



**Universidad  
Técnica de  
Cotopaxi**

# **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

## **DIRECCIÓN DE POSGRADOS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EN  
OPCIÓN AL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN  
SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO.**

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN  
LA ORGANIZACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO DEL GAD DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI,  
2015: MANUAL DE FUNCIONES Y PROFESIOGRAMAS”**

**AUTOR:** ALBARRACÍN Álvarez, Mauro

**TUTOR:** Ing. MSc. TORRES Bastidas, Manuel Santiago

**LATACUNGA – ECUADOR**

**Julio - 2015**

**APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.**

**AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS.**

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA.**

Latacunga, julio del 2015

El contenido del presente proyecto de investigación y desarrollo: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA ORGANIZACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL GAD DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI, 2015: MANUAL DE FUNCIONES Y PROFESIOGRAMAS”, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme las citas que constan en el texto, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía.

En consecuencia este trabajo es de mi autoría.

Mauro Darío Albarracín Álvarez  
C.I. 0503113730

## **AGRADECIMIENTO**

A quienes con su apoyo moral y académico generaron el impulso  
necesario para alcanzar este logro en mi vida.

Gracias a todos por igual.

**DEDICATORIA**

A mi esposa e hija.

## ÍNDICE GENERAL

CONTENIDOS	Pag.
<i>APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.</i> .....	<i>ii</i>
<i>AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS.</i> .....	<i>iii</i>
<i>DECLARACIÓN DE AUTORÍA.</i> .....	<i>iv</i>
<i>AGRADECIMIENTO</i> .....	<i>v</i>
<i>DEDICATORIA</i> .....	<i>vi</i>
<i>ÍNDICE GENERAL.</i> .....	<i>vii</i>
<i>ÍNDICE DE TABLAS.</i> .....	<i>ix</i>
<i>ÍNDICE DE GRÁFICOS.</i> .....	<i>x</i>
<i>RESUMEN.</i> .....	<i>xi</i>
<i>ABSTRAC</i> .....	<i>xii</i>
<i>INTRODUCCIÓN.</i> .....	<i>1</i>
<i>CAPÍTULO I.</i> .....	<i>8</i>
<i>1. MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO.</i> .....	<i>8</i>
1.1. Caracterización detallada del objeto de la investigación. ....	<i>8</i>
1.2. Marco teórico de la investigación.....	<i>10</i>
1.3. Fundamentación de la Investigación. ....	<i>12</i>
1.4. Bases teóricas particulares de la Investigación. ....	<i>13</i>
1.4.1. Fundamento teórico.....	<i>13</i>
1.4.2. Fundamento legal. ....	<i>23</i>
<i>CAPÍTULO II</i> .....	<i>30</i>
<i>2. METODOLOGÍA</i> .....	<i>30</i>
2.1. Diseño de la investigación .....	<i>30</i>
2.2. Modalidad de la investigación.....	<i>30</i>
2.3. Tipo de investigación.....	<i>31</i>
2.4. Metodología .....	<i>31</i>
2.5. Unidad de estudio .....	<i>31</i>
2.5.1. Población y muestra .....	<i>31</i>
2.6. Métodos y técnicas empleadas. ....	<i>38</i>
2.7. Operacionalización de las variables .....	<i>38</i>
2.8. Procedimientos de la investigación. ....	<i>42</i>
2.8.1. Información fuentes primarias.....	<i>42</i>
2.8.2. Información fuentes secundarias.....	<i>43</i>

2.9. De los datos recolectados.....	44
<i>CAPÍTULO III</i> .....	45
<i>3. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.</i> .....	45
3.1. Encuesta.....	45
3.1.1. Interacción de las preguntas uno y cuatro. ....	45
3.1.2. Comprobación de la hipótesis a través de la interacción de las preguntas uno y cuatro, cálculo del CHI Cuadrado.....	47
3.1.3. Interacción de las preguntas dos y tres.....	48
3.1.4. Comprobación de la hipótesis a través de la interacción de las preguntas dos y tres, cálculo del CHI Cuadrado. ....	49
3.2. Entrevista.....	50
3.3. Lista de chequeo:.....	52
<i>CAPÍTULO IV</i> .....	56
<i>4. PROPUESTA ALTERNATIVA A LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA.</i> .....	56
4.1. Título de la Propuesta. ....	56
4.2. Justificación.....	56
4.3. Objetivos.....	57
4.4. Objetivos Específicos. ....	57
4.5. Estructura de la propuesta. ....	57
4.6. Desarrollo de la propuesta.....	58
<i>CONCLUSIONES.</i> .....	127
<i>RECOMENDACIONES.</i> .....	128
<i>BIBLIOGRAFÍA.</i> .....	129

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>TABLA 1: POBLACIÓN Y MUESTRA DEL GAD DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI.....</i>	<i>32</i>
<i>TABLA 2: ESTRATIFICACIÓN DE LA MUESTRA.....</i>	<i>37</i>
<i>TABLA 3: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....</i>	<i>39</i>
<i>TABLA 4: TABLA DE CONTINGENCIA 1 .....</i>	<i>45</i>
<i>TABLA 5: CHI CUADRADO – PREGUNTAS UNO Y CUATRO.....</i>	<i>47</i>
<i>TABLA 6: TABLA DE CONTINGENCIA 2 .....</i>	<i>48</i>
<i>TABLA 7: CHI CUADRADO – PREGUNTAS DOS Y TRES.....</i>	<i>49</i>
<i>TABLA 8: RESULTADOS DE APLICACIÓN DE LISTA DE CHEQUEO.....</i>	<i>52</i>
<i>TABLA 9: NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE RTL .....</i>	<i>54</i>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	13
GRAFICO 2: MODELO DE JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW .....	15
GRAFICO 3: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.....	19
GRAFICO 4: SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ...	22
GRAFICO 5: INTERACCIÓN DE LAS PREGUNTAS UNO Y CUATRO.....	46
GRAFICO 6: VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS - PREGUNTAS UNO Y CUATRO.....	47
GRAFICO 7: INTERACCIÓN DE LAS PREGUNTAS DOS Y TRES.....	48
GRAFICO 8: VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS - PREGUNTAS UNO Y CUATRO.....	49

## RESUMEN

La presente investigación diagnosticó y analizó el cumplimiento de los requerimientos técnico-legales determinados en la RESOLUCIÓN CD333, de la organización de seguridad y salud por cada puesto de trabajo y los procesos que ejecuta la Gestión del Talento Humano del GAD de la Provincia de Cotopaxi, para el cumplimiento de los mismos, desarrollando actividades y técnicas basadas en el diseño metodológico descriptivo, que permitió un posterior análisis cuali-cuantitativo de los resultados determinándose la incidencia de una variable con relación a la otra. De los resultados obtenidos luego de la aplicación de técnicas de recolección de datos (entrevista, encuesta y observación) a una muestra de 128 personas, se evidenció que el 59,4 %, entre empleados y trabajadores desconocen los factores de riesgo a los que están expuestos en su lugar de trabajo y el 71,1 % desconocen las medidas preventivas que permitan reducir los mismos; entre las causas que determinó el mismo análisis de resultados se refleja la falta de procesos rigurosos de selección en el marco de la seguridad y salud, así como la falta de procesos de inducción, comunicación, información, capacitación y adiestramiento, así lo ratificó el porcentaje de cumplimiento de Requisitos Técnico Legales (RTL) que es del 4,4,%, esto sumado al no cumplimiento de auditorías según lo determina el SART. Finaliza la presente investigación al recomendar la definición de líneas estratégicas de capacitación, comunicación, información y adiestramiento por parte del Gobierno Provincial de Cotopaxi, además del desarrollo del equipo auditor interno que permitirá monitorear la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional; para ello se definió como una necesidad la implementación de la propuesta final de manual de funciones, profesiogramas y procedimientos de conformidad con la legislación vigente en seguridad y salud ocupacional.

### **Descriptor:**

Talento Humano

Seguridad y Salud en el trabajo

Profesiograma

## ABSTRAC

The present investigation has to analyze and make a diagnostic about accomplishment of determined technic – legal requirements on RESOLUTION CD333, of healthy and security organization per each job place and executed processes on Human Gestation Talent of Cotopaxi Province GAD developing activities based on descriptive methodological design which one lets an post analyses of quality and quantity of results to determine the incidence of variables. According results of getting information techniques application the next result on 128 population sample that 59,4% of workers unknown risk factors those they are exposed in their working place, and 71,1% unknown security policies that can let to reduce them, and inside in to possible causes that determine results analysis, it is suggested to lack of health and security as in the same way, induction, communication, information, capacitation and teaching processes, the percentage of needs fulfillment like evidences of Legal Techniques Requirements (RTL) 44%, this added to nonfulfillment of determined audits of SART. The present investigation finishes recommending the definition of capacitation strategic lines of communication, information and training by Cotopaxi GAD furthermore audit internal team groups to check the valance and the implementation of the present system according with real law of security and occupational health.

Descriptors:

Human area

Security and workplace health

Job profiles

# **INTRODUCCIÓN.**

## **ELEMENTOS DEL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **Situación problémica.**

En la actualidad disponer de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional es una ventaja competitiva, ya que se protege al talento humano, los bienes de la organización, los procesos y los ambientes de trabajo, representando una ventaja para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi si llegara a implementarse en torno a lo que establece el marco legal, por lo que es necesario realizar un análisis de la Gestión del Talento Humano ante la Organización de la Seguridad y Salud en el trabajo que permita dar cumplimiento a las exigencias técnico legales.

Garantizar la protección de la seguridad y la salud en el trabajo constituye uno de los elementos esenciales para el aseguramiento de un trabajo digno y éste a su vez contribuye al mejoramiento de la calidad de vida al estar íntimamente relacionados, en tal sentido, la Comunidad Andina a través de la Decisión del Acuerdo de Cartagena 584 decide adoptar a finales del año 2004 el "Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo", en el que se establecen normas fundamentales en esta materia, constituyéndose en la base para la gradual y progresiva armonización de las leyes y los reglamentos que regulen las situaciones particulares de las actividades laborales en cada uno de los Países Miembros, así como, para impulsar la adopción de directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo y el establecimiento de un Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el propósito de elevar el nivel de protección de la integridad física y mental de los trabajadores de la región.

Con el marco constitucional de la República del Ecuador generado en el año 2008 y en consideración de la legislación vigente, tales como, Ley de Seguridad Social y Código del Trabajo, se estableció normativa que regula la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo promovido en el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, la denominación adoptada fue la de “SISTEMA DE AUDITORIA DE RIESGOS DEL TRABAJO - "SART"”; como medio de verificación del cumplimiento de la normativa técnica y legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de las empresas u organizaciones, empleadores que provean ambientes saludables y seguros a los trabajadores y que de esa manera coadyuven a la excelencia organizacional.

El cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo en el país es mandatorio en todas organizaciones sujetas al Régimen del Seguro Social, sin embargo, el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi ha venido incumpliendo de manera permanente las exigencias técnico legales, lo que ha provocado una deficiente gestión del talento humano incidiendo en la seguridad y salud en el trabajo ya que se ha identificado deficiencias en los procesos de selección de los trabajadores, falta de capacitación y adiestramiento según los factores de riesgo por puesto de trabajo y por ende deficiente información y comunicación tanto interna como externa de los factores de riesgo ocupacional, al no contar con un Manual de Funciones, profesiogramas y procedimientos según lo determina la legislación vigente.

### **Justificación de la investigación.**

La presente investigación se basó en la importancia que tiene la Gestión del Talento Humano enmarcado en la seguridad y salud ocupacional, ya que en todo centro de trabajo el ser humano es el factor clave en la producción, por lo que fue prioritario el estudio para poder identificar y corregir las falencias enmarcados en la Organización de Seguridad y Salud Ocupacional para dar cumplimiento a los requerimientos técnico legales determinados en la legislación vigente.

## **Objeto y problema de la investigación.**

### **Objeto de estudio:**

Talento Humano del GAD de la Provincia de Cotopaxi

### **Problema:**

¿Es el incumplimiento de exigencias técnico-legales en la Gestión del Talento Humano lo que incide en la Organización de Seguridad y Salud en el trabajo del gobierno autónomo descentralizado de la provincia de Cotopaxi en el año 2015?

## **Campo de acción y objetivo general de la investigación.**

### **Campo:**

Seguridad y Salud Ocupacional

### **Objetivo General:**

Determinar la incidencia de la Gestión del Talento Humano en la organización de seguridad y salud en el trabajo del GAD de la Provincia de Cotopaxi

## **Hipótesis de investigación y desarrollo de la investigación.**

### **Ho:**

La Gestión del Talento Humano no incide en la Organización de Seguridad y Salud en el Trabajo del GAD de la Provincia de Cotopaxi.

### **H1:**

La Gestión del Talento Humano incide en la Organización de Seguridad y Salud en el Trabajo del GAD de la Provincia de Cotopaxi

### **Sistema de objetivos específicos.**

- Diagnosticar que la organización de seguridad y salud en el trabajo cumpla con los requerimientos técnico-legales para cada puesto de trabajo.
- Analizar el cumplimiento de los requerimientos técnico-legales en los procesos que ejecuta la Gestión del Talento Humano del GAD de la provincia de Cotopaxi.
- Elaborar una propuesta que permita dar cumplimiento a las exigencias técnico-legales que establece el sistema de Auditoria de Riesgos en el Trabajo en lo correspondiente a Gestión del Talento Humano.

### **Sistema de tareas.**

**Tarea 1:** Determinación de métodos y técnicas empleados.

**Método:** Descriptivo

**Procedimiento:**

1. Se analizó los objetivos planteados.
2. Se analizó el objeto de estudio y campo de investigación.
3. Se determinaron los métodos y técnicas empleados, siendo estos la encuesta, entrevista y lista de chequeo.

**Técnica:** Recolección y análisis de documentos (Observación)

**Acciones:** Revisión bibliográfica.

**Tarea 2:** Elaboración de instrumentos.

**Método:** Descriptivo

**Procedimiento:**

1. Se elaboró cuestionario de entrevista.
2. Se elaboró del cuestionario de encuesta.

3. Se elaboró la lista de chequeo de acuerdo a los requerimientos técnico-legales del Sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo.

**Técnica:** Análisis de documentos (Observación).

**Acciones:** Sistematización de contenido de instrumentos.

**Tarea 3:** Determinación de facilitadores de información para aplicación de instrumentos.

**Método:** Descriptivo.

**Procedimiento:**

1. Se determinó que la entrevista se aplicaría al Director de Gestión de Talento Humano.
2. Se estableció que la encuesta debería ser aplicada a empleados y trabajadores de la Institución, bajo la determinación de una muestra.
3. Se determinó que la lista de chequeo se la aplicaría al Responsable de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.

**Técnica:** Análisis de documentos (Observación).

**Acciones:** Determinación de informantes.

**Tarea 4:** Determinación de la muestra para aplicación de la encuesta.

**Método:** Descriptivo

**Procedimiento:**

1. Se realizó un registro del número total de empleados (nombramiento y contratos) y trabajadores (contrato indefinido y a plazo fijo) por procesos habilitantes, gestiones y subprocesos de acuerdo al Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi.
2. Se determinó el total de la población.
3. Se determinó la muestra aplicando la fórmula de fiabilidad del 95% al total de los empleados y trabajadores de la Institución.

**Técnica:** Análisis de documentos (Observación).

**Acciones:** Aplicación de la formula.

**Tarea 5:** Análisis e interpretación de información recolectada.

**Método:** Descriptivo

**Procedimiento:**

1. Se aplicó los instrumentos a los informantes antes definidos, encuesta, entrevista, lista de chequeo.
2. Se sistematizó y analizó la información recolectada.

**Técnica:** Análisis de documentos (Observación).

**Acciones:** Sistematización de información.

**Tarea 6:** Elaboración de Propuesta.

**Método:** Descriptivo

**Procedimiento:**

1. En base a los resultados obtenidos sobre el análisis de las incidencias del Gestión del Talento Humano sobre la Organización de Seguridad y Salud Ocupacional se elaboró la propuesta.

**Técnica:** Análisis de documentos (Observación).

**Acