo Químico .....	30
d.	Riesgo Biológico.....	33
e.	Riesgo Ergonómico.....	36
f.	Riesgos Psicosociales .....	39
Variable Dependiente: Satisfacción laboral. ....		43
a.	Dimensión de análisis: Percepción General.....	43
b.	Dimensión de análisis: Motivación y Reconocimiento .....	45
c.	Dimensión de análisis: Área y Ambiente de Trabajo. ....	48
d.	Dimensión de análisis: Formación e Información. ....	50
3.2.	Verificación de hipótesis .....	52
3.2.1.	Formulación de hipótesis de investigación.....	52
CAPITULO IV.....		57
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		57
4.1.	Conclusiones.....	57
4.2.	Recomendaciones .....	58
BIBLIOGRAFÍA.....		59
ANEXOS.....		62



Anexo 1: Matriz de Riesgos Laborales – GAD Pelileo 2019.....	62
Anexo 2: Cuestionario Satisfacción Laboral – Euroempleo .....	63
Anexo 3: Propuesta – Plan de Calidad de vida .....	66

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Recursos económicos.....	7
<b>Tabla 2:</b> Matriz variable independiente – Calidad de vida en el trabajo.....	10
<b>Tabla 3:</b> Matriz variable dependiente - Satisfacción Laboral .....	13
<b>Tabla 4:</b> Recolección de la información .....	17
<b>Tabla 5:</b> Principales métodos de Evaluación de la satisfacción laboral.....	18
<b>Tabla 6:</b> Matriz de análisis de los Test estadísticos. ....	20
<b>Tabla 7:</b> Resultados de Riesgo físico. ....	22
<b>Tabla 8:</b> Resultados de Riesgo Mecánico .....	25
<b>Tabla 9:</b> Resultados de Riesgo Químico. ....	30
<b>Tabla 10:</b> Resultados de Riesgo Biológico .....	33
<b>Tabla 11:</b> Resultados de Riesgo Ergonómico .....	36
<b>Tabla 12:</b> Resultados de Riesgos Psicosociales .....	39
<b>Tabla 13:</b> Percepción General .....	43
<b>Tabla 14:</b> Motivación y Reconocimiento.....	46
<b>Tabla 15:</b> Área y Ambiente de Trabajo.....	49
<b>Tabla 16:</b> Formación e Información.....	51
<b>Tabla 17:</b> Análisis exploratorio de datos.....	52
<b>Tabla 18:</b> Género vs número de trabajadores expuestos al riesgo .....	53
<b>Tabla 19:</b> Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución con Inestabilidad en el Empleo.....	53
<b>Tabla 20:</b> Trabajo a presión con El grado de satisfacción por el tipo de formación (capacitación) que me brinda la Institución .....	55

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Resultados de Riesgo físico .....	22
<b>Gráfico 2:</b> Resultados de Riesgo Mecánico .....	25
<b>Gráfico 3:</b> Resultados de Riesgo Químico .....	30
<b>Gráfico 4:</b> Resultados de Riesgo Biológico .....	33
<b>Gráfico 5:</b> Resultados de Riesgo Ergonómico .....	36
<b>Gráfico 6:</b> Resultados de Riesgos Psicosociales .....	40
<b>Gráfico 7:</b> Percepción General .....	43
<b>Gráfico 8:</b> Motivación y Reconocimiento .....	45
<b>Gráfico 9:</b> Área y Ambiente de Trabajo .....	48
<b>Gráfico 10:</b> Formación e Información .....	50
<b>Gráfico 11:</b> Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución con Inestabilidad en el Empleo .....	54

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

**Tema:** Calidad de vida y satisfacción laboral de los colaboradores del GAD Municipal San Pedro de Pelileo.

**Autor:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Tutor:** Ing. Mg. Rommel Santiago Velasteguí Hernández

**RESUMEN EJECUTIVO**

El presente trabajo de investigación se lo realizó en el GAD Municipal San Pedro de Pelileo, con el objetivo de evaluar la calidad de vida de los colaboradores y establecer su influencia en la satisfacción laboral de los mismos; la importancia de este estudio se basó en la necesidad de establecer medidas preventivas e inclusive correctivas que permitan mejorar la calidad de vida que están llevando los servidores dentro de la institución. Para sustentar teóricamente la investigación se han analizado y revisado libros, revistas científicas, tesis y normas técnicas, y así obtener los fundamentos teóricos para realizar el proceso de operacionalización de variables y de esta manera conocer la incidencia que tienen entre sí. Para el levantamiento de la información se usaron dos tipos de herramientas que fueron aplicadas a 156 colaboradores; la primera en relación a la variable de calidad de vida, se utilizó la dimensión de medio ambiente físico (seguridad en el trabajo) la matriz de riesgos del GAD Municipal San Pedro de Pelileo, realizada en el segundo trimestre del año 2019 y que consta con la evaluación de riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. Para la segunda variable, se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral de Euroempleo, instrumento que consta de 23 preguntas divididas en cuatro dimensiones de evaluación: percepción general, motivación y reconocimiento, área y ambiente de trabajo y formación e información y que fue aplicado de forma física. Los resultados de la matriz y cuestionario se tabularon y graficaron mediante el software Excel y SPSS. Finalmente, se realizó la validación de la hipótesis mediante el análisis de Chi – Cuadrado y Correlación Rho de Spearman, concluyendo que, se acepta la hipótesis alterna, es de decir que, existe relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de los colaboradores del GAD Municipal San Pedro de Pelileo.

**Palabras Clave:** Calidad de Vida, Satisfacción Laboral, Seguridad en el trabajo, Motivación y Reconocimiento, Área y Ambiente de trabajo, Formación e Información.

**TECHINICAL UNIVERSITY OF AMBATO**  
**FACULTY OF HUMAN SCIENCES AND EDUCATION**  
**CAREER OF INDUSTRIAL PSICHOLOGY**

**Topic:** Quality of life and job satisfaction of the employees of the GAD Municipal San Pedro de Pelileo

**Author:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Tutor:** Ing. Mg. Rommel Santiago Velasteguí Hernández

**ABSTRACT**

The present research work was carried out in the GAD Municipal San Pedro de Pelileo, with the objective of evaluating the quality of life of the collaborators and establishing their influence on their job satisfaction; the importance of this study was based on the need to establish preventive and even corrective measures to improve the quality of life that are leading the servers within the institution. In order to theoretically support the research, books, scientific journals, theses and technical norms have been analyzed and revised, and thus obtain the theoretical foundations to carry out the process of operationalization of variables and in this way know the incidence they have among themselves. For the information gathering two types of tools were used which were applied to 156 employees, the first in relation to the variable of quality of life, was used the dimension of physical environment (safety at work) the risk matrix of the GAD Municipal San Pedro de Pelileo, made in the second quarter of 2019 and consists of the evaluation of physical, mechanical, chemical, biological, ergonomic and psychosocial risks. For the second variable, the Euroempleo job satisfaction questionnaire was used, an instrument that consists of 23 questions divided into four evaluation dimensions: general perception, motivation and recognition, work area and environment, and training and information; that was physically applied; the results of the matrix and questionnaire were tabulated and plotted using Excel software. Finally, the hypothesis was validated through Chi-Square analysis and Spearman's Rho Correlation, concluding that the alternative hypothesis is accepted, i.e. that there is a relationship between the quality of life and job satisfaction of the employees of GAD Municipal San Pedro de Pelileo.

**Keywords:** Quality of Life, Job Satisfaction, Work Safety, Motivation and Recognition, Work Area and Environment, Training and Information.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo identificar la calidad de vida de los colaboradores del GAD Pelileo y su influencia en la satisfacción laboral de los mismos, se ha buscado establecer medidas preventivas con la finalidad de mejorar los resultados obtenidos, esta investigación consta de cuatro capítulos y una propuesta de un Plan de calidad de vida laboral, los cuales serán desarrollados acorde a la normativa y lineamientos establecidos por la Universidad Técnica de Ambato y la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, para la modalidad de proyecto de investigación, el mismo que se organizó de la siguiente manera.

**Capítulo I.-** Este capítulo consta de investigaciones existentes sobre las variables de estudio que sirven de soporte para el estudio de las variables, los fundamentos establecidos se basan de tesis existentes en repositorios universitarios a nivel nacional, libros, bibliotecas virtuales de la UTA, finalmente se formula un objetivo general y tres objetivos específicos a realizar dentro del proyecto, los cuales detallan su proceso de cumplimiento.

**Capítulo II.-** Se describe la metodología de la investigación, el enfoque abordado, la modalidad y el nivel de investigación, la operacionalización de las variables en donde se establecen las técnicas e instrumentos utilizados en el desarrollo de la investigación, se determina la población y la muestra en la cual se va a trabajar y el plan de recolección, procesamiento y análisis de información.

**Capítulo III.-** En este capítulo se realiza el análisis y discusión de los resultados obtenidos en los diferentes estudios, se incluye elementos como tablas, gráficos, y el análisis e interpretación de los mismos, se realiza la verificación de la hipótesis y la aplicación de métodos necesarios para la comprobación de su relación.

**Capítulo IV.-** Este capítulo recoge las conclusiones obtenidas de los resultados analizados, al igual que se establecen las recomendaciones en base a los resultados de las encuestas, observación e investigación tanto de la matriz de riesgos y del cuestionario de satisfacción laboral.

Se finaliza con las referencias bibliográficas resultantes de la investigación de varios textos y artículos y con los anexos respectivos de la matriz, cuestionarios, etc.

## CAPÍTULO I

### MARCO TEÓRICO

#### 1.1. Antecedentes Investigativos

El trabajo se ha convertido en una actividad que las personas realizan con el fin de buscar la satisfacción de sus necesidades y así lograr poder tener una vida digna, en el ámbito laboral existen aspectos que pueden influir tanto de manera positiva como negativa. Estos últimos al presentarse en un lapso de tiempo prolongado pueden acarrear complicaciones que no van afectar únicamente al desarrollo de las actividades laborales, sino también aspectos personales como la salud, relaciones familiares, etc. Esto por lo general se produce por las malas condiciones en las que se desarrolla el trabajo, y que en casos extremos pueden ocasionar daños como por una deficiente calidad de vida en el trabajo. (Anda - Varela, 2017)

Durante años la calidad de vida en el trabajo de las personas únicamente se veía definida por condiciones objetivas planteadas por la empresa y al intentar buscar algún elemento en donde se integre al individuo, se hacía alusión únicamente a los ingresos económicos que se obtenía de este, dejando por completo a un lado a las personas en su totalidad como un Ser Humano y dimensionándolo como una fuente de empleo con un beneficio económico. Es necesario tener presente que la calidad de vida laboral se ve afectada por factores como las condiciones de trabajo, supervisión, prestaciones y el diseño del empleo; sin embargo, la naturaleza del empleo es lo que afecta de manera directa al trabajador. En cuanto al diseño de empleo los aspectos que intervienen son los que provienen de la organización, del ambiente y de la conducta de los miembros. (Arano-Chavez, Cano-Flores, & Olivera-Gomez, 2012)

Es básico entender que cuando a una organización o institución se equiparan correctamente con un diseño adecuado de empleos, el resultado es un trabajo productivo y satisfactorio, y así no solamente alcanzar una buena productividad sino también darle al empleado la posibilidad de un desarrollo personal por medio de

estrategias dirigidas al logro de la satisfacción laboral (capacitación, garantías laborales, estímulos, etc.) y la potencialización de capacidades individuales que puedan ponerse al servicio de la organización. (Vinueza - Martinez, 2014)

Es indudable que la calidad de vida laboral es un tema que se debe tratar en todas las organizaciones, y para que esto se cumpla es importante que tanto los objetivos organizacionales como las expectativas que tienen los colaboradores deben estar alineados hacia una misma meta, es decir que debe considerarse los intereses personales de los miembros de la organización. Una parte fundamental que influye en la CVT será el papel que desempeñen los líderes dentro de la institución, debido a que estos mantienen una influencia directa en dentro de todos los aspectos de la organización, es por ello que son quienes deben encargarse de crear el equilibrio de la calidad de vida laboral sin dejar de lado el cumplimiento de los objetivos organizacionales. (Anda - Varela, 2017)

En cuanto a la satisfacción laboral en el desempeño de funciones, se la ha considerado como un factor indispensable de calidad que se brinda a cualquier dimensión de la vida laboral. El satisfacer necesidades que estén vinculadas y relacionadas en aspectos personales con el trabajo, permite la adopción de una actitud positiva de los trabajadores ante las actividades que realizan, este elemento está relacionado con el grado de motivación y por consiguiente con el desempeño profesional. En conclusión los trabajadores estarán satisfechos con su trabajo hasta el grado que les permita obtener lo que desean. (Sanchez - Estrella, 2012)

Como ya se ha mencionado la satisfacción en el trabajo está asociada a múltiples dimensiones en el escenario laboral. El trabajador en algunos casos puede presentar una mayor o menor satisfacción dependiendo de la dificultad de la tarea o por el contrario puede presentarse una monotonía laboral debido a que las actividades son sencillas y rutinarias. Se han identificado otras variables asociadas a las actividades y su satisfacción al ejecutarla: la relación con sus superiores, relaciones interpersonales, oportunidades de un plan de carrera, criterio para tomar decisiones, espacio físico de su área de trabajo, decoración, autonomía y cohesión de grupo. (Cadena - Cortéz, 2015)



La calidad de vida y satisfacción laboral son dos temas que últimamente han sido tomados como una problemática dentro de las instituciones, la primera desde una perspectiva en el ámbito de la organización, y la segunda entendida como un problema de estatus social, el enfoque que se quiere dar en las instituciones es de generar las condiciones apropiadas para el trabajo y así velar por el cumplimiento de los derechos laborales. (García - Calvache, 2015)

## **1.1. Objetivos**

### **1.1.1. Objetivo General**

- Determinar el grado de relación entre la calidad de vida laboral y satisfacción laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo.

Este objetivo se cumplió a través del análisis de la matriz de riesgos laborales de la Institución, se analizaron los datos obtenidos y se obtuvo un perfil valorativo con los riesgos existentes en los colaboradores del Municipio, es importante recalcar que la matriz se encuentra vigente al año 2019, a continuación, se analizó los resultados del cuestionario de satisfacción laboral y se finalizó con la aplicación del método de correlación de Spearman y Chi – Cuadrado, identificando de esta forma la relación que existe entre las variables.

### **1.1.2. Objetivos Específicos**

- Evaluar la calidad de vida laboral de los colaboradores del GAD Municipal San Pedro de Pelileo, mediante el análisis de la matriz de riesgos laborales de la institución.

Para el cumplimiento de este objetivo se lo realizó en dos pasos, la primera se solicitó una reunión con el encargado de seguridad en el trabajo del Municipio, quien facilitó la matriz de riesgos laborales al igual que la explicación de cuando y como fue aplicada en los colaboradores, también se realizó una breve visita de algunos de los puestos de trabajo que presentan diferentes riesgos. El segundo paso es el análisis e interpretación de los datos obtenidos para obtener resultados que van a ser utilizados en el proceso de esta investigación.

- Valorar la satisfacción laboral de los colaboradores mediante la aplicación del cuestionario de satisfacción laboral - Euroempleo.

Para alcanzar este objetivo se lo realizó en dos fases, la primera fue la visita a la parte administrativa de la institución, se visitó las diferentes oficinas departamentales y se identificó a los colaboradores que iban a participar en el proceso de recolección de información, la segunda fase se la realizó en la parte operativa donde previamente hubo una reunión con los jefes departamentales para fijar la fecha y hora de aplicación en donde exista la mayor disponibilidad de los trabajadores. Para esto se procedió a dar una explicación de la aplicación del cuestionario y cuál era el objetivo de su aplicación, posterior a esto, se realizó la evaluación física del cuestionario y, finalmente, se ingresó los datos obtenidos, para la obtención de datos estadísticos y el perfil valorativo.

- Elaborar un plan de calidad de vida laboral para los miembros del GAD Municipal San Pedro de Pelileo.

Este objetivo se cumplió mediante la elaboración de un Plan de calidad de vida, que se ha enfocado en 3 ejes relacionados al bienestar, relaciones interpersonales y medio ambiente y seguridad en el trabajo, la metodología que se va a utilizar es un Cronograma para el control de exámenes médicos, elaboración de un Manual de Prevención del Síndrome de Fatiga Ocular y una Matriz de un plan de capacitaciones sobre relaciones interpersonales y la aplicación de la metodología de 5S.

## **CAPITULO II**

### **METODOLOGÍA**

#### **2.1. Materiales**

##### **2.1.1. Recursos**

###### **Recurso Humano**

Trabajadores y Empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo.

###### **Recursos Materiales**

Se va a utilizar documentación institucional como informes de planificaciones de visitas médicas, salud ocupacional, si los colaboradores poseen seguros de vida, o cualquier otro documento que brinde información sobre las dos variables presentadas.

También el uso de materiales como:

- Matriz de Riesgos Laborales del GAD Pelileo.
- Cuestionario Satisfacción Laboral – Euroempleo.
- Útiles de Oficina
- Computadora
- Copias de documentos
- Impresora
- Memory flash

###### **Recursos Institucionales**

- Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón San Pedro de Pelileo.
- Universidad Técnica de Ambato
- Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación

## Recursos Físicos

- Departamentos y Dependencias del GAD Municipal Pelileo
- Sala de reuniones del GAD Municipal.

## Recursos Económicos

**Tabla 1:** Recursos económicos.

<b>Materiales</b>	<b>Costos</b>
Hojas Inen A4	\$30
Impresiones	\$50
Reproducción de instrumentos de evaluación	\$35
Transporte	\$80
Gastos varios	\$50
<b>Total</b>	<b>\$245</b>

**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Propia

## 2.2. Métodos

### 2.2.1. Enfoque mixto

Esta investigación se desarrollará con un enfoque mixto mediante un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos para así responder a un planteamiento. Desde el aspecto cualitativo se busca describir las dimensiones de la CVT de los colaboradores del GAD Municipal y desde el aspecto cuantitativo porque se necesita recolectar información de la institución, para ello es importante conocer la población con la que se va a tratar.

### 2.2.2. Modalidad básica de la investigación

Entre las modalidades básicas a emplearse, tenemos las siguientes

#### **Investigación Bibliográfica**

La investigación bibliográfica tiene el propósito de conocer, comparar, ampliar, profundizar y deducir diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos (fuentes

primarias), o en libros, revistas, periódicos y otras publicaciones (fuentes secundarias). (Rodríguez - Villaseñor, 2008)

En el caso de esta investigación se basará en informes del departamento de Talento Humano en relación a si los colaboradores realizan visitas médicas, si tiene un control en cuanto a factores de riesgo en el trabajo, y cualquier otro documento que brinde información sobre la calidad de vida y satisfacción laboral.

### **Investigación de Campo**

“La Investigación de campo es el estudio sistemático de los hechos el lugar en que se producen. En esta modalidad el investigador toma contacto en forma directa con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto. Porque el investigador acudió al lugar de los hechos, para ponerse en contacto con la realidad del problema” (Herrera, Medina, & Naranjo, 2010)

De esta manera interactuar con los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo, que se encuentran estrechamente relacionados con las dimensiones de estudio, tanto de la CVT como de la satisfacción laboral, pues los mismos constituyen nuestra fuente de información.

#### **2.2.3. Nivel o tipo de investigación**

##### **Exploratorio**

Esta investigación se ubica en un nivel exploratorio, el objetivo es examinar el tema o problema de investigación poco estudiado que en este caso son las dos variables presentadas, este tipo de investigación permite que el investigador se pueda familiarizar de manera profunda con la información que se pretende recolectar y llevar a cabo una investigación más completa, indagando problemas, identificando conceptos, y así establecer prioridades que van a servir para posteriormente buscar las mejores soluciones.

##### **Descriptivo**

Se presenta también un nivel de investigación descriptivo, este tipo de investigación consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar

cómo son y se manifiestan, especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Entonces lo que se pretende es recoger información independiente de cada una de las variables, para después ver cómo estas se relacionan. (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014)

### **Correlacional**

Un nivel correlacional pues el propósito es evaluar el grado de incidencia entre variables que se utilizan en el problema, de tal manera poder vincular la variable independiente que se refiere a la calidad de vida y la variable dependiente que es la satisfacción laboral, determinando así la causa y su efecto, para que mediante métodos estadísticos se pueda analizar y procesar la información para obtener resultados.

En este tipo de investigación miden y evalúan con precisión el grado de relación que existe entre dos conceptos o variables en un grupo de sujetos durante la investigación. La correlación puede ser positiva o negativa.

## 2.2.4. Descripción del modelo de investigación

### Operacionalización de variables

**Tabla 2:** Matriz variable independiente – Calidad de vida en el trabajo

<b>MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES – VARIABLE INDEPENDIENTE</b>				
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> Calidad de vida en el trabajo.				
Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
La calidad de vida en el trabajo (CVT) es un concepto multidimensional que está relacionado con todos los aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. Se lo concibe como un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada, objetiva (alimentación, vestimenta, seguridad económica y física) y	Riesgo Físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveles de temperatura</li> <li>• Niveles de iluminación</li> <li>• Niveles auditivos</li> <li>• Tipos de radiación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temperatura elevada</li> <li>• Iluminación deficiente</li> <li>• Ruido</li> <li>• Vibraciones</li> <li>• Radiación No Ionizante</li> <li>• Manejo Eléctrico Inadecuado</li> </ul>	<b>Matriz de riesgos laborales 2019 del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón San Pedro de Pelileo.</b>
	Riesgo mecánico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio de trabajo</li> <li>• Condiciones físicas de suelos</li> <li>• Obstáculos</li> <li>• Protección de maquinaria</li> <li>• Manejo de herramientas</li> <li>• Circulación y transporte.</li> <li>• Trabajos en distintas áreas.</li> <li>• Manejo de materiales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio físico reducido</li> <li>• Pisos irregulares, resbaladizos</li> <li>• Obstáculos en el piso, desorden</li> <li>• Maquinaria desprotegida</li> <li>• Manejo de herramientas manuales</li> <li>• Manejo de herramienta cortante/punzante</li> <li>• Circulación de maquinaria y vehículos</li> <li>• Transporte mecánico de cargas</li> <li>• Trabajo a distinto nivel</li> <li>• Trabajo subterráneo</li> <li>• Trabajos en altura</li> <li>• Caída de materiales</li> </ul>	

subjetivamente (salud física, psicológica, relaciones sociales), con el fin de contribuir al más completo desarrollo del ser humano. (Patlán Pérez, 2006)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Superficies calientes</li> <li>• Trabajo en espacios confinados</li> <li>• Movilización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyección de sólidos</li> <li>• Superficies calientes</li> <li>• Trabajo en espacios confinados</li> <li>• Movilización</li> </ul>
	Riesgo Químico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de polvos.</li> <li>• Manipulación de productos</li> <li>• Gases de combustión</li> <li>• Aerosoles de pinturas y solventes</li> <li>• Nieblas y gases</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Polvo inorgánico</li> <li>• Polvo orgánico</li> <li>• Manipulación de productos desinfectantes</li> <li>• Gases de combustión</li> <li>• Aerosoles de pinturas y solventes</li> <li>• Nieblas de asfalto</li> <li>• Gases de metales pesados</li> <li>• Smog</li> </ul>
	Riesgo Biológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia de diferentes animales</li> <li>• Presencia de vectores</li> <li>• Exposición a parásitos</li> <li>• Exposición a virus</li> <li>• Exposición a hongos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia de animales peligrosos</li> <li>• Presencia de animales venenosos y ponzoñosos</li> <li>• Presencia de vectores</li> <li>• Exposición a parásitos</li> <li>• Exposición a virus</li> <li>• Exposición a hongos</li> </ul>
	Riesgo Ergonómico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disconfort térmico</li> <li>• Sobreesfuerzo</li> <li>• Levantamiento y transporte de cargas</li> <li>• Postura forzada</li> <li>• Uso de equipos de visualización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disconfort térmico</li> <li>• Sobreesfuerzo</li> <li>• Levantamiento manual de cargas</li> <li>• Transporte manual de cargas</li> <li>• Postura forzada</li> <li>• Uso de Pantallas de visualización de datos</li> </ul>
	Riesgo Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horario de trabajo</li> <li>• Trabajo a presión</li> <li>• Monotonía</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Sobrecarga mental</li> <li>• Minuciosidad de la tarea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Turnos rotativos</li> <li>• Trabajo nocturno</li> <li>• Trabajo a presión</li> <li>• Monotonía</li> <li>• Alta responsabilidad</li> <li>• Sobrecarga mental</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención a los clientes.</li> <li>• Inestabilidad en el empleo</li> <li>• Peligros laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minuciosidad de la tarea</li> <li>• Trato con clientes y usuarios</li> <li>• Inestabilidad en el empleo</li> <li>• Amenaza Delincuencial</li> <li>• Acoso laboral y violencia psicológica</li> </ul>
--	---	---

**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Matriz de riesgos laborales del GAD San Pedro de Pelileo.

**Tabla 3:** Matriz variable dependiente - Satisfacción Laboral

<b>MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES – VARIABLE DEPENDIENTE</b>				
<b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> Satisfacción laboral				
Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
<p>La satisfacción laboral es una actitud positiva que resulta de una percepción subjetiva de las experiencias que tiene el empleado con respecto a su entorno o condiciones de trabajo. Es un aspecto muy importante ya se relaciona de manera directa con la rentabilidad y productividad de la organización. (Ortiz Serrano &amp; Cruz Garcia, 2008)</p>	Percepción General	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentido de pertenencia</li> </ul>	Como se ha sentido trabajando en esta institución?	<b>Cuestionario de Satisfacción Laboral – Euroempelo</b>
	Motivación y Reconocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funciones y responsabilidades</li> <li>• Trabajo en la institución.</li> <li>• Remuneraciones</li> <li>• Compañerismo</li> <li>• Expresar opiniones</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Calidad de comunicación</li> <li>• Apoyo y soporte necesario</li> <li>• Éxitos o fracasos</li> </ul>	<p>El nivel de satisfacción en relación a las funciones y responsabilidades que usted realiza. ¿Están bien definidas en relación a su puesto de trabajo?</p> <p>Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparado con otras instituciones que conozco) es</p> <p>El grado de satisfacción con respecto al salario que recibo</p> <p>El grado de satisfacción de la relación que tengo con mis compañeros de trabajo</p> <p>Su grado de satisfacción al expresar sus opiniones en su grupo de trabajo es</p> <p>Se siente parte del equipo en su área de trabajo?</p> <p>La satisfacción que tiene en cuanto a la calidad de comunicación que existe en su área de trabajo.</p> <p>Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral</p> <p>Mi nivel de satisfacción al sentirme participe de los éxitos o fracasos que se dan en el área de trabajo.</p>	

Área y ambiente de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgos y medidas de prevención</li> <li>• Organización</li> <li>• Condiciones físicas</li> <li>• Carga de trabajo</li> <li>• Limpieza</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Protocolos de emergencia</li> <li>• Equipos de protección</li> </ul>	<p>Su grado de satisfacción en cuanto al conocimiento de los riesgos y las medidas de prevención relacionados a su puesto de trabajo.</p> <p>El trabajo en su área está bien organizado?</p> <p>La satisfacción que tiene en relación a las condiciones físicas de su área de trabajo es?</p> <p>Cuál es su nivel de satisfacción en cuanto a la carga de trabajo?</p> <p>Su área de trabajo permanece limpia y libre de obstáculos?</p> <p>Su trabajo lo puede realizar de forma segura?</p> <p>Conoce y están claros los protocolos de emergencia</p> <p>La institución le facilita los equipos de protección necesarios para su trabajo</p>
Formación e información.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicaciones</li> <li>• Retroalimentación</li> <li>• Formación y capacitación</li> <li>• Formación específica.</li> <li>• Desarrollo profesional.</li> </ul>	<p>Recibo información de manera clara y precisa para desempeñar correctamente su trabajo?</p> <p>Recibo resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación}</p> <p>El grado de satisfacción por el tipo de formación (capacitación) que me brinda la Institución.</p> <p>Cuando se implantan nuevos mecanismos y es necesaria una formación específica la institución me lo proporciona?</p> <p>La Institución le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional?</p>

**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Cuestionario de Satisfacción Laboral - Euroempleo.

## 2.3. Población y Muestra

### Población

La población de estudio está integrada por todos los colaboradores del GAD Municipal San Pedro de Pelileo tanto el Personal Administrativo como operativo, es decir secretarias, jefes departamentales, técnicos, asistentes administrativos, agentes de control municipal, auxiliares de servicio, conductores, operadores, guardias, etc. La población total es de 264 personas

### Criterios de Inclusión

Los criterios de Inclusión serán aplicados en las dos variables que son Calidad de vida y Satisfacción laboral, para ello se ha considerado que los colaboradores para participar en el siguiente estudio son quienes se encuentran dentro de los siguientes criterios de Inclusión:

- Personal administrativo y operativo bajo Código de Trabajo y LOSEP.
- Personal administrativo y operativo que ha trabajado por más de dos años en la institución.

Una vez aplicados los criterios de Inclusión, se ha identificado cuales son los funcionarios que participarán, debido a que cumplían los requisitos establecidos.

### Muestra

Para la obtención de la muestra se aplicará un muestreo aleatorio, pues todo elemento del universo tiene la misma probabilidad de ser parte de la muestra, donde los elementos se seleccionarán aleatoriamente de la tabla de base de datos.

### Fórmula de la Muestra:

$$n = \frac{Z^2(p * q)}{E^2 + \frac{Z^2(p * q)}{N}}$$

N= 264

n = tamaño de la muestra

Nivel de confianza deseada = 95%

Z= 1.96 unidades estandarizadas

p = % de la población con características de éxito: 50% = 0,5

q = % de la población con características de fracaso: 1 – p = 50% = 0,5

e = nivel de error 5%

**Desarrollo:**

$$n = \frac{Z^2(p * q)}{E^2 + \frac{Z^2(p * q)}{N}}$$

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5 * 0,5)}{(0,05)^2 + \frac{(1,96)^2(0,5 * 0,5)}{264}}$$

$$n = \frac{(3,8416)(0,25)}{0,0025 + \frac{(3,8416)(0,25)}{264}}$$

$$n = \frac{(0,9604)}{0,0025 + \frac{(0,9604)}{264}}$$

$$n = \frac{(0,9604)}{0,0025 + 0,003651}$$

$$n = \frac{(0,9604)}{0,006151}$$

$$n = 156$$

### 2.3.1. Recolección de Información

**Tabla 4:** Recolección de la información

<b>PREGUNTAS BÁSICAS</b>	<b>RECOLECCIÓN</b>
¿Para qué?	Para establecer el grado de influencia de la calidad de vida en la satisfacción laboral.
¿De qué personas u objetos?	Del personal administrativo y operativo del GAD Municipal San Pedro de Pelileo.
¿Sobre qué aspectos?	Calidad de vida y satisfacción laboral.
¿Quién?	La investigadora
¿A quiénes?	A todo el personal administrativo y operativo del GAD Municipal San Pedro de Pelileo, bajo los parámetros establecidos en los criterios de Inclusión.
¿Cuándo?	Período académico septiembre 2019 - enero 2020
¿Dónde?	En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón San Pedro de Pelileo.
¿Cuántas veces?	Una vez
¿Qué técnicas de recolección?	Matriz de riesgos laborales GAD San Pedro de Pelileo Cuestionario de Satisfacción Laboral de Euroempelo.
¿Con que?	Cuestionario

**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Personal

#### 2.3.1.1. Plan de procesamiento de información

Obtención de la información

Para el levantamiento de información se utilizará la técnica de la encuesta, y se aplicará el instrumento de evaluación de Satisfacción Laboral de Euroempleo, a los colaboradores del GAD Pelileo, en el cual se incluirán las preguntas del cuestionario y preguntas establecidas por la investigadora para obtener informaciones sociodemográficas (edad, ocupación, género, estado civil, etc.).

Para determinar el método más adecuado se procedió a realizar un análisis de las ventajas que presentan cada uno de los siguientes modelos de evaluación:

**Tabla 5:** Principales métodos de Evaluación de la satisfacción laboral

Instrumento	Satisfacción laboral - Euroempleo	NTP 213	S4/82
Descripción	Con este cuestionario sobre satisfacción laboral se pretende obtener por parte de los trabajadores, una valoración basada en tres aspectos relacionados con el compromiso del trabajador hacia la empresa, la motivación y la situación del entorno donde desarrollan su trabajo y la formación e información que le aporta la empresa a los trabajadores. (Euroempleo, 2012)	La evaluación del cuestionario permite apreciar la manera como los diferentes colectivos de una organización sienten y valoran los distintos elementos de su trabajo, ya sean intrínsecos o extrínsecos al mismo. Es un medio rápido, aunque no muy preciso, de detectar áreas críticas o de realizar un sondeo de actitud equiparable a una auditoria del factor humano. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2015)	Es un instrumento que evalúa la satisfacción laboral de una manera general, con alternativas de respuesta de insatisfecho, indiferente y satisfecho. (Meliá & Peiró, 2018)
N° de Ítems	23	19	91
N° de Factores	4	4	No posee factores
Ventajas	Tiene buen apoyo teórico, se lo puede evaluar por dimensiones, es de lenguaje entendible, se lo puede aplicar a cualquier empleado	Permite evaluar factores que son causantes de diferentes situaciones en el ámbito laboral.	Posee datos descriptivos y sociodemográficos que pueden ayudar a obtener más información.
Desventajas	- Algunas preguntas pueden pertenecer a otras dimensiones.	-Presentan preguntas abiertas que puede dificultar su evaluación e interpretación	Es un cuestionario demasiado extenso y con preguntas que resultan ser similares.
Tiempo	10-20 minutos por aplicación.	25-40 minutos por aplicación.	40-60 minutos por aplicación.
Técnica	Cuestionario	Cuestionario y preguntas abiertas en cuanto a inquietudes y observaciones	Cuestionario
Accesibilidad	Uso libre	Uso libre	Uso libre

**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Personal

Una vez identificadas las características diferenciales, se procedió a determinar el instrumento de evaluación de satisfacción laboral, para lo cual se consideraron los siguientes criterios:

- Tiempo de aplicación
- Facilidad de inclusión de preguntas sociodemográficas.
- Facilidad de uso y comprensión de dimensiones.
- Disponibilidad de cuestionario libre.
- Viabilidad de aplicación por parte del investigador.

Una vez aplicados los criterios de selección se decidió trabajar con el cuestionario de Satisfacción Laboral de Euroempleo por los siguientes motivos:

En primer lugar, el cuestionario tiene un tiempo de aplicación de 10 a 20 minutos máximo por persona, por lo que favorece a no interrumpir las actividades de los evaluados.

En segundo lugar, el cuestionario permite incluir preguntas sociodemográficas mientras que el NTP 213 no lo permite

En tercer lugar, los tres métodos tienen la facilidad de obtener el software libre.

Finalmente, el cuestionario de Euroempleo es un modelo aplicable por la investigadora.

En conclusión, se decide aplicar el método cuestionario de Satisfacción Laboral de Euroempleo, por las facilidades que presenta en relación con los otros métodos analizados.

### **Validez y Confiabilidad**

Los trabajos de investigación realizados con el instrumento le confieren validez al instrumento y la confiabilidad la proporciona el estadístico alfa de cronbach (0.88; 0.85 y 0.78 para la satisfacción general)

Para la aplicación de la herramienta es necesario considerar los siguientes aspectos:



El investigador encargado de aplicar la encuesta debe estar capacitado para resolver cualquier inquietud.

- Informar sobre el tiempo de aplicación, varía entre 10 a 20 minutos.
- Se debe tener el material suficiente para toda la población seleccionada.
- Explicar claramente las instrucciones a los participantes.

### 2.3.2. Análisis de datos.

**Tabla 6:** Matriz de análisis de los Test estadísticos.

Parámetros	T de Student	Chi Cuadrada	Correlación de Pearson	Correlación de Spearman
<b>Tamaño de la muestra</b>	Muestra menor de 50	Muestra mayor de 50	Muestra mayor de 50	Muestra mayor de 50
<b>Escala de medición</b>	Escala de intervalo o de razón	Variables nominales, de escala y de razón	Escala de intervalo o de razón	Escala ordinal y a veces nominales
<b>Tipo de prueba</b>	Pruebas paramétricas	Pruebas no paramétricas	Pruebas paramétricas	Pruebas no paramétricas
<b>Objetivo del estudio</b>	Comparar dos promedios	Comparar dos grupos	Correlación de dos variables	Comparar dos grupos
<b>Ponderaciones</b>	Nominal Ordinal (1)	Nominal Ordinal (1)	Nominal (0)	Ordinal Nominal (1)

**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Personal

Dada la información presentada, las variables de trabajo y los datos obtenidos previamente se concluye que se trabajará con el Chi Cuadrado y Correlación Jerárquica de Spearman (pruebas no paramétricas). Debido a que están presentan una ponderación de 1 y se ajustan a las necesidades de la investigación.

### Software utilizado

Para el análisis de la base de datos se utilizó el programa IBM SPSS Statistics Base 20, el cual es un software estadístico que ha sido diseñado para resolver problemas ya se de negocio o de investigación mediante pruebas de hipótesis, analítica predictiva, etc. Al ser un sistema global para el análisis de datos, nos permite que podamos obtener datos de diferente tipo de archivo y de esta manera generar informes tabulares, gráficos y diagramas de distribuciones y tendencias, estadísticos descriptivos y análisis. Es un software de uso libre y permite un volumen adecuado de datos aplicando test paramétricos y no paramétricos. (Statistics, s.f.)

## **CAPITULO III**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **3.1. Análisis y discusión de los resultados**

En la presente investigación se trabajó dos instrumentos para el análisis de datos, para la variable independiente calidad de vida se utilizó la matriz de riesgos laborales que poseía la institución y para la variable dependiente satisfacción laboral el cuestionario de satisfacción laboral de Euroempleo. Esto se realizó con los colaboradores del GAD Municipal San Pedro de Pelileo, los cuales son Administrativos y Operativos pertenecientes a los Departamentos de Alcaldía, Secretarías, Tesorería, Dirección Financiera, Dirección de Planificación, Avalúos y Catastros, Registro de la Propiedad, Dirección Administrativa, Dirección de Obras Públicas, Dirección de Agua Potable y Alcantarillado, Dirección de Desarrollo a la Comunidad, Dirección de Orden y Control, Dirección de Servicios Públicos y de las Dependencias Municipales como: Camal Municipal y Complejo Turístico “La Moya”.

#### **Análisis de la variable independiente mediante la Matriz de Riesgos Laborales**

En cumplimiento a la normativa legal que se establece en la Constitución del Ecuador, en Normas Comunitarias Andinas, Código de Trabajo y en el Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores, donde mencionan que es obligación de los empleadores el velar por la Salud y Seguridad de sus trabajadores y solicitan a todas las instituciones públicas y privadas la evaluación de riesgos a través de cualquier tipo de metodología, el GAD Municipal de Pelileo ha cumplido con esta normativa y ha realizado la ha realizado en el segundo trimestre del año 2019, en la cual participaron 156 colaboradores; con la evaluación y actualización de la matriz de riesgos laborales la cual consta de criterios que se reflejan el nivel de intervención sin riesgo, trivial, tolerante, moderado e importante.

### 3.1.1. Análisis e Interpretación de resultados.

**Variable Independiente:** Calidad de vida en el trabajo.

#### a. Riesgo Físico

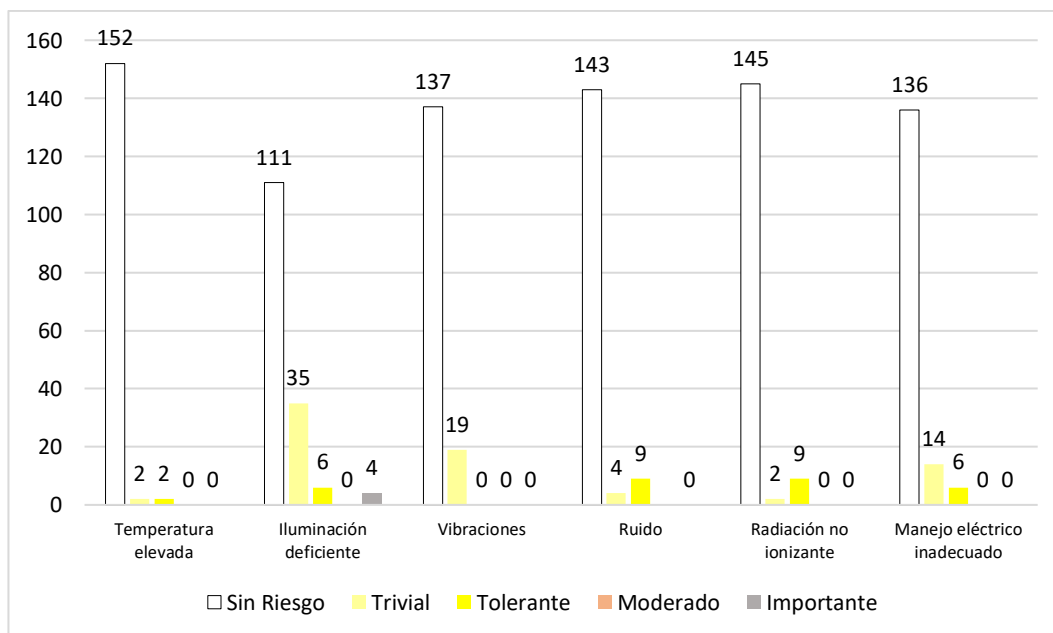
**Tabla 7:** Resultados de Riesgo físico.

Factor de Riesgo	Nivel de intervención en puestos de trabajo										
	Sr		T		To		Mo		I		Total
Temperatura elevada	152	97.44 %	2	1.28 %	2	1.28 %	0	0%	0	0%	156
Iluminación deficiente	111	71.15 %	35	22.44 %	6	3.85 %	0	0%	4	2,56 %	156
Vibraciones	137	87.82 %	19	12.18 %	0	0%	0	0%	0	0%	156
Ruido	143	91.67 %	4	2,56 %	9	5.77 %	0	0%	0	0%	156
Radiación no ionizante	145	92.95 %	2	1.28 %	9	5.77 %	0	0%	0	0%	156
Manejo eléctrico inadecuado	136	87.18 %	14	8.97 %	6	3.85 %	0	0%	0	0%	156

**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Matriz de riesgos laborales del GAD San Pedro de Pelileo.

**Gráfico 1:** Resultados de Riesgo físico



**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Matriz de riesgos laborales del GAD San Pedro de Pelileo.

### **Análisis:**

De los 156 (100%) colaboradores evaluados, se ha encontrado que en el riesgo de **Temperatura Elevada** 152 colaboradores que representan el (97.44%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 2 trabajadores que representan el (1.28%). Por otro lado, 2 colaboradores que son el (1.28%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado e Importante tenemos 0%. En el factor de **Iluminación deficiente** 111 colaboradores que representan el (71.15%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 35 trabajadores que representan el (22.44%). Por otro lado, 6 colaboradores que son el (3.85%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Importante tenemos 4 colaboradores que representa el (2,56%). Para el factor de **Vibraciones** 137 colaboradores que representan el (87.82%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 19 trabajadores que representan el (12.18%). En un nivel de intervención de riesgo Tolerante, Moderado e Importante tenemos 0%. En el riesgo de **Ruido** 143 colaboradores que representan el (91.67%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 4 trabajadores que representan el (2.56%). Por otro lado, 9 colaboradores que son el (5.77%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado e Importante tenemos 0%. Para el factor de riesgo **Radiación no ionizante** 145 colaboradores que representan el (92.95%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 2 trabajadores que representan el (1.28%). Por otro lado, 9 colaboradores que son el (5.77%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado e Importante tenemos 0%. Y por último en el riesgo de **Manejo eléctrico inadecuado** 136 colaboradores que representan el (87.18%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 14 trabajadores que representan el (8.97%). Por otro lado, 6 colaboradores que son el (3.85%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado e Importante tenemos 0%.

**Interpretación:**

Con los resultados obtenidos se logra identificar que existen factores de riesgo físico que intervienen de una manera tolerante e importante en algunos de los puestos de la institución como son radiación no ionizante, ruido, y en especial factores de iluminación deficiente con un nivel de intervención de importante que se hacen presente en toda el área administrativa de la institución.

La iluminación de los puestos de trabajo debe ser considerada una parte fundamental de las condiciones físicas del ambiente de trabajo, debido a que si existe deficiencia en la misma, esta puede causar un aumento de la fatiga visual, una reducción en el rendimiento, incremento en los errores y en ocasiones accidentes. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2015)

## b. Riesgo Mecánico

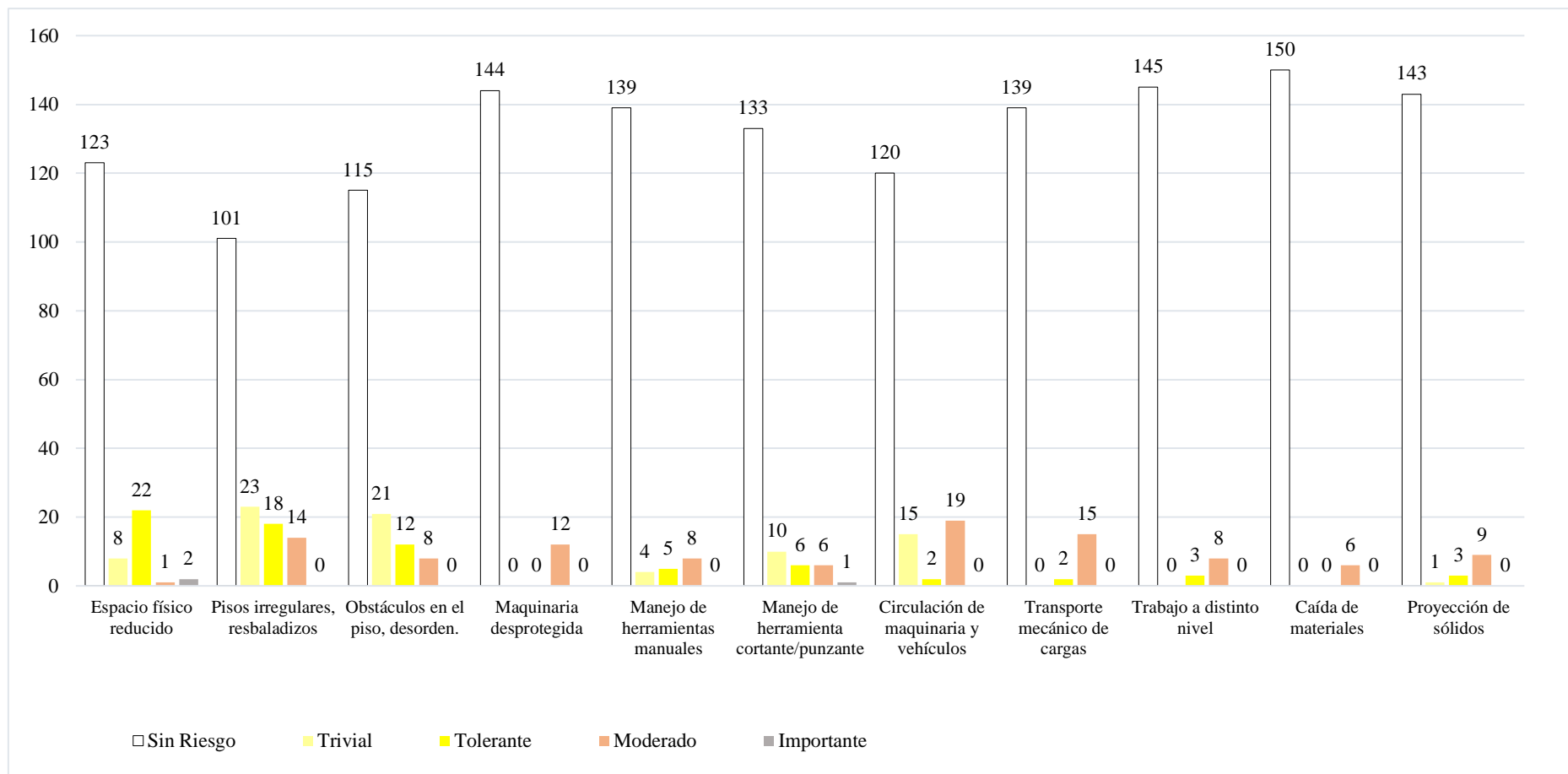
**Tabla 8:** Resultados de Riesgo Mecánico

Factor de Riesgo	Nivel de intervención en puestos de trabajo										
	Sr		T		To		Mo		I		Total
Espacio físico reducido	125	80.13%	8	5.13%	22	14.1%	1	0.64%	2	0%	156
Pisos irregulares, resbaladizos	99	63.46%	23	14.74%	18	11.54%	14	8.97%	0	1.28%	156
Obstáculos en el piso, desorden.	115	73.72%	21	13.46%	12	7.69%	8	5.13%	0	0%	156
Maquinaria desprotegida	144	92.31%	0	0%	0	0%	12	7.69%	0	0%	156
Manejo de herramientas manuales	137	87.82%	4	2.56%	5	3.21%	8	5.13%	0	1.28%	156
Manejo de herramienta cortante/punzante	133	85.26%	10	6.41%	6	3.85%	6	3.85%	1	0.64%	156
Circulación de maquinaria y vehículos	120	76.92%	15	9.62%	2	1.28%	19	12.18%	0	0%	156
Transporte mecánico de cargas	139	89.1%	0	0%	2	1.28%	15	9.62%	0	0%	156
Trabajo a distinto nivel	145	92.95%	0	0%	3	1.92%	8	5.13%	0	0%	156
Caída de materiales	150	96.15%	0	0%	0	0%	6	3.85%	0	0%	156
Proyección de sólidos	143	91.67%	1	0.64%	3	1.92%	9	5.77%	0	0%	156
Superficies calientes	148	94.87%	0	0%	2	1.28%	6	3.85%	0	0%	156
Trabajo en espacios confinados	148	94.87%	0	0%	0	0%	5	3.21%	3	1.92%	156
Movilización	80	51.28%	8	5.13%	10	6.41%	58	37.18%	0	0%	156

**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Matriz de riesgos laborales del GAD San Pedro de Pelileo.

**Gráfico 2:** Resultados de Riesgo Mecánico



**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Matriz de riesgos laborales del GAD San Pedro de Pelileo.

### **Análisis:**

De los 156 (100%) colaboradores evaluados, se ha encontrado que en el riesgo de **Espacio físico reducido** 125 colaboradores que representan el (80.13%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 8 trabajadores que representan el (5.13%). Por otro lado, 22 colaboradores que son el (14.1%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 1 colaborador que representa el (0.64%). En el riesgo **Pisos irregulares y resbaladizos** 99 colaboradores que representan el (63.46%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 23 trabajadores que representan el (14.74%). Por otro lado, 18 colaboradores que son el (11.54%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 14 colaboradores que representa el (8.97%) y en un nivel de Intervención Importante tenemos 2 trabajadores que representa el (1.28%). En el riesgo **Obstáculos en el piso, desorden** 115 colaboradores que representan el (73.72%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 21 trabajadores que representan el (13.46%). Por otro lado, 12 colaboradores que son el (7.69%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 8 trabajadores que representa el (5.13%). En el riesgo de **Maquinaria desprotegida** 144 colaboradores que representan el (92.31%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Moderado tenemos 12 colaboradores que representa el (7.69%). En el riesgo **Manejo de herramientas manuales** 137 colaboradores que representan el (87.82%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 4 trabajadores que representan el (2.56%). Por otro lado, 5 colaboradores que son el (3.21%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 8 trabajadores que representa el (5.13%) y en un nivel de Intervención Importante tenemos 2 trabajadores que representa el (1.28%). En el riesgo **Manejo de herramientas corto-punzante** 133 colaboradores que representan el (85.26%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 10 trabajadores que representan el (6.41%). Por otro lado, 6 colaboradores que son el (3.85%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 6 colaboradores que son el (3.85%), y en un nivel de Intervención Importante tenemos 1 trabajadores que representa el



(0.64%). En el riesgo **Circulación de maquinaria y vehículos** 120 colaboradores que representan el (76.92%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 15 trabajadores que representan el (9.62%). Por otro lado, 2 colaboradores que son el (1.28%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 19 trabajadores que representa el (12.18%). Para el riesgo **Transporte mecánico de cargas** 139 colaboradores que representan el (89.1%) Por otro lado, 2 colaboradores que son el (1.28%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 15 trabajadores que representa el (9.62%). En el riesgo **Trabajo a distinto nivel** 145 colaboradores que representan el (92.95%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. Por otro lado, 3 colaboradores que son el (1.92%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 8 trabajadores que representa el (5.13%). En cuanto a **Caída de materiales** 150 colaboradores que representan el (96.15%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. Por otro lado, en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 6 trabajadores que representa el (3.85%). En el riesgo de **Proyección de sólidos** 143 colaboradores que representan el (91.67%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo, en un nivel de intervención Trivial, tenemos a 1 trabajador que representan el (0.64%). Por otro lado, 3 colaboradores que son el (1.92%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 9 trabajadores que representa el (5.77%). En el factor de **Superficies Calientes** 148 colaboradores que representan el (94.87 %) no se encuentran expuestos a ningún riesgo, Por otro lado, 2 colaboradores que son el (1.28%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 6 trabajadores que representa el (3.85%). Para el riesgo de **Trabajo en espacios confinados** 148 colaboradores que representan el (94.87 %) no se encuentran expuestos a ningún riesgo, en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 5 trabajadores que representa el (3.21%) y en el nivel de intervención Importante existe 3 colaboradores que representa el (1.92%). En cuanto al riesgo de **Movilización** 80 colaboradores que representan el (51.28 %) no se encuentran expuestos a ningún riesgo, Por otro lado, 8 colaboradores que son el (5.13%), están en un nivel de riesgo Trivial; en un nivel de intervención Tolerante tenemos 10 colaboradores que representa el (6.41%) y en el nivel de intervención Moderado tenemos 58 trabajadores que representa el (37.18%).

**Interpretación:**

Con los resultados obtenidos se logra identificar que los factores de riesgo mecánico que intervienen en un mayor porcentaje son los niveles de intervención importante con un factor de riesgos de espacio físico reducido y trabajos en espacios confinados, que se hacen presente en el área operativa de los Departamentos de Obras Publicas y Agua Potable y Alcantarillado.

Se conoce que cuando trabajamos en un espacio laboral óptimo y adecuado estamos potenciando nuestra salud emocional y se ha confirmado que cuando las áreas de trabajo son cómodas mejoran la salud en un 20% y la felicidad de los empleados en un 24%, es así como se logra que los niveles de productividad aumenten entre un 15 y 35%. El espacio de trabajo debería estar diseñado para conseguir los objetivos estratégicos de la institución, tomando en cuenta que ninguna institución es igual a otra, por esta razón el diseño debe ser adaptado a sus necesidades en concreto. Cuando existe un espacio físico adecuado este no solo favorece al bienestar emocional del empleado sino que también contribuye a que el entorno de trabajo se encuentre limpio y ordenado, facilitando así la movilización adecuada del personal en sus puestos de trabajo. (Serrano, 2004)

### c. Riesgo Químico

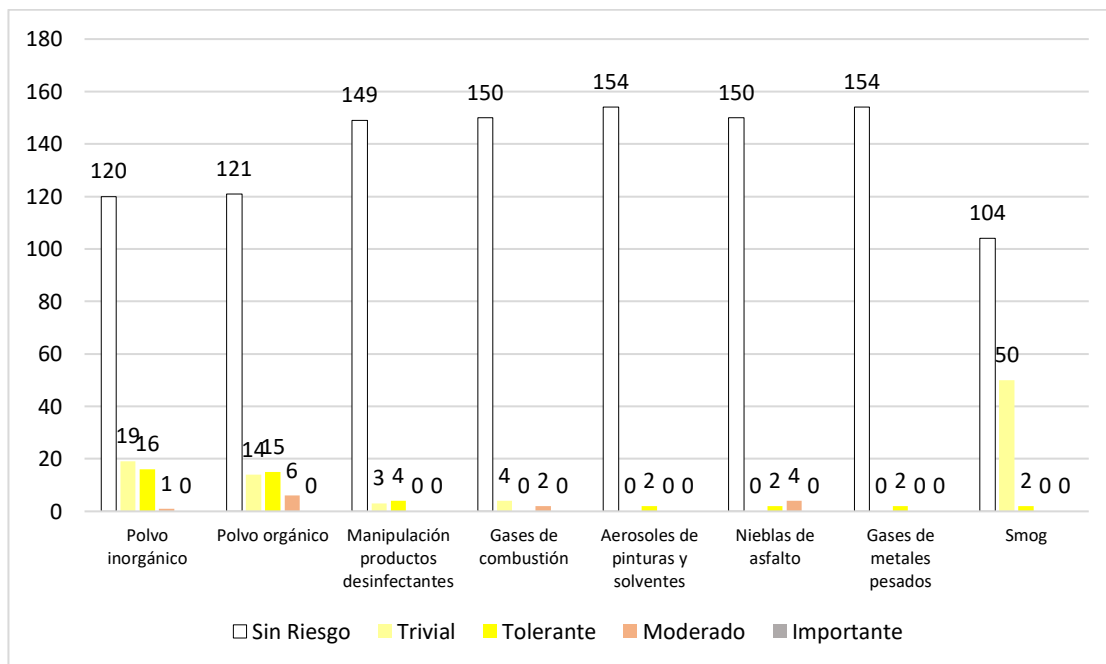
**Tabla 9:** Resultados de Riesgo Químico.

Factor de Riesgo	Nivel de intervención en puestos de trabajo										
	Sr		T		To		Mo		I		Total
Polvo inorgánico	120	76.92 %	19	12.18 %	16	10.26 %	1	0.64 %	0	0%	156
Polvo orgánico	121	77.56 %	14	8.97 %	15	9.62 %	6	3.85 %	0	0%	156
Manipulación productos desinfectantes	149	95.51 %	3	1.92 %	4	2.56 %	0	0%	0	0%	156
Gases de combustión	150	96.15 %	4	2.56 %	0	0%	2	1.28 %	0	0%	156
Aerosoles de pinturas y solventes	154	98.72 %	0	0%	2	1.28 %	0	0%	0	0%	156
Nieblas de asfalto	150	96.15 %	0	0%	2	1.28 %	4	2.56 %	0	0%	156
Gases de metales pesados	154	98.72 %	0	0%	2	1.28 %	0	0%	0	0%	156
Smog	104	66.67 %	50	32.05 %	2	1.28 %	0	0%	0	0%	156

**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Matriz de riesgos laborales del GAD San Pedro de Pelileo.

**Gráfico 3:** Resultados de Riesgo Químico



**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Matriz de riesgos laborales del GAD San Pedro de Pelileo

### **Análisis:**

De los 156 (100%) colaboradores evaluados, se ha encontrado que en el riesgo de **Polvo inorgánico** 120 colaboradores que representan el (76.92%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 19 trabajadores que representan el (12.18%). Por otro lado, 16 colaboradores que son el (10.26%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 1 colaborador que representa el (0.64%). Para el factor de riesgo **Polvo orgánico** 121 colaboradores que representan el (77.56%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 14 trabajadores que representan el (8.97%). Por otro lado, 15 colaboradores que son el (9.62%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 6 colaboradores que representa el (3.85%). Para el riesgo de **Manipulación de productos desinfectantes** 149 colaboradores que representan el (95.51%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 3 trabajadores que representan el (1.92%). Por otro lado, 4 colaboradores que son el (2.56%), están en un nivel de riesgo Tolerante; Para el riesgo **Gases de combustión** 150 colaboradores que representan el (95.16%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 4 trabajadores que representan el (2.56%). En un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 2 colaboradores que representa el (1.28%). En el riesgo **Aerosoles de pinturas y solventes** 154 colaboradores que representan el (98.72%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Tolerante tenemos a 2 colaboradores que representa el (1.28%); en el factor de riesgo **Nieblas de asfalto** 150 colaboradores que representan el (96.15%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Tolerante tenemos a 2 colaboradores que representa el (1.28%); y en un nivel de Moderado tenemos a 4 colaboradores que representa el (2.56%). En el riesgo **Gases de metales pesados** 154 colaboradores que representan el (98.72%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. y en un nivel de Tolerante tenemos a 2 colaboradores que representa el (1.28%). Y por último en el factor de riesgo **Smog** 104 colaboradores que representan el (66.67%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo; en un nivel de Trivial tenemos a 50 colaboradores que representa el (32.05%)

**Interpretación:**

Los resultados obtenidos permiten identificar que los factores de riesgo químico como son los polvos orgánicos e inorgánicos se presentan en los puestos de trabajo con un nivel de intervención tolerable y moderada, los puestos que se ven afectados con estos factores pertenecen en su mayoría a los departamentos de Avalúos y Catastros (Topógrafos) y de Obras Públicas.

La frecuente exposición a estos polvos en un largo plazo puede causar afecciones a la salud de los colaboradores, siendo los pulmones uno de los principales órganos afectados, produciéndose así enfermedades pulmonares obstructivas (EPO) como la neumoconiosis. Es fundamental investigar el ambiente laboral en el que se desenvuelve el colaborador, para así hacer una valoración de las medidas de prevención tanto personal como institucional. Para precautelar el bienestar de nuestros colaboradores se los debe dotar de los equipos de protección necesarios como mascarillas o equipos autónomos de respiración, y en el caso de que su nivel de intervención sea importante, es necesario el uso de equipos como extractores o ventiladores para así reducir la exposición a este riesgo. (Casas - Maldonado, 2014)

#### d. Riesgo Biológico

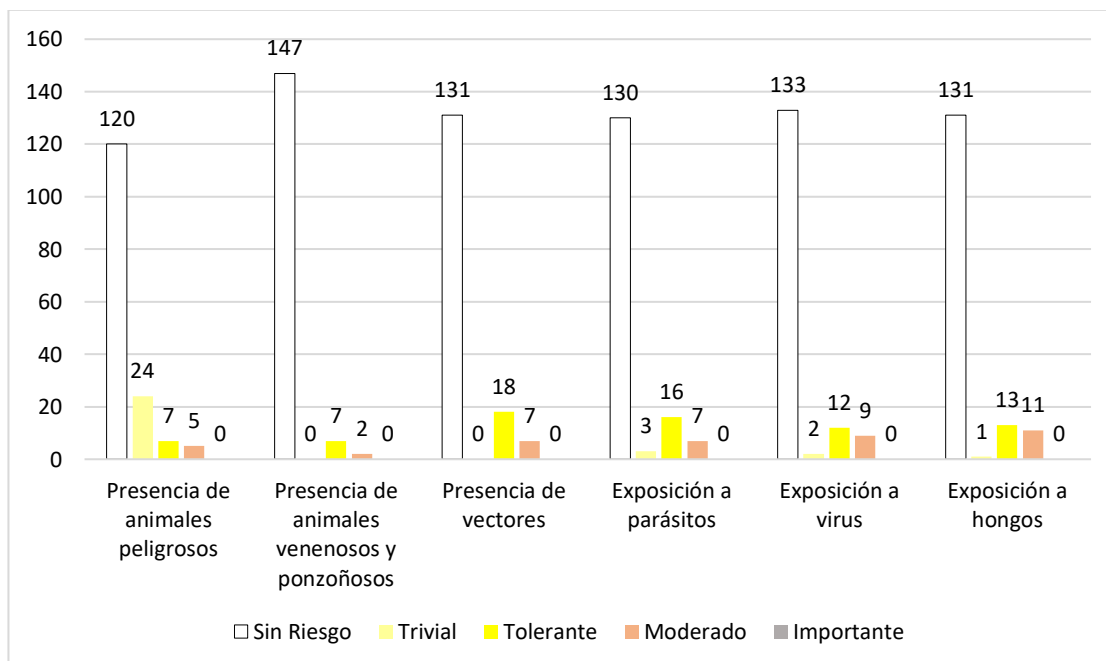
**Tabla 10:** Resultados de Riesgo Biológico

Factor de Riesgo	Nivel de intervención en puestos de trabajo										
	Sr		T		To		Mo		I		Total
Presencia de animales peligrosos	120	76.92 %	24	15.38 %	7	4.49 %	5	3.21%	0	0%	156
Presencia de animales venenosos y ponzoñosos	147	94.23 %	0	0%	7	4.49 %	2	1.28%	0	0%	156
Presencia de vectores	131	83.97 %	0	0%	18	11.54 %	7	4.49%	0	0%	156
Exposición a parásitos	130	83.33 %	3	1.92 %	16	10.26 %	7	4.49%	0	0%	156
Exposición a virus	133	85.26 %	2	1.28 %	12	7.69 %	9	5.77%	0	0%	156
Exposición a hongos	131	83.97 %	1	0.64 %	13	8.33 %	11	7.05%	0	0%	156

**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Matriz de riesgos laborales del GAD San Pedro de Pelileo.

**Gráfico 4:** Resultados de Riesgo Biológico



**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Matriz de riesgos laborales del GAD San Pedro de Pelileo.

### **Análisis:**

De los 156 (100%) colaboradores evaluados, se ha encontrado que en el riesgo de **Presencia de animales peligrosos** 120 colaboradores que representan el (76.92%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 24 trabajadores que representan el (15.38%). Por otro lado, 7 colaboradores que son el (4.49%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 5 colaboradores que representa el (3.21%). En el factor de riesgo **Presencia de animales venenosos y ponzoñosos** 147 colaboradores que representan el (94.23%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. Por otro lado, 7 colaboradores que son el (4.49%), están en un nivel de riesgo Tolerante y en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 2 colaboradores que representa el (1.28%). En el riesgo de **Presencia de Vectores** 131 colaboradores que representan el (83.97%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. Por otro lado, 18 colaboradores que son el (11.54%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 7 colaboradores que representa el (4.49%). En cuanto al factor de riesgo **Exposición a parásitos** 130 colaboradores que representan el (83.33%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 3 trabajadores que representan el (1.92%). Por otro lado, 16 colaboradores que son el (10.26%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 7 colaboradores que representa el (4.49%). En el riesgo **Exposición a virus** 133 colaboradores que representan el (85.26%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 2 trabajadores que representan el (1.28%). Por otro lado, 12 colaboradores que son el (7.69%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 9 colaboradores que representa el (5.77%). Y por último para el factor **Exposición a hongos** 131 colaboradores que representan el (83.97%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 1 trabajador que representan el (0.64%). Por otro lado, 13 colaboradores que son el (8.33%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 11 colaboradores que representa el (7.05%).

**Interpretación:**

Se ha logrado identificar que los factores de riesgo biológico que está interviniendo de manera moderada en los puestos de trabajo es la exposición a virus, siendo el departamento de Agua Potable y Alcantarillado uno de los más afectados, en puestos como: Operador de tratamiento de aguas servidas y Operador de redes de agua y alcantarillado. En el área del Camal Municipal se encuentran factores de riesgo como exposición a parásitos, vectores y hongos en los operarios de esta dependencia.

En el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo se menciona que es una obligación para la institución la prevención del riesgo biológico en el medio laboral, es por ello que se debe tomar las medidas necesarias para evitar daños a la salud que sean originados por agentes biológicos con capacidad infecciosa presentes en el medio laboral, el empleador debe brindar las medidas de prevención necesarias, no solo con la dotación de equipo de protección personal o grupal como pueden ser mascarillas, guantes , gafas o batas, sino también la elaboración y adecuada difusión de protocolos preventivos de actuación frente a este riesgo. (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 1986)



### e. Riesgo Ergonómico

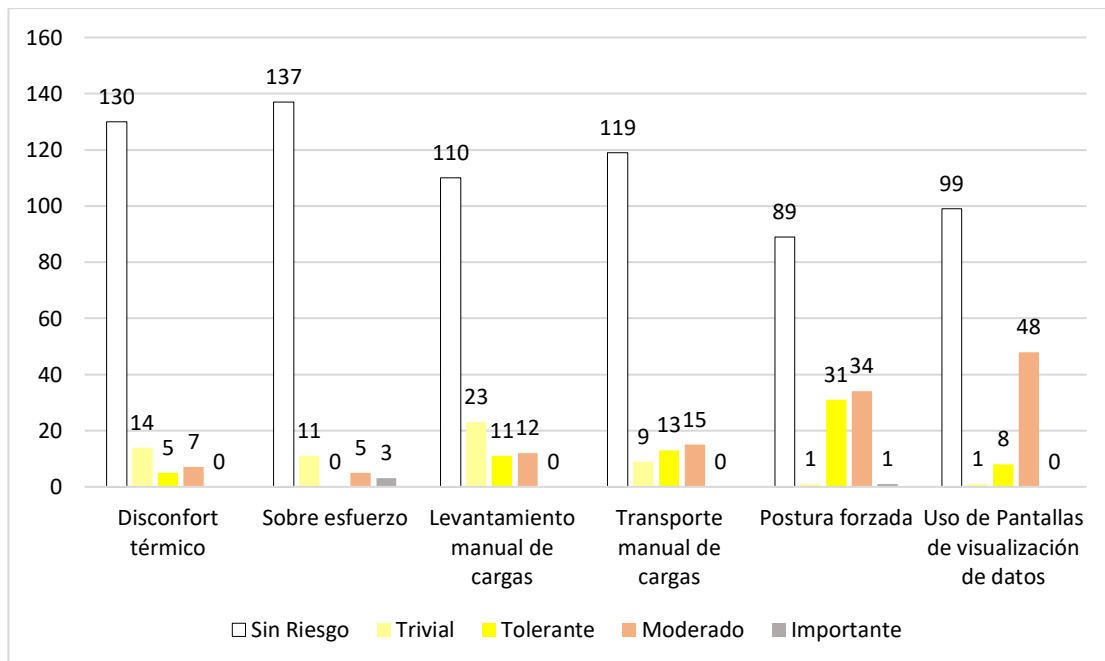
**Tabla 11:** Resultados de Riesgo Ergonómico

Factor de Riesgo	Nivel de intervención en puestos de trabajo										
	Sr		T		To		Mo		I		Total
Discomfort térmico	130	83.33 %	14	8.97%	5	3.21 %	7	4.49%	0	0%	156
Sobre esfuerzo	137	87.82 %	11	7.05%	0	0%	5	3.21%	3	1.92 %	156
Levantamiento manual de cargas	110	70.51 %	23	14.74 %	11	7.05 %	12	7.69%	0	0%	156
Transporte manual de cargas	119	76.28 %	9	5.77%	13	8.33 %	15	9.62%	0	0%	156
Postura forzada	89	57.05 %	1	0.64%	31	19.87 %	34	21.79%	1	0.64 %	156
Uso de Pantallas de visualización de datos	99	63.46 %	1	0.64%	8	5.13 %	48	30.77%	0	0%	156

**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Matriz de riesgos laborales del GAD San Pedro de Pelileo.

**Gráfico 5:** Resultados de Riesgo Ergonómico



**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Matriz de riesgos laborales del GAD San Pedro de Pelileo.

### **Análisis:**

De los 156 (100%) colaboradores evaluados, se ha encontrado que en el riesgo de **Discomfort Térmico** 130 colaboradores que representan el (83.33%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 14 trabajadores que representan el (8.97%). Por otro lado, 5 colaboradores que son el (3.21%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 7 colaboradores que representa el (4.49%). En el riesgo de **Sobre esfuerzo** 137 colaboradores que representan el (87.82%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 11 trabajadores que representan el (7.05%). Por otro lado, 5 colaboradores que son el (3.21%), están en un nivel de riesgo Moderado y en un nivel de intervención de Importante tenemos 3 colaboradores que representa el (1.92%). En el riesgo de **Levantamiento Manual de cargas** 110 colaboradores que representan el (70.51%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 23 trabajadores que representan el (14.74%). Por otro lado, 11 colaboradores que son el (7.05%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 12 colaboradores que representa el (7.69%). Para el factor de riesgo **Transporte Manual de Cargas** 119 colaboradores que representan el (76.28%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 9 trabajadores que representan el (5.77%). Por otro lado, 13 colaboradores que son el (8.33%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 15 colaboradores que representa el (9.62%). Para el riesgo de **Postura Forzada** 89 colaboradores que representan el (57.05%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 1 trabajador que representan el (0.64%). Por otro lado, 8 colaboradores que son el (5.13%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 48 colaboradores que representa el (30.77%). Y por último para el riesgo de **Uso de pantallas de visualización de datos** tenemos que 99 colaboradores que representan el (63.46%) no se encuentran expuestos a ningún riesgo. En un nivel de intervención Trivial, tenemos a 1 trabajador que representan el (0.64%). Por otro lado, 8 colaboradores que son el (5.13%), están en un nivel de riesgo Tolerante; en un nivel de intervención de riesgo Moderado tenemos 48 colaboradores que representa el (30.77%).

**Interpretación:**

En cuanto al riesgo ergonómico es uno de los riesgos que se hace presente en toda la institución, tanto a nivel administrativo como operativo, con un nivel de intervención de importante en puestos de operarios del camal municipal, los factores de riesgo que se hacen presentes son sobre esfuerzo y postura forzada, siendo este último un factor que se encuentra presente en los demás puestos de trabajo con un nivel de intervención moderado.

El sobre esfuerzo es una de las causas de trastornos musco – esqueléticos que afecta a los trabajadores que se relacionan con actividades en las que se requiere mucha fuerza dando lugar a lesiones en el sistema óseo o dañar tejidos de la región lumbar. El sobre esfuerzo también causa que los operarios adopten posturas forzadas que por lo general afectan a la columna vertebral causando fatiga muscular y en casos extremos trastornos degenerativos. (Lutman, Jager, & Griefahn, 2004)

La institución debe identificar y evaluar estos riesgos de forma inicial y periódica con el objetivo de establecer acciones preventivas para así controlar este tipo de riesgo desde su origen, su medio de transmisión y por último en el trabajador, tomando en cuenta que esto no solo afecta a su salud, sino también a la calidad de vida que este está llevando en la institución. (Comunidad - Andina, 2005)

## f. Riesgos Psicosociales

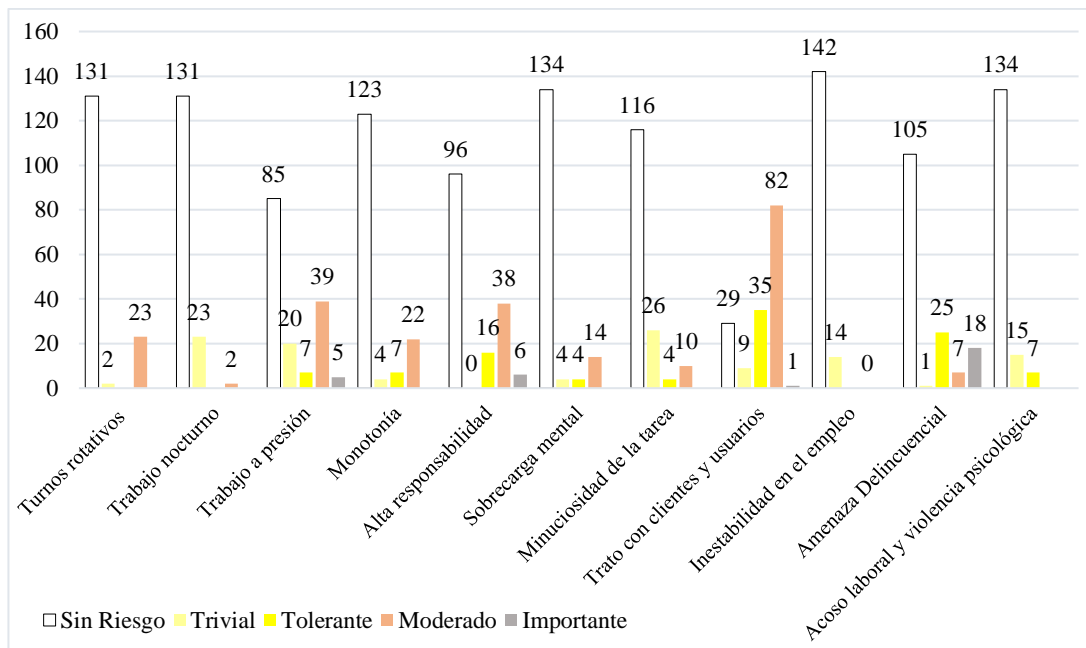
**Tabla 12:** Resultados de Riesgos Psicosociales

Factor de Riesgo	Nivel de intervención en puestos de trabajo										
	Sr		T		To		Mo		I		Total
Turnos rotativos	131	84.0%	2	1.3%	0	0%	23	14.74%	0	0%	156
Trabajo nocturno	131	83.97%	23	14.74%	0	0%	2	1.28%	0	0%	156
Trabajo a presión	85	54.5%	20	12.8%	7	4.5%	39	25.0%	5	3.2%	156
Monotonía	123	78.8%	4	2.6%	7	4.5%	22	14.1%	0	0%	156
Alta responsabilidad	96	61.5%	0	0%	16	10.3%	38	24.4%	6	3.8%	156
Sobrecarga mental	134	85.9%	4	2.6%	4	2.6%	14	9.0%	0	0%	156
Minuciosidad de la tarea	116	74.4%	26	16.7%	4	2.6%	10	6.4%	0	0%	156
Trato con clientes y usuarios	29	18.6%	9	5.8%	35	22.4%	82	52.6%	1	0.6%	156
Inestabilidad en el empleo	142	91.0%	14	9.0%	0	0%	0	0%	0	0%	156
Amenaza Delincuencial	105	67.31%	1	0.6%	25	16.0%	7	4.49%	18	11.5%	156
Acoso laboral y violencia psicológica	134	85.9%	15	9.6%	7	4.5%	0	0%	0	0%	156

**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Matriz de riesgos laborales del GAD San Pedro de Pelileo.

**Gráfico 6:** Resultados de Riesgos Psicosociales



**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Matriz de riesgos laborales del GAD San Pedro de Pelileo.

**Análisis:**

De los 156 (100%) colaboradores evaluados, se ha encontrado que en el factor de riesgo **Turnos rotativos** 131 trabajadores que representan el (84.0%) no se encuentran expuestos a este riesgo, en cambio 2 trabajadores que representa el (1.3%) están expuestos en un nivel de intervención Trivial; por otro lado, 23 trabajadores que representa el (14.74%) se encuentran en un nivel de intervención Moderado. En cuanto al factor de riesgo **Trabajo Nocturno** 131 trabajadores que representan el (83.97%) no se encuentran expuestos a este riesgo, en cambio 23 trabajadores que representa el (14.74%) están expuestos en un nivel de intervención Trivial; por otro lado, 2 trabajadores que representa el (1.28%) se encuentran en un nivel de intervención Moderado. Para el factor de riesgo **Trabajo a Presión** 85 trabajadores que representan el (54.5%) no se encuentran expuestos a este riesgo, en cambio 20 trabajadores que representa el (12.8%) están expuestos en un nivel de intervención Trivial; por otro lado, 7 trabajadores que representa en (4.5%) se encuentran en un nivel de intervención Tolerante, en un nivel de intervención Moderado tenemos 39 trabajadores que representa el (25.0%) y con un nivel de intervención Importante tenemos 5 trabajadores con un (3.21%). Para el factor de riesgo **Monotonía** 123 trabajadores que representan el (78.8%) no se encuentran expuestos a este riesgo, en cambio 4

trabajadores que representa el (2.6%) están expuestos en un nivel de intervención Trivial; por otro lado, 7 trabajadores que representa el (4.5%) se encuentran en un nivel de intervención Tolerante, para el nivel de intervención Moderado tenemos 22 personas con un (14.1%). En el factor **Alta Responsabilidad** 96 trabajadores que representan el (61.5%) no se encuentran expuestos a este riesgo, en cambio 16 trabajadores que representa el (10.3%) están expuestos en un nivel de intervención Tolerante; por otro lado, 38 trabajadores que representa el (22.44%) se encuentran en un nivel de intervención Moderado y 6 trabajadores que representa el (3.8%) con una intervención de Importante. En cuanto a la **Sobrecarga Mental** 134 trabajadores que representan el (85.9%) no se encuentran expuestos a este riesgo, en cambio 4 trabajadores que representa el (2.6%) están expuestos en un nivel de intervención Trivial; por otro lado, 4 trabajadores que representa el (2.6%) se encuentran en un nivel de intervención Tolerante y 14 trabajadores que representa el (9.0%) en un nivel de riesgo Moderado. En el factor de riesgo de **Minuciosidad de la tarea** 116 trabajadores que representan el (74.4%) no se encuentran expuestos a este riesgo, en cambio 26 trabajadores que representa el (16.7%) están expuestos en un nivel de intervención Trivial; por otro lado, 4 trabajadores que representa el (2.6%) se encuentran en un nivel de intervención Tolerante y 10 trabajadores que representa el (6.4%) se encuentra en un nivel de Moderado. Para el riesgo **Trato con Clientes y usuarios** 29 trabajadores que representan el (18.6%) no se encuentran expuestos a este riesgo, en cambio 9 trabajadores que representa el (5.8%) están expuestos en un nivel de intervención Trivial; por otro lado, 35 trabajadores que representa el (22.44%) se encuentran en un nivel de intervención Tolerante, con 82 trabajadores que es el (52.6%) se presentan en un nivel Moderado de intervención y 1 colaborador que es el (0.6%) en el nivel de Importante. En el riesgo de **Inestabilidad en el empleo** 142 trabajadores que representan el (91.0%) no se encuentran expuestos a este riesgo, en cambio 14 trabajadores que representa el (9.0%) están expuestos en un nivel de intervención Trivial. En el riesgo de **Amenaza Delincuencial** 105 trabajadores que representan el (67.31%) no se encuentran expuestos a este riesgo, en cambio 1 trabajador que representa el (0.6%) están expuestos en un nivel de intervención Trivial; por otro lado, 25 trabajadores que representa el (16.0%) se encuentran en un nivel de intervención Tolerante y 7 trabajadores que representa el (4.49%) con una intervención Moderado y en un nivel de intervención Importante son 18 trabajadores con (11.54%) y por

último en el riesgo de **Acoso laboral y violencia psicológica** 134 trabajadores que representan el (85.9%) no se encuentran expuestos a este riesgo, en cambio 15 trabajadores que representa el (9.6%) están expuestos en un nivel de intervención Trivial; por otro lado, 7 trabajadores que representa el (4.5%) se encuentran en un nivel de intervención Tolerante.

### **Interpretación:**

Los riesgos psicosociales constituyen un reto en Seguridad y Salud en el Trabajo ya que no solo afectan significativamente la salud de los trabajadores sino también tienen efectos negativos para las instituciones, los factores de riesgo que se han identificado en un nivel de intervención importante son el trabajo a presión, alta responsabilidad en el área de Alcaldía y Consejo Municipal y amenaza delincuencia, en el área de Tesorería y Agentes de control.

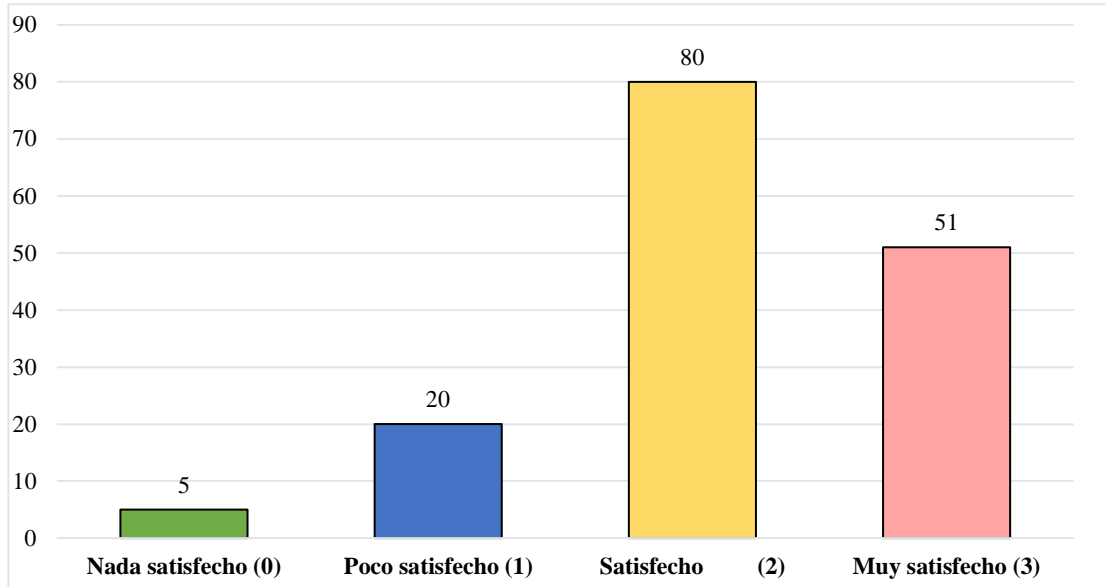
Estos son factores que pueden desequilibrar o incluso alterar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo normal de la actividad que realiza en su trabajo, hay que tener en cuenta que son factores probables de daño a la salud y pueden afectar a la salud física como a la psicológica. (Moreno - Jimenez, 2011)

Legalmente el empresario está obligado a realizar la evaluación de riesgos, y es precisamente éste el instrumento fundamental que va a permitir enfocar el problema desde un punto de vista preventivo, ya que le permitirá tomar las medidas adecuadas para garantizar la salud de los trabajadores. (Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales, 2009)

## Variable Dependiente: Satisfacción laboral.

### a. Dimensión de análisis: Percepción General.

Gráfico 7: Percepción General



Elaborado por: Jomayra Karolina Velásquez Ramos

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral - Euroempleo.

Tabla 13: Percepción General

Preguntas	Nada satisfecho (0)	Poco satisfecho (1)	Satisfecho (2)	Muy satisfecho (3)
Como se ha sentido trabajando en esta institución?	5	20	80	51
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>80</b>	<b>51</b>
<b>Porcentaje</b>	3.21%	12.82%	51.28%	32.69%

Elaborado por: Jomayra Karolina Velásquez Ramos

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral - Euroempleo.

### Análisis:

De los 156 colaboradores encuestados que representa el 100%, tenemos los siguientes resultados: 5 personas (3.21%) se encuentran en un nivel **Nada Satisfecho**, de la misma manera 20 personas (12.82%), se ubican dentro de un nivel **Poco Satisfecho**, igualmente 80 personas (51.28%) se sitúan dentro de un nivel **Satisfecho** y 51 personas (32.69%), están en una situación de **Muy Satisfecho**.

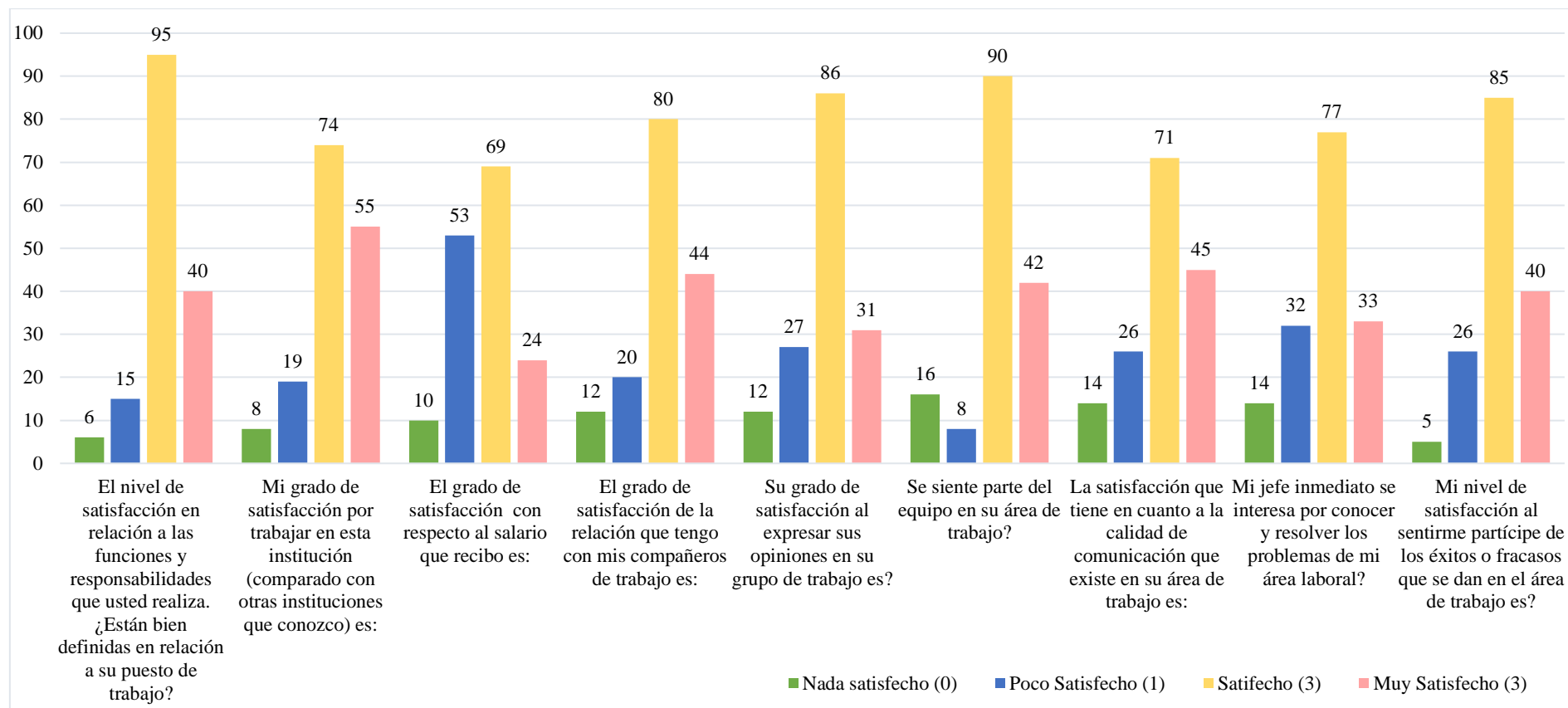


**Interpretación:**

Con los resultados obtenidos se puede decir que la mayor parte de colaboradores indican que se sienten satisfechos trabajando en la institución, al hablar de la percepción general de las empresas hablamos de todas las sensaciones que los colaboradores tienen de la institución, las relaciones interpersonales, oportunidades de desarrollo o la orientación a objetivos puntuales son aspectos que intervienen, y que pueden llegar a ser positivas o negativas estos se convierten en la pieza fundamental y estratégica de la institución. (Arano-Chavez, Cano-Flores, & Olivera-Gomez, 2012)

**b. Dimensión de análisis: Motivación y Reconocimiento.**

**Gráfico 8:** Motivación y Reconocimiento.



**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Cuestionario de Satisfacción laboral – Euroempleo

**Tabla 14:** Motivación y Reconocimiento.

<b>Preguntas</b>	<b>Nada satisfecho (0)</b>	<b>Poco satisfecho (1)</b>	<b>Satisfecho (2)</b>	<b>Muy satisfecho (3)</b>
El nivel de satisfacción en relación a las funciones y responsabilidades que usted realiza. ¿Están bien definidas en relación a su puesto de trabajo?	6	15	95	40
Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparado con otras instituciones que conozco) es:	8	19	74	55
El grado de satisfacción con respecto al salario que recibo es:	10	53	69	24
El grado de satisfacción de la relación que tengo con mis compañeros de trabajo es:	12	20	80	44
Su grado de satisfacción al expresar sus opiniones en su grupo de trabajo es?	12	27	86	31
Se siente parte del equipo en su área de trabajo?	16	8	90	42
La satisfacción que tiene en cuanto a la calidad de comunicación que existe en su área de trabajo es:	14	26	71	45
Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral?	14	32	77	33
Mi nivel de satisfacción al sentirme participe de los éxitos o fracasos que se dan en el área de trabajo es?	5	26	85	40
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>226</b>	<b>727</b>	<b>354</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>6.91%</b>	<b>16.1%</b>	<b>51.78</b>	<b>25.21%</b>

**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Cuestionario de Satisfacción laboral - Euroempleo.

### **Análisis:**

De las 1404 respuestas del cuestionario aplicado a 156 colaboradores (100%) tenemos: 97 personas (6.91%) se ubican en un nivel **Nada Satisfecho**, 226 personas (16.1%), se encuentran dentro de un nivel **Poco Satisfecho**, 727 personas (51.78%) se sitúan dentro de un nivel **Satisfecho** y 354 personas (25.21%), presentan que están en una situación de **Muy Satisfecho**.

### **Interpretación:**

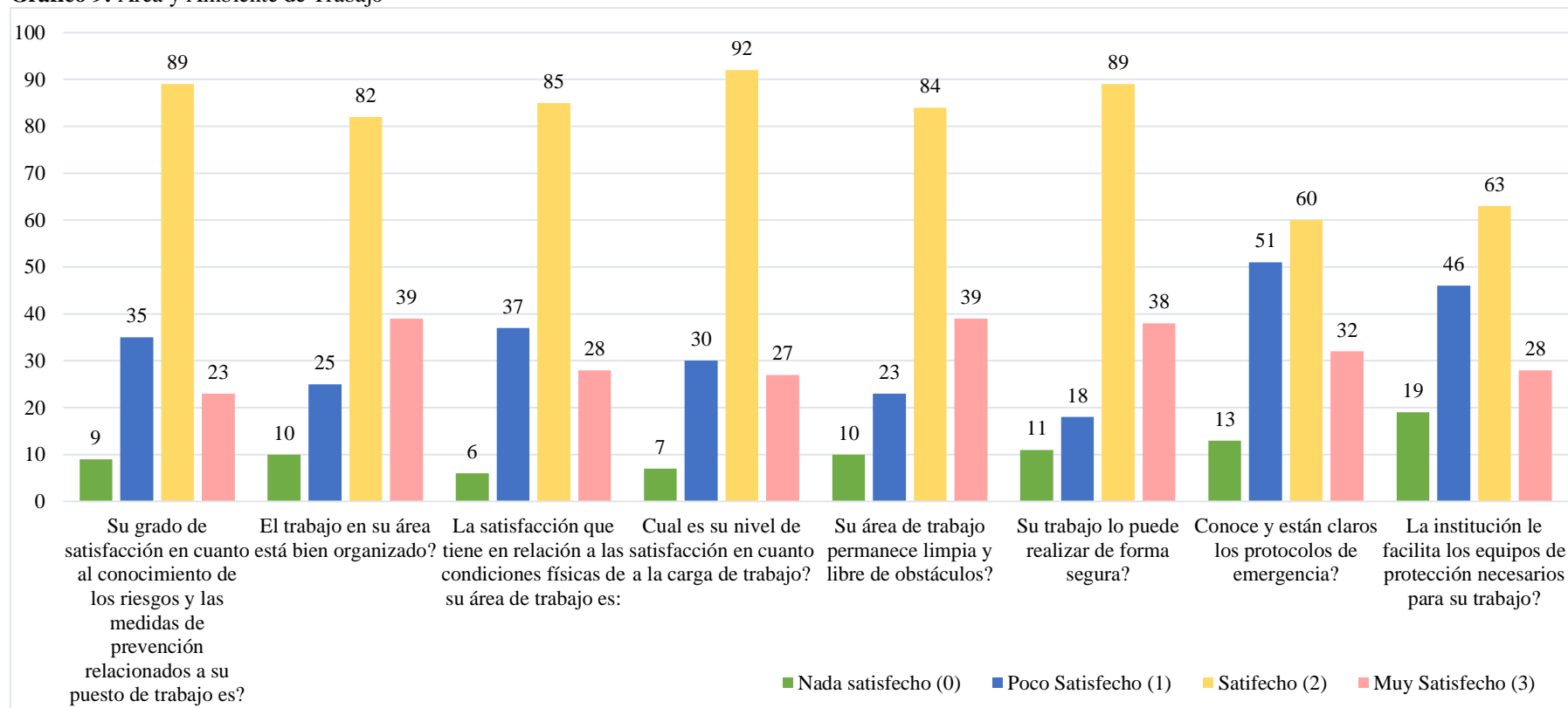
En relación a la motivación y reconocimiento que los colaboradores poseen se logra identificar que la mayor parte de ellos se encuentran satisfechos, llevar a cabo un proceso de reconocimiento que sea productivo y positivo en nuestros colaboradores es la técnica clave para que el aporte que estos dan a la institución, facilite el cumplimiento de objetivos que es necesario para el éxito de la institución, el empoderar al empleado, permitirle expresar sus opiniones y ser escuchadas ayuda a mejorar la satisfacción de este en relación a su entorno de trabajo, los mandos superiores cumplen un rol fundamental, ya que cuando estos se interesan por sus colaboradores al solucionar problemas o brindarles la motivación permanente y adecuada facilita que ellos se sientan a gusto realizando su trabajo. Para que exista una motivación exitosa

es necesario que tanto los intereses personales como institucionales deben coincidir o estar alineados hacia un mismo punto.

Es indispensable que el proceso de motivación y reconocimiento sean por un largo plazo, debido que esto permite que las expectativas personales y laborales sean mayores, caso contrario de creará en el colaborador un sentimiento de decepción y rechazo a su actividades laborales. (Lopez - Diaz & Hernandez - Iruegas, 2013)

c. **Dimensión de análisis:** Área y Ambiente de Trabajo.

**Gráfico 9:** Área y Ambiente de Trabajo



**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Cuestionario de Satisfacción laboral – Euroempleo

**Tabla 15:** Área y Ambiente de Trabajo

Preguntas	Nada satisfecho (0)	Poco satisfecho (1)	Satisfecho (2)	Muy satisfecho (3)
Su grado de satisfacción en cuanto al conocimiento de los riesgos y las medidas de prevención relacionados a su puesto de trabajo es?	9	35	89	23
El trabajo en su área está bien organizado?	10	25	82	39
La satisfacción que tiene en relación a las condiciones físicas de su área de trabajo es:	6	37	85	28
Cuál es su nivel de satisfacción en cuanto a la carga de trabajo?	7	30	92	27
Su área de trabajo permanece limpia y libre de obstáculos?	10	23	84	39
Su trabajo lo puede realizar de forma segura?	11	18	89	38
Conoce y están claros los protocolos de emergencia?	13	51	60	32
La institución le facilita los equipos de protección necesarios para su trabajo?	19	46	63	28
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>265</b>	<b>644</b>	<b>254</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>6.81%</b>	<b>21.23%</b>	<b>51.6%</b>	<b>20.35%</b>

**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Cuestionario de Satisfacción laboral - Euroempleo.

### **Análisis:**

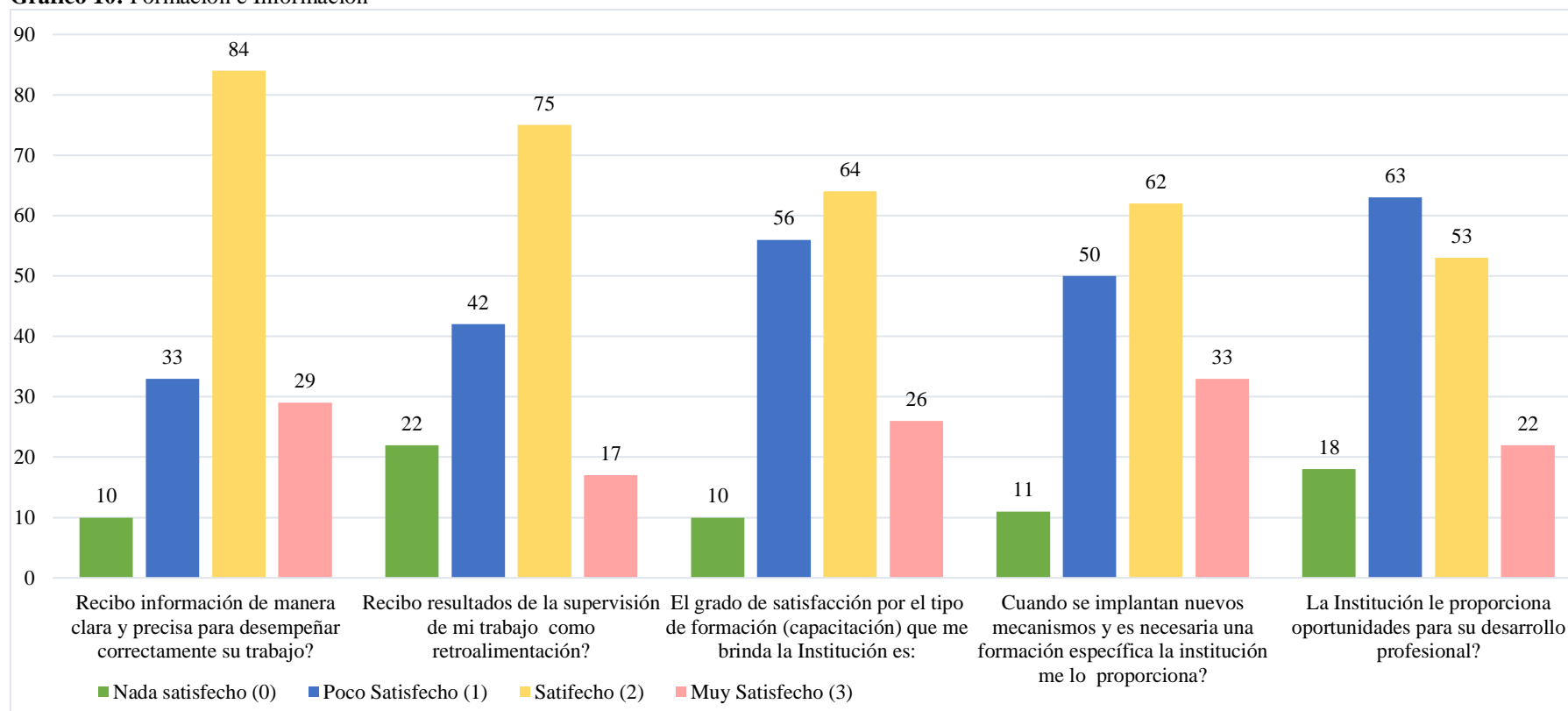
De las 1248 respuestas del cuestionario aplicado a 156 colaboradores (100%) tenemos: 90 personas (7.21%) se ubican en un nivel **Nada Satisfecho**, 265 personas (21.23%), se encuentran dentro de un nivel **Poco Satisfecho**, 639 personas (51.2%) se sitúan dentro de un nivel **Satisfecho** y 254 personas (20.35%), presentan que están en una situación de **Muy Satisfecho**.

### **Interpretación:**

En relación al área y ambiente de trabajo que los colaboradores poseen, se logra identificar que la mayor parte de ellos se encuentra satisfechos, la importancia de mantener un área de trabajo adecuada es primordial debido a que los colaboradores se desarrollan en un ambiente donde interactúan con factores culturales, sociales, económicos, etc. (Nicolaci, 2008) cuando las condiciones de higiene del trabajo no son las adecuadas puede generar situaciones de peligro para la seguridad y salud de los colaboradores, entonces el que las condiciones físicas, la organización del trabajo, de los puestos, la limpieza de las áreas en donde se desarrollan las actividades, influyen de manera directa a que el colaborador mantenga un compromiso y responsabilidad para realizar las mismas, esto le permitirá que demuestre sus habilidades y disfrute desarrollando un rol que probablemente dará como resultado un gana y gana, tanto para las institución como para Él, ya que se sentirá bien con el mismo y por lo tanto con el desarrollo de estas. (Organización Internacional del Trabajo, 2001)

d. **Dimensión de análisis:** Formación e Información.

**Gráfico 10:** Formación e Información



**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Cuestionario de Satisfacción laboral – Euroempleo

**Tabla 16:** Formación e Información

<b>Preguntas</b>	<b>Nada satisfecho (0)</b>	<b>Poco satisfecho (1)</b>	<b>Satisfecho (2)</b>	<b>Muy satisfecho (3)</b>
Recibo información de manera clara y precisa para desempeñar correctamente su trabajo?	10	33	84	29
Recibo resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación?	22	42	75	17
El grado de satisfacción por el tipo de formación (capacitación) que me brinda la Institución es:	10	56	64	26
Cuando se implantan nuevos mecanismos y es necesaria una formación específica la institución me lo proporciona?	11	50	62	33
La Institución le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional?	18	63	53	22
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>244</b>	<b>338</b>	<b>127</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>9.1%</b>	<b>31.28%</b>	<b>43.33%</b>	<b>16.28%</b>

**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Cuestionario de Satisfacción laboral - Euroempleo.

### **Análisis:**

De las 780 respuestas del cuestionario aplicado a 156 colaboradores (100%) tenemos: 71 personas (9.1%) se ubican en un nivel **Nada Satisfecho**, 244 personas (31.28%), se encuentran dentro de un nivel **Poco Satisfecho**, 338 personas (43.33%) se sitúan dentro de un nivel **Satisfecho** y 127 personas (16.28%), presentan que están en una situación de **Muy Satisfecho**.

### **Interpretación:**

En relación a la formación e información de los colaboradores existe una puntuación alta entre satisfecho y poco satisfecho, actualmente en las instituciones el tema de la calidad al realizar el trabajo, aspectos como una mejor atención al cliente son aspectos que están dando de qué hablar, pero para ellos es necesario que primero los funcionarios reciban la formación adecuada, la adquisición de conocimientos, actitudes, habilidades y conductas para el desempeño de una actividad, es algo que se lo debe hacer de manera dinámica. Brindar los mecanismos de capacitación y formación va a contribuir en mucho a que se logre el mejoramiento de la calidad de trabajo y atención. (Parraga - Penagos & Rodríguez - Fonseca, 215)



### 3.2. Verificación de hipótesis

#### 3.2.1. Formulación de hipótesis de investigación

La calidad de vida influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de Gad Municipal San Pedro de Pelileo

**Ho:** La calidad de vida **NO** influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de Gad Municipal San Pedro de Pelileo

**H1:** La calidad de vida **SI** influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de Gad Municipal San Pedro de Pelileo.

Nivel de significancia: 5%

#### Análisis exploratorio de datos

**Tabla 17:** Análisis exploratorio de datos

Estadísticos		
	Sexo del colaborador	Puesto de trabajo
Nº Validos	156	156
Nº Perdidos	0	0
Media	1,24	39.0577
Desv. típ.	.431	26.34565

**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** (Statistics, s.f.)

En la Tabla 16 se observa que los datos validos son 156 y no existen valores perdidos.

#### Análisis de tablas cruzadas.

Para el análisis de las tablas cruzadas se han tomado en consideración las dimensiones de Género vs número de trabajadores expuestos al riesgo. A continuación, se muestran los resultados:

**Tabla 18:** Género vs número de trabajadores expuestos al riesgo

<b>Tabla de Contingencia</b>		
	Número de trabajadores expuestos al riesgo	Total
Género		
Hombres	118	118
Mujeres	38	38
Total	156	156

**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** (Statistics, s.f.)

### **Análisis**

En la tabla se puede observar que de los 156 trabajadores evaluados, un total de 118 hombres y 38 mujeres ya sean del nivel administrativo u operativo se encuentran expuestos a los diferentes riesgos, como lo son: mecánico, físico, químico, biológico, ergonómico y psicosocial.

### **Resultados del método Chi Cuadrado**

Para el análisis mediante el método de Chi Cuadrado, la pregunta mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparado con otras instituciones que conozco) es y el factor de riesgo Inestabilidad en el Empleo; a continuación, se muestran los resultados

**Tabla 19:** Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución con Inestabilidad en el Empleo

<b>Prueba de Chi Cuadrado</b>		
	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución.	Inestabilidad en el Empleo
Valor Chi – cuadrado	72.872	105.026
G1	3	1
Sig. asintótica (bilateral)	.000	.000

**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** (Statistics, s.f.)

### Regla de decisión

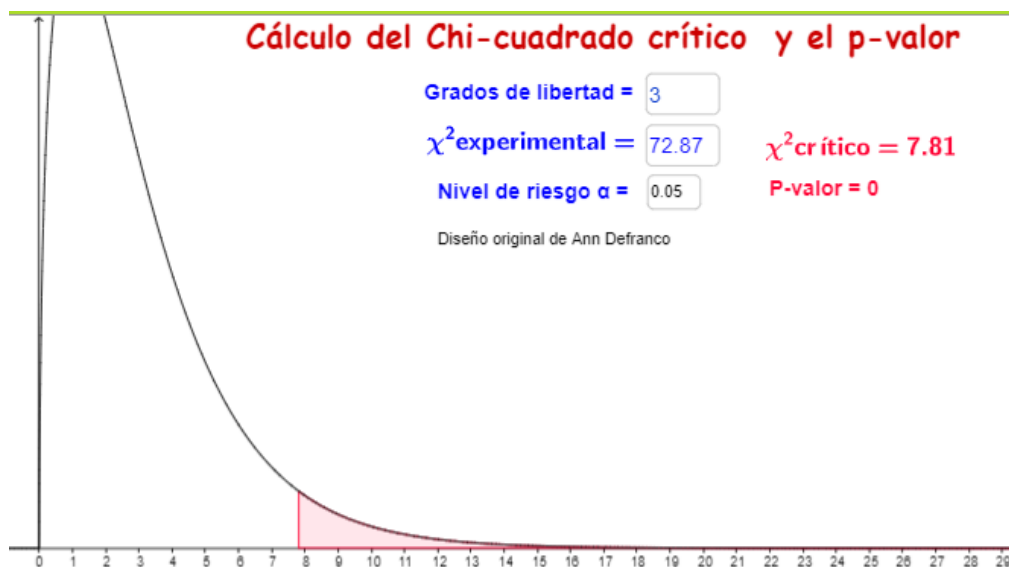
Se valida  $H_0$  si el valor de prueba (sig. Bilateral) es mayor al nivel de significancia.

$$H_0: P_{valor} > \alpha$$

Se valida  $H_1$  si el valor de prueba (sig. Bilateral) es menor o igual al nivel de significancia.

$$H_0: P_{valor} \leq \alpha$$

**Gráfico 11:** Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución con Inestabilidad en el Empleo



**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** ( Rivera Berrío, 2014)

### Resultados del método Test Rho de Spearman

Para la correlación, se usó el factor de riesgo Trabajo a presión con el grado de satisfacción por el tipo de formación (capacitación) que me brinda la Institución; a continuación, se muestran los resultados.

**Tabla 20:** Trabajo a presión con El grado de satisfacción por el tipo de formación (capacitación) que me brinda la Institución

<b>Correlaciones</b>			
Rho de Spearman		El grado de satisfacción por el tipo de formación (capacitación) que me brinda la Institución	Trabajo a Presión
	Coeficiente de correlación	1.000	-1.77
Trabajo a Presión	Sig. (bilateral)	-	.027
	N	156	156
El grado de satisfacción por el tipo de formación (capacitación) que me brinda la Institución	Coeficiente de correlación	-1.77	1.000
	Sig. (bilateral)	.027	-
	N	156	156

**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** (Statistics, s.f.)

### **Regla de decisión**

Se valida  $H_0$  si el valor de prueba (sig. Bilateral) es mayor al nivel de significancia.

$$H_0: P_{valor} > \alpha$$

Se valida  $H_1$  si el valor de prueba (sig. Bilateral) es menor o igual al nivel de significancia.

$$H_0: P_{valor} \leq \alpha$$

### **Decisión**

Los resultados del cálculo muestran que el valor de prueba (Sig. bilateral), es menor al nivel de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), entonces, Si existe correlación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de los colaboradores de Gad Municipal San Pedro de Pelileo.

### **Análisis de resultados de variables evaluadas**

En base a los resultados obtenidos durante el proceso de investigación se ha determinado que los colaboradores del GAD Municipal San Pedro de Pelileo se encuentran expuestos de manera principal y en un nivel de intervención de Importante a los factores de riesgos psicosociales en cuanto a la Calidad de vida laboral y que los

mismo no se encuentran satisfecho en la dimensión Formación e información en cuanto a la Satisfacción laboral, es importante resaltar que para la investigación se han considerado aquellas dimensiones que presentan mayor riesgo o influencia, por lo cabe mencionar también, que en las dimensiones y factores de riesgo restantes existen niveles elevados, pero se presentan en un menor porcentaje. Resultados que servirán de base a los analistas de los departamento de Talento Humano, Seguridad y Salud ocupacional entre otros, para así tomar medidas correctivas y preventivas.

## CAPITULO IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 4.1. Conclusiones

Realizada la investigación se concluye que:

- En relación a la variable de satisfacción laboral, se logró identificar que la dimensión de formación e información es la que presenta un mayor nivel de insatisfacción debido a que 71 (9.1%) colaboradores se encuentran insatisfechos con aspectos como indicaciones para realizar su trabajo, retroalimentación, capacitación y desarrollo profesional.
- Para la variable de calidad de vida, mediante la evaluación de la dimensión de seguridad en el trabajo se identificó que los riesgos que intervienen de manera importante en la institución son los riesgos psicosociales, siendo ellos el trabajo a presión 5 (3.2%), alta responsabilidad 6 (3.8%) y amenaza delincriminal 18 (11,5%).
- Por medio de esta investigación se llegó a la conclusión que la calidad de vida de los colaboradores está relacionada con su grado de satisfacción laboral dentro de la institución, entre los factores con más riesgo se presenta un trabajo a presión con intervención importante en 5 (3.2%) colaboradores y el grado de satisfacción por el tipo de capacitación que reciben con 10 colaboradores nada satisfechos, es decir que si existe una mejor formación (capacitación) la presión que existe en el trabajo va a disminuir.
- Con los datos obtenidos y su respectivo análisis se ha elaborado un plan de calidad de vida, el mismo que servirá como material de apoyo para mejorar en algunos aspectos la calidad de vida de los colaboradores del GAD Municipal San Pedro de Pelileo.

## 4.2. Recomendaciones

- Se recomienda mejorar el plan de capacitación del personal tanto a nivel administrativo como operativo, capacitaciones que estén acorde a los puestos de trabajo es una de los principales problemas que se ha identificado en la institución, sobre todo al nuevo personal en normativas o manuales de procesos ya que de esta manera se mejorará el servicio que se brinda.
- Se debe realizar los procesos correspondientes para poder corregir o mitigar los factores de riesgo que se encuentran con una intervención importante dentro de la institución, debido a que esto si esto mejora va a influir en la calidad de vida de los colaboradores y por lo tanto elevar la satisfacción laboral de los mismos.
- Es importante que el departamento de Talento Humano así como los demás Departamentos y Dependencias Municipales deben preocuparse en escuchar las sugerencias y opiniones de sus empleados, debido a que si ellos se encuentran estables en la calidad de vida que mantienen en la institución, su satisfacción en relación al trabajo también va a ser positiva, dando como resultado un logro de objetivos y metas institucionales y personales.
- Se recomienda la aplicación del plan de calidad de vida en el trabajo presentado como propuesta en todos los Departamentos y Dependencias del GAD Municipal San Pedro de Pelileo, ya sea a nivel administrativo u operativo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Rivera Berrío, J. G. (2014). *Proyecto Descartés*. Obtenido de Proyecto Descartés: [https://proyectodescartes.org/ingenieria/materiales\\_didacticos/Estadistica2-JS/index.html](https://proyectodescartes.org/ingenieria/materiales_didacticos/Estadistica2-JS/index.html)
- Anda Varela, M. I. (Noviembre de 2017). Calidad de Vida Laboral: el bienestar logrado a través del trabajo y su influencia en la administración del tiempo libre en los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre del año 2017. *Calidad de Vida Laboral: el bienestar logrado a través del trabajo y su influencia en la administración del tiempo libre en los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre del año 2017*. Quito.
- Arano Chavez, R. M., Cano Flores, M., & Olivera Gomez, D. A. (2012). La importancia del entorno general en las empresas . *La importancia del entorno general en las empresas* .
- Cadena Cortéz, S. D. (08 de Septiembre de 2015). La satisfacción laboral y el desempeño profesional de los colaboradores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Santiago de Pillaro. *La satisfacción laboral y el desempeño profesional de los colaboradores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Santiago de Pillaro*. Ambato, Tungurahua.
- Calera, A., Roel, J. M., & Cencillo, F. R. (2005). Riesgo químico laboral: Elementos para un diagnóstico en España. *Scielo. España*, 290.
- Casas Maldonado, F. (Abril de 2104). Enfermedades pulmonares ocupacionales. En F. Casas Maldonado, *Enfermedades pulmonares ocupacionales* (págs. 397 - 400).
- Comunidad Andina. (2005). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Instituto Laboral Andino.
- Cruz Velazco, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 24.
- Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales. (2009). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Andalucía : Lienzo Grafico.
- Eurofound. (2015). *Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo*. Europa.
- García Calvache, C. X. (16 de abril de 2015). Relación entre la calidad de vida y satisfacción laboral en los empleados de la empresa Seguros Alianza S.A. *Relación entre la calidad de vida y satisfacción laboral en los empleados de la empresa Seguros Alianza S.A* . Quito, Pichincha.
- Hernaíz Sierra, E. (2016). *Prevención de riesgos laborales y Trabajadores especialmente sensibles*. España.



- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Interamericana.
- Herrera, L., Medina, A., & Naranjo, G. (2010). *TUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. Quito: Graficas Corona.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (Diciembre de 2015). Iluminación en el puesto de trabajo. *Iluminación en el puesto de trabajo*. Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Lopez Diaz, L. H., & Hernandez Iruegas, F. X. (2013). La importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 185.
- Lutman, A., Jager, M., & Griefahn, B. (2004). *Prevención de trastornos musculoesqueléticos en el lugar de trabajo*. Dortmund.
- Malca Sandoval, S. (2017). Trastornos musculoesqueléticos de origen laboral. Catalunya, España.
- Manso Pinto, J. F. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Universidad EAFIT*, 9.
- Mesén Fonseca, R. (2016). *Calidad de Vida Laboral*. Obtenido de BINASS: <https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v24n551999/art3.pdf>
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (17 de 11 de 1986). Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. *Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo*. Quito, Ecuador.
- Moreno Jimenez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales,. *Scielo*.
- Nicolaci, M. (2008). Condiciones y medio ambiente de trabajo. *Hologramatica*, 9.
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). Factores ambientales en el lugar de trabajo. *Factores ambientales en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo : Primera Edición.
- Ortiz Serrano, P., & Cruz Garcia, L. (2008). Estudio sobre clima y satisfacción laboral de una empresa comercializadora. *Psicología para América Latina*, 13.
- Parraga Penagos, C., & Rodríguez Fonseca, F. (2015). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. *Investigación, Desarrollo e Innovación*, 132.
- Patlán Pérez, J. (2006). *Calidad de Vida en el trabajo*. (S. V. Fuentes, Ed.) Ciudad de México, Sonora: Manual Moderno.
- Peiró, J. M., & Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Barcelona: Editorial Síntesis, S.A.

- Perez Gavilanez, A. d. (2018). Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs municipales de la provincia de Tungurahua. *Repositorio UTA* , 133.
- PEREZ, M. (2014). FACTORES QUE INCIDEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL Y LA COMPETITIVIDAD. 15.
- Rodríguez Villaseñor, I. (2008). Metodología para la elaboración de guías de fuentes de información. *Scielo*.
- Sanchez Estrella, E. A. (13 de Junio de 2012). Satisfacción laboral y el rendimiento profesional en los empleados de la EP- Empresa Municipal de Agua Potable. *Satisfacción laboral y el rendimiento profesional en los empleados de la EP- Empresa Municipal de Agua Potable*. Ambato, Tungurahua.
- Serrano, Á. (Abril de 2004). Gestion Practica de Riesgos Laborales. *El entorno físico del Trabajo*. España.
- Statistics, I. S. (s.f.). *IBM SPSS Statistics*. Obtenido de IBM SPSS Statistics: <https://www.ibm.com/es-es/analytics/spss-statistics-software>
- Vinueza Martinez, J. Y. (16 de Mayo de 2014). La Calidad de vida laboral desde una mirada sistémica e integradora. . *La Calidad de vida laboral desde una mirada sistémica e integradora*. . Guayaquil.



**Anexo 2: Cuestionario Satisfacción Laboral – Euroempleo.**

**CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL - EUROEMPLO**

El presente cuestionario tiene como objetivo medir el grado de Satisfacción Laboral de los funcionarios del GAD Municipal San Pedro de Pelileo.

<b>Fecha de aplicación:</b>	
<b>Edad:</b>	<b>Género:</b>
<b>Profesión u Ocupación:</b>	<b>Estado Civil:</b>
<b>Departamento o dependencia:</b>	
<b>Tiempo de servicio en la institución:</b>	
<input type="radio"/> 2 a 6 años <input type="radio"/> 7 a 11 años <input type="radio"/> 12 a 16 años <input type="radio"/> 17 a 21 años <input type="radio"/> 21 a 25 años <input type="radio"/> 26 en adelante	

En los siguientes postulados Usted deberá marcar con una X su grado de satisfacción con respecto a los enunciados.

**Importante:** Debido a que el cuestionario es aplicado en forma anónima, es valioso que todos los ítems se respondan con absoluta sinceridad, para obtener información real que ayudará a conocer la situación actual de los funcionarios de la Institución en cuanto al grado de satisfacción que tienen con su trabajo.

**Percepción General**

No.	Pregunta	0 Nada Satisfecho	1 Poco satisfecho	2 Satisfecho	3 Muy satisfecho
1	Como se ha sentido trabajando en esta Institución?				

**Motivación y reconocimiento**

No.	Pregunta	0 Nada Satisfecho	1 Poco satisfecho	2 Satisfecho	3 Muy satisfecho
2	El nivel de satisfacción en relación a las funciones y responsabilidades que usted realiza. ¿Están bien definidas en relación a su puesto de trabajo?				
3	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparado con otras instituciones que conozco) es:				
4	El grado de satisfacción con respecto al salario que recibo es:				
5	El grado de satisfacción de la relación que tengo con mis compañeros de trabajo es:				

No.	Pregunta	0 Nada Satisfecho	1 Poco satisfecho	2 Satisfecho	3 Muy satisfecho
6	Su grado de satisfaccion al expresar sus opiniones en su grupo de trabajo es?				
7	Se siente parte del equipo en su area de trabajo?				
8	La satisfaccion que tiene en cuanto a la calidad de comunicacion que existe en su area de trabajo es:				
9	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi area laboral?				
10	Mi nivel de satisfaccion al sentirme participe de los exitos o fracasos que se dan en el area de trabajo es?				

#### Area y Ambiente de Trabajo

No.	Pregunta	0 Nada Satisfecho	1 Poco satisfecho	2 Satisfecho	3 Muy satisfecho
11	Su grado de satisfaccion en cuanto al conocimiento de los riesgos y las medidas de prevencion relacionados a su puesto de trabajo es?				
12	El trabajo en su area esta bien organizado?				
13	La satisfaccion que tiene en relacion a las condiciones fisicas de su area de trabajo es:				
14	Cual es su nivel de satisfaccion en cuanto a la carga de trabajo?				
15	Su area de trabajo permanece limpia y libre de obstaculos?				
16	Su trabajo lo puede realizar de forma segura?				
17	Conoce y estan claros los protocolos de emergencia?				
18	La institucion le facilita los equipos de proteccion necesarios para su trabajo?				

### Formación e información

No.	Pregunta	0 Nada Satisfecho	1 Poco satisfecho	2 Satisfecho	3 Muy satisfecho
19	Recibo información de manera clara y precisa para desempeñar correctamente su trabajo?				
20	Recibo resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación?				
21	El grado de satisfacción por el tipo de formación (capacitación) que me brinda la Institución es:				
22	Cuando se implantan nuevos mecanismos y es necesaria una formación específica la institución me lo proporciona?				
23	La Institución le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional?				



**Sugerencias:** Señale aquellas sugerencias que considere sean necesarias para mejorar el grado de Satisfacción que tiene en relación a su área de trabajo o a nivel institucional.

(Opcional)

---

---

---

---

---

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.**



# **PLAN DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL GAD MUNICIPAL SAN PEDRO DE PELILEO 2020**

**ELABORDO POR:**

**JOMAYRA KAROLINA VELASQUEZ RAMOS**

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	1
1. Datos Informativos .....	2
2. Antecedentes.....	2
3. Justificación .....	2
4. Objetivos del Plan.....	3
4.1. Objetivo General: .....	3
4.2. Objetivos Específicos .....	3
5. Análisis de Factibilidad .....	3
6. Modelo Operativo .....	4
PLAN PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL CANTON SAN PEDRO DE PELILEO. ....	4
Eje 1: Bienestar Laboral.....	5
1. Cronograma de control de exámenes médicos:.....	5
2. Manual para evitar la fatiga visual del área administrativa.....	6
3. Matriz de Equipos de Protección Personal.....	7
Eje 2: Relaciones Interpersonales .....	8
Eje 3: Medio ambiente y Seguridad en el trabajo. ....	11
Anexos.....	14
Anexo 1: Hoja de control de seguimiento de exámenes médicos. ....	14
Anexo 2: Manual de prevención para el Síndrome de Fatiga Ocular (SFO).....	15
Anexo 3: Matriz de Equipos de Protección.....	18

## ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráficos 1: 5 S - Nivel Administrativo .....	12
Gráficos 2: 5S - Nivel Operativo .....	12
Gráficos 3: Matriz de EPP.....	18



## **1. Datos Informativos**

**Título:** Plan de Calidad de Vida Laboral para el GAD Municipal San Pedro de Pelileo.

**Institución Beneficiaria:** Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón San Pedro de Pelileo

**Ubicación:** Ecuador; Provincia de Tungurahua; Cantón Pelileo; La Matriz; Av. 22 de Julio y Padre Chacón.

**Tiempo estimado para ejecución:** 1 año a partir de la aprobación.

## **2. Antecedentes**

Para la realización de este plan de Calidad de vida, se basó en los resultados obtenidos en el proyecto de investigación “Calidad de vida y Satisfacción Laboral de los colaboradores del GAD Municipal San Pedro de Pelileo” en donde se obtuvo resultados sobre la calidad de vida laboral que llevan los miembros de la institución tanto a nivel administrativo como operativo, al igual que los resultados del nivel de satisfacción que estos tienen con su entorno laboral, datos que se han obtenido mediante la aplicación, análisis e interpretación de la información de los instrumentos utilizados.

## **3. Justificación**

La calidad de vida laboral es la percepción que los empleados tienen acerca de la institución, en donde se incluyen varios factores como las condiciones del ambiente, el espacio físico, relaciones interpersonales, seguridad laboral, etc. Para los trabajadores contar con todos estos aspectos en condiciones óptimas ayuda y les facilita la realización de sus actividades de manera eficiente, además que les brinda una adecuada relación entre su vida personal y laboral.

La necesidad de mejorar la calidad de vida laboral se lo debe abordar desde una perspectiva amplia, en donde lo que se busca es generar un desarrollo profesional de todos los colaboradores de la institución y buscando mantener un equilibrio de

las diferentes dimensiones de la calidad de vida, estableciendo una relación entre la parte laboral, social y familiar.

Por tanto, el Plan de Calidad de Vida Laboral, a ser implementado en el año 2020, ha sido elaborado a partir de los diagnósticos vigentes, lo que permitirá dar continuidad a líneas de trabajo establecidas en la Institución y potenciar estrategias que contribuyen a la calidad de vida laboral de sus funcionarios.

#### **4. Objetivos del Plan**

##### **4.1. Objetivo General:**

Desarrollar acciones dirigidas a los funcionarios del GAD Municipal San Pedro de Pelileo, que permitan potenciar su calidad de vida laboral, generando buenas prácticas laborales relacionadas al bienestar, relaciones interpersonales y medio ambiente y seguridad laboral.

##### **4.2. Objetivos Específicos**

- Elaborar un plan centrado en la satisfacción y mejora de algunos aspectos de la calidad de vida.
- Difundir y comunicar periódicamente las acciones de calidad de vida para los funcionarios del GAD Pelileo, a través de boletín institucional

#### **5. Análisis de Factibilidad**

##### **Legal**

Es factible legalmente debido a que existe un marco legal que rige al país en el tema de Seguridad y Salud en el trabajo como lo son la Constitución del Ecuador, Normas Comunitarias Andinas, Código del Trabajo, etc.; en donde manifiesta que en cada institución se debe velar y salvaguardar la integridad, salud y vida de las personas que allí trabajen.

### **Organizacional**

La intervención a nivel organizacional es factible, debido a que es importante la participación de todos los miembros de la Institución, desde los altos mandos hasta los niveles operativos, para que se puedan crear o establecer un ambiente laboral adecuado y así mejorar los objetivos Institucionales.

### **Ambiental**

El factor ambiental es fundamental, ya que es aquí en donde se analizaron los riesgos presentes en el área de trabajo, y en donde se aplicarán las medidas correctivas que permitan reducir estos riesgos.

### **Económico**

La propuesta presentada es factible económicamente, debido a que no se presentan costos elevados para su elaboración, y la mayoría de recursos necesarios, se los encuentra en la institución.

## **6. Modelo Operativo**

El modelo operativo se relaciona con la elaboración y desarrollo de un plan para mejorar la calidad de vida de los colaboradores del Gad Municipal San Pedro de Pelileo, el mismo que va a permitir identificar de manera objetiva los riesgos presentes en los diferentes puestos de trabajo y de esta manera contribuir con estrategias que servirán para corregir los riesgos que se han identificado, tomando las medidas preventivas para mejorar la calidad de vida de los colaboradores en todas sus dimensiones.


### **PLAN PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL CANTON SAN PEDRO DE PELILEO.**

Se ha elaborado un plan de mejora de la calidad de vida de los colaboradores basada en 3 ejes: Bienestar laboral, Relaciones Interpersonales, Medio ambiente y Seguridad en el Trabajo. A continuación se detallan las actividades propuestas en cada uno de los ejes.

## Eje 1: Bienestar Laboral

- 1. Cronograma de control de exámenes médicos:** Mediante el cronograma de control de exámenes médicos se pretende establecer las fechas de exámenes periódicos a los colaboradores de la institución tanto a nivel administrativo como operativo, al igual que mantener el control de quienes si cumplieron con los exámenes.

**Tabla 21:** Cronograma de exámenes médicos.

 <b>CRONOGRAMA DE APLICACIÓN DE EXÁMENES MEDICOS DEL GAD PELILEO</b>						
Departamentos	N° de empleados	Horario	Mes: “Marzo”			
			Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Administración General	23	08:00 – 12:00	X			
Dirección Administrativa	12	13:00 – 17:00	X			
Administración Financiera	17	08:00 – 12:00	X			
Registro de la propiedad	7	13:00 – 17:00	X			
Depto. Orden y Control	5	08:00 – 12:00		X		
Depto. Desarrollo a la Comunidad	21	13:00 – 17:00		X		
Dpto. Planificación y Desarrollo	10	08:00 – 12:00		X		
Dpto. Agua Potable	34	13:00 – 17:00			X	
Dpto. Servicios Públicos	30	08:00 – 12:00			X	
Dpto. Catastros y Avalúos	9	13:00 – 17:00		X		
Dpto. Obras Publicas	46	08:00 – 12:00				X
Mercado República de Argentina	17	13:00 – 17:00			X	
Camal Municipal	24	08:00 – 12:00				
Complejo Turístico la Moya	9	13:00 – 17:00				X

**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Propia

## 2. Manual para evitar la fatiga visual del área administrativa.



Últimamente con los nuevos cambios de la era tecnológica la sociedad ha experimentado un gran cambio ya sea en el aspecto académico, familiar y sobre todo laboral. Es inevitable negar que estos avances han contribuido eficazmente en la solución de problemas a nivel de estos aspectos, sin embargo esto también acarreado enfermedades o patologías derivadas de estos avances tecnológicos. Daños mentales, problemas de audición y sobre todo problemas oculares son los principales problemas, la exposición y uso frecuente de pantallas de visualización ha dado origen a el Síndrome de Fatiga Ocular (SFO) que se encuentra reconocido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como una enfermedad laboral, con un conjunto de síntomas como ardor, sequedad, visión borrosa, náuseas, etc. (Prado Montes , Morales Caballero, & Molle Casias, 2017)

A continuación en el Anexo 2, se presenta un manual para evitar la fatiga visual, en donde se encuentra síntomas, consejos y recomendaciones.

### **3. Matriz de Equipos de Protección Personal**

Es de conocimiento que el capital humano es un aspecto muy importante dentro de una institución, es por ello que se debe velar por la salud y seguridad que este tenga. El uso de equipos de protección en los trabajadores es una de las obligaciones que el empleador tiene, dotar de todos los implementos para realizar un trabajo seguro y saludable. Es necesario tener en cuenta que el uso de EPP no eliminan por completo el riesgo, pero si ayuda a mitigar la exposición a peligros que existan en la organización y evitar accidentes laborales. Es importante conocer que cualquier equipo de protección que vaya a ser utilizado por los trabajadores debe ser seleccionado por profesionales especializados que conozcan la normativa del uso de estos EPP. **(Antoniorosas Granados, 2017)**

A continuación en el Anexo 3 se presenta la matriz de Equipos de protección personal para el área operativa de la institución, en donde se detalla el departamento, puesto de trabajo, y la prenda o equipo de protección a utilizarse, etc

## **Eje 2: Relaciones Interpersonales**

Elaboración sobre un programa de capacitación con temáticas enfocadas en el mejoramiento de los aspectos que intervienen en las relaciones interpersonales.

El programa de capacitación permite el mejoramiento de problemas que se vayan a tratar. Esto con el objeto de implementar formas óptimas de trabajo estableciendo buenas relaciones laborales.

### **Programa de Capacitación de Relaciones Interpersonales del Gad Municipal Pelileo**

#### **1. A quien va dirigido?**

El plan de capacitación va dirigido a todos los colaboradores de la institución, ya sea nivel administrativo u operativo, en especial aquellos departamentos donde existen un mayor número de operarios bajo la dirección de un inmediato superior.

#### **2. Objetivos del Plan.**

- Mejorar la comunicación dentro de cada departamento.
- Conocer la problemática sobre el acoso laboral y violencia psicológica.

#### **3. Metodología**

El Plan de Capacitación se presenta en una serie de cursos prácticos, talleres vivenciales, etc., que se encuentran adaptados al nivel de conocimientos y formación que estamos tratando; comprende un total de 40 horas por curso aproximadamente. Existirá el debido seguimiento y acompañamiento tanto por el tutor del curso así como el departamento encargado en la realización de la capacitación, en donde se brindara la orientación necesaria, facilitando así que la capacitación sea lo más beneficiosa posible.

#### **4. Estructura del Plan**

**Tabla 22:** Estructura programa de capacitación

 <b>GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO CANTÓN SAN PEDRO DE PELILEO</b> <b>PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES 2020</b>						
<b>N°</b>	<b>Tema de capacitación</b>	<b>Beneficiarios</b>	<b>Modalidad</b>	<b>Duración</b>	<b>Cupos</b>	<b>Responsable</b>
1	Relaciones interpersonales	Delegados de los diferentes departamentos.	Taller – Charla	40 horas	50	Dpto. Talento Humano
2	Comunicación asertiva	Dpto. Agua Potable Dpto. Servicios Públicos Dpto. Obras Públicas Camal Municipal.	Taller – Charla	40 horas	50	Dpto. Talento Humano
3	Trabajo en equipo	Administración General Administración Financiera Dpto. Agua Potable Registro de la Propiedad	Taller – Charla	40 horas	50	Dpto. Talento Humano
4	Acoso laboral	Dpto. Planificación Dpto. Avalúos y Catastros Camal Municipal	Taller – Charla	40 horas	50	Dpto. Talento Humano

**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Propia



## **5. Desarrollo del Plan de Capacitación.**

- Relaciones Interpersonales:

Contenido:

- Definición de relaciones interpersonales
- Destrezas para las relaciones interpersonales
- Características de las relaciones interpersonales saludables
- ¿Cómo mejorar las Relaciones Interpersonales?
- ¿Cómo controlar situaciones negativas?
- Sentimientos que se producen cuando existe Relaciones Interpersonales
- Las 7 leyes de las Relaciones Interpersonales

- Comunicación asertiva:

Contenido:

- Concepto de comunicación y asertividad
- Comunicación asertiva, estilos
- Características de la comunicación asertiva
- Elementos de la comunicación asertiva
- Comunicación asertiva en la familia y en el trabajo
- Consecuencias de la falta de comunicación para la organización
- Participación por parte de los asistentes en una actividad

- Trabajo en equipo:

Contenido:

- ¿Cuáles son los beneficios de las dinámicas?
- Dinámica
- ¿Qué es trabajo en equipo?
- Diferencias entre grupo y equipo
- Las 5 “C” del trabajo en equipo
- ¿Por qué trabajar en equipo?
- Ventajas del trabajo en equipo

- Acoso Laboral:

Contenido:

- ¿Qué es acoso laboral?
- Normativa Legal en relación al acoso laboral
- Modalidades del acoso laboral.
- Desprotección laboral
- Conductas que dan a presumir el acoso laboral.
- Sanciones.

### Eje 3: Medio ambiente y Seguridad en el trabajo.

#### Metodología de las 5 S

- **Que significan?**

**Tabla 23: Significado 5S**

Japonés	Castellano
Seiri	Clasificación y descarte.
Seiton	Organización
Seiso	Limpieza
Seiketsu	Higiene y visualización
Shitsuke	Disciplina y compromiso

**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

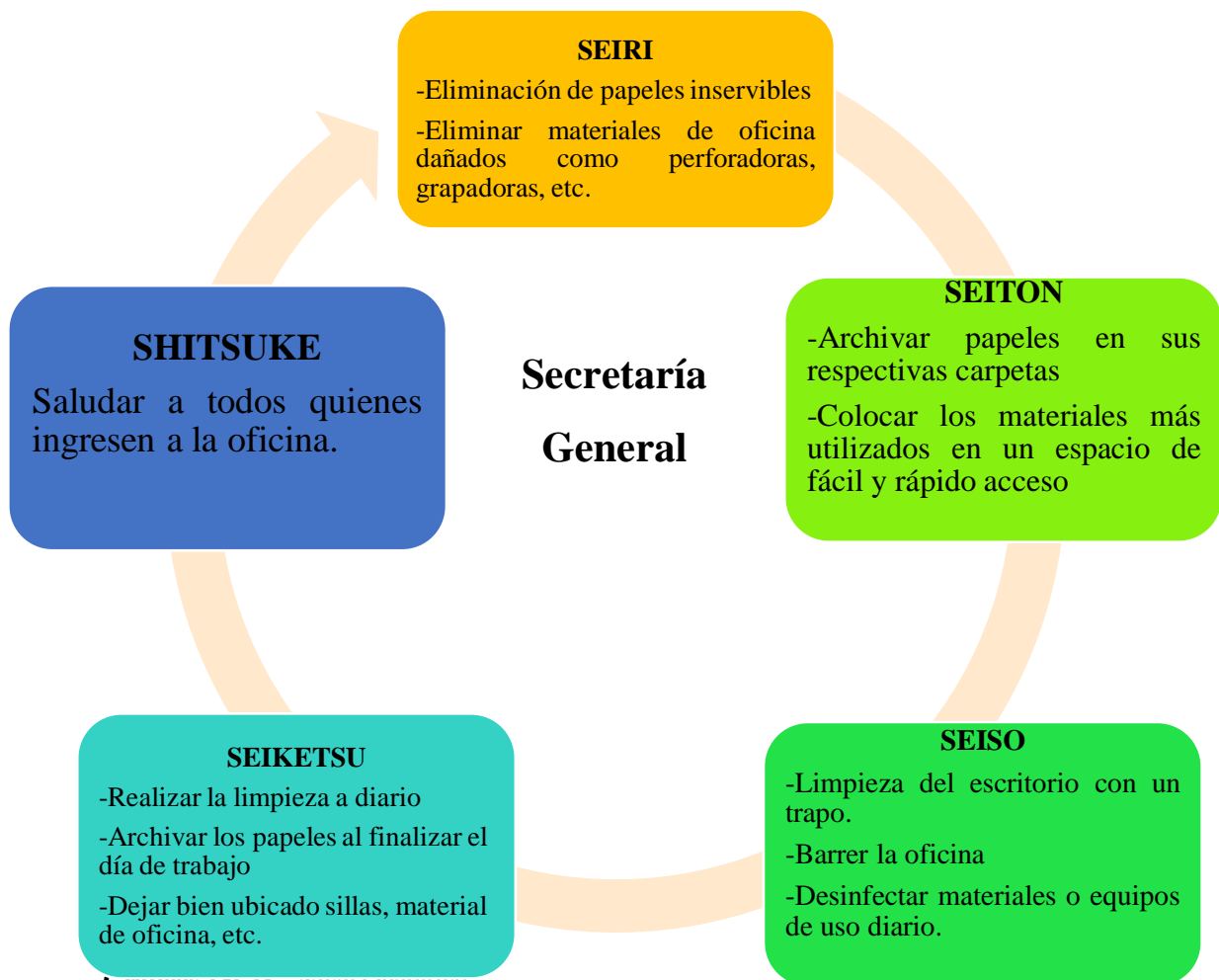
**Fuente:** Propia

- 1. Seiri:** significa separar las cosas que son necesarias en el trabajo de aquellas que ya no son útiles, esto ayuda a identificar que materiales nomas se posee y evita que se adquieran más materiales que resulten ser innecesarios.
- 2. Seiton:** uno de los problemas más frecuentes en los puestos de trabajo es el poder encontrar los materiales de manera rápida, en este punto se busca ubicar de manera eficiente los materiales o herramientas de trabajo para que facilite y agilite encontrarlos.

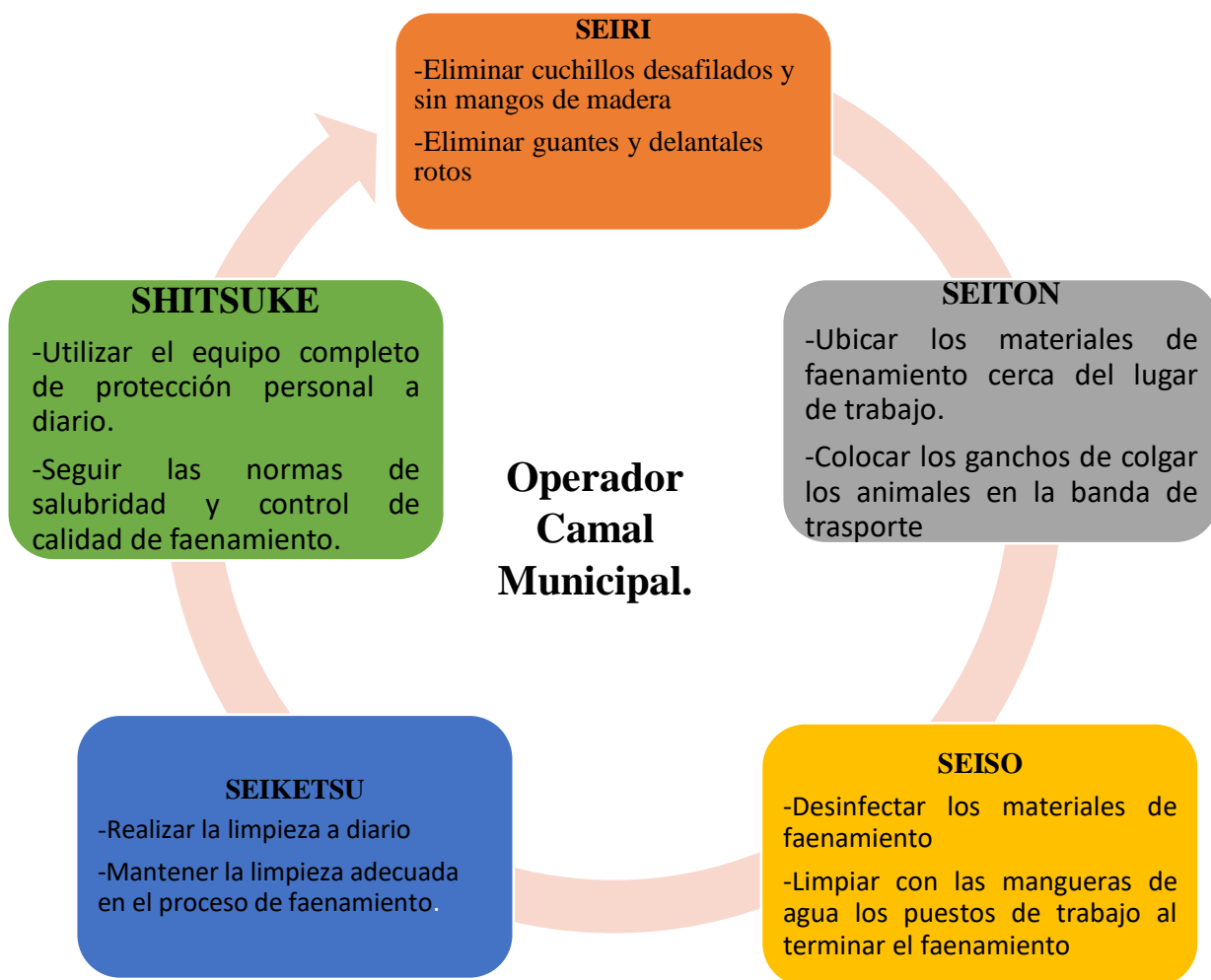
3. **Seiso:** un ambiente de trabajo limpio es responsabilidad de cada uno de quienes allí trabajan, eliminar fuentes que produzcan suciedad, barriendo o eliminando basura también ayudan a la organización del puesto de trabajo y también contribuyen a dar una mejor imagen.
4. **Seiketsu:** se habla de higiene la cual es mantener la limpieza y el orden de manera permanente en nuestro puesto de trabajo, es decir en este punto se debe conservar lo aplicado en las 3 primeras S.
5. **Shitsuke:** es crear buenos hábitos como el respeto, normas del puesto de trabajo, etc, que se crean mediante la práctica y entrenamiento estos, los cuales contribuye a la mejora continua en el trabajo y empresa. (Baekaert Consulting, 2017)

- **Ejemplo de aplicación de la metodología a nivel administrativo:**

Gráficos 12: 5 S - Nivel Administrativo



Gráficos 13: 5S - Nivel Operativo




**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos  
**Fuente:** Propia

## Anexos

**Anexo 1:** Hoja de control de seguimiento de exámenes médicos.

**Tabla 24:** Hoja de control de seguimiento de exámenes médicos.

 <b>GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON SAN PEDRO DE PELILEO</b> <b>DEPARTAMENTO DE SALUD OCUPACIONAL</b> <b>MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE EXAMENES MÉDICOS</b>						
DEPARTAMENTO:						
No.	FECHA EXAMEN	TIPO DE EXAMEN	No. DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES Y APELLIDOS	OBSERVACIONES	SEGUIMIENTO

**Elaborado por:** Jomayra Karolina Velásquez Ramos

**Fuente:** Propia

Anexo 2: Manual de prevención para el Síndrome de Fatiga Ocular (SFO).

[https://issuu.com/jomayravelasquez/docs/manual\\_de\\_preveccion\\_para\\_el\\_sindrome\\_de\\_fatiga\\_ocular](https://issuu.com/jomayravelasquez/docs/manual_de_preveccion_para_el_sindrome_de_fatiga_ocular)



MANUAL DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE FATIGA OCULAR

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

1. Definición de Fatiga Ocular .....	3
2. Causas del Síndrome de Fatiga Ocular .....	3
3. Síntomas de la Fatiga Visual .....	3
4. Factores físicos laborales que inciden en la fatiga ocular .....	5
5. Medidas preventivas para el SFO.....	6

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráficos 1: Síntomas Oculares .....	4
Gráficos 2: Síntomas Extra oculares.....	4
Gráficos 3: Iluminación de espacio físico.....	5
Gráficos 4: Postura uso del computador.....	6

2

### 1. Definición de Fatiga Ocular

La fatiga ocular o visual se conoce como un conjunto de molestias de carácter reversible, que se producen porque el aparato visual se ha visto sometido a un esfuerzo excesivo o continuado, como el trabajar frente a un ordenador por horas prolongadas, o por cambios frecuentes de enfoque (cerca-lejos) es ahí donde se empiezan a producir molestias y la sintomatología del SFO.

### 2. Causas del Síndrome de Fatiga Ocular

- Exposición constante a pantallas de los dispositivos digitales
- Leer sin realizar descansos.
- Conducir por distancias largas.
- Exposición a una luz brillante o resplandor.
- Esfuerzo visual por la utilización de luz tenue
- Estrés o cansancio

### 3. Síntomas de la Fatiga Visual

#### Síntomas oculares:

- Enrojecimiento, sensación de quemazón y picor de los ojos, lagrimeo, dolor.
- Sensación de pesadez en los párpados u ojos.
- Necesidad de frotarse los ojos por la sequedad ocular, conjuntivitis, orzuelos.
- Visión borrosa transitoria de la imagen, visión doble de los caracteres, visión de manchas flotantes.
- Ojos llorosos o secos
- Mayor sensibilidad a la luz

Y el principal síntoma de la fatiga ocular se conoce como sequedad ocular que se presenta en personas que trabajan frente a un computador y que frecuentemente se originan por errores que se los puede corregir fácilmente como:

- Ubicar el computador al nivel de los ojos
- Eliminar el resplandor existente en el ambiente

Gráficos 1: Síntomas Oculares



Fuente: Google Imágenes - Síntomas Oculares.

#### Síntomas extra oculares:

- Cefaleas
- Vértigos
- Sensación de desasosiego y ansiedad
- Molestias en la nuca y en la columna vertebral
- Somnolencia
- Dolor en cuello, hombros o espalda.

Gráficos 2: Síntomas Extra oculares



Fuente: Google Imágenes - Síntomas Oculares

#### 4. Factores físicos laborales que inciden en la fatiga ocular.

##### La iluminación:

Se lo considera como el factor más común en el entorno laboral, que a la vez que afecta en la visión, la ausencia de esta puede producir incomodidad visual.

Gráficos 3: Iluminación de espacio físico



Fuente: Google Imágenes - Síntomas Oculares.

Los problemas con la iluminación en los puestos de trabajo por lo general provienen de lámparas o de ventanas que se encuentran en estos espacios y que molestan a los ojos, es decir que el resplandor que se produce por la fuente luminosa en el campo de visión es fuerte.

Las acciones que se pueden realizar para mitigar esto es apagar las luces innecesarias, o colocar cortinas en ventanas, las superficies blancas son fuentes de reflectivas, etc. (Sheedy, 2014)

##### Disposición del lugar de trabajo

Para asegurar tanto el confort músculo-esquelético como el visual, el equipo con el que la persona trabaja debe ubicarse al frente de la persona y estar posicionado en un ángulo de 10 y 30 grados con el objetivo de que la mirada se incline. En relación las pantallas de los ordenadores, estas solo deben ser utilizadas en posición vertical, de manera que la mirada pueda bajar y leer todo lo que en ella aparece.

Gráficos 4: Postura uso del computador



Fuente: Google Imágenes - Postura para el uso del computador.

#### 5. Medidas preventivas para el SFO.


Profesionales especialistas en oftalmología proponen varias estrategias que permiten corregir los problemas derivados de la fatiga visual. A continuación se presentan ejercicios o actividades que puedes realizar:

- Realizar la pauta del 20:20; que consiste en descansar 20 segundos por cada 20 minutos de trabajo.
- Ejercicios de alternar la vista entre objetos lejanos y cercanos por ocasiones repetidas durante unos 10 segundos, es un ejercicio que ayuda a relajar la vista.
- Colocar las palmas de las manos sobre los ojos cerrados, con los codos ubicados sobre la mesa y evitando que las manos realicen ninguna presión; el objetivo es que se trata de relajar los ojos y mientras más oscuridad se consiga, dará mejores resultados.
- Cerrar los ojos y dar tipo masajes a los globos oculares en sentido de izquierda a derecha, arriba hacia abajo va a dar como resultado una sensación de alivio.
- Cada determinado tiempo, parpadear de forma lenta y pausada, abriendo y cerrando los ojos como siempre se lo hace, para luego realizar el mismo ejercicio pero con más velocidad, con la finalidad de realizar una especie de limpieza ocular.



### Anexo 3: Matriz de Equipos de Protección.

### Gráficos 14: Matriz de EPP

 <b>EQUIPO DE PROTECCIÓN DEL PERSONAL OPERATIVO DEL GAD PELILEO 2019</b>																	
OBJETIVO: Proteger a los trabajadores y servidores, frente a los riesgos que puedan amenazar su salud y seguridad durante la ejecución de las actividades diarias.																	
PRENDA O EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL		GORRA	PANTALLA FACIAL	MONOGAFAS DE SEGURIDAD	OREJERAS	TAPONES AUDITIVOS REUSABLES	RESPIRADOR CONTRA RIESGO BIOLÓGICO (TBC)	GUANTES DE NITRILLO	GUANTES DE CUERO MANGA LARGA	GUANTES DE CAUCHO	CALZADO DE SEGURIDAD	EQUIPO PROTECTOR PARA SOLDADURA	CHAQUETA IMPERMEABLE ALTA VISIBILIDAD	CASCOS PARA MOTO	EQUIPO DE SEGURIDAD POLICIAL	MANDILES O DELANTALES	CASCOS DE SEGURIDAD
PROCESO	# de expuestos	Cantidad	Cantidad	Cantidad	Cantidad	Cantidad	Cantidad	Cantidad	Cantidad	Cantidad	Cantidad	Cantidad	Cantidad	Cantidad	Cantidad	Cantidad	Cantidad
Dpto. Planificación y Desarrollo	10				3						3						
Dpto. Agua Potable	25	15		2			5	20	10								
Dpto. Servicios Públicos	26										20			7	20		
Dpto. Catastros y Avalúos	9	7															
Dpto. Obras Publicas	40	10	2	10	5	20			10		20	3	20				20
Mercado República de Argentina	13						10	5		10						10	
Camal Municipal	20			15	10	15	15	5		15	15					15	5
Complejo Turístico la Moya	6	6			3		3			3	2	1					1
	149																
<b>TOTAL PEDIDO</b>		38	2	27	21	35	33	30	20	28	60	4	20	7	20	25	26
<b>REPOSICIÓN</b>		Anual	Bianual	Semestral	Anual	Bimensual	Diario	Bimensual	Trimestral	Semanal	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
<b>TOTAL ANUAL</b>		38	4	54	21	210	8250	180	80	1400	60	4	20	7	20		26
<b>COSTO UNITARIO</b>		7.0	15.0	10.0	27.0	4.0	2.5	12.0	4.5	2.5	46.0	50.0	81.0	19.0	25.0		20.0
<b>PRESUPUESTO ANUAL</b>		266	60	540	567	840	20625	2160	360	3500	2760	200	1620	133	500		520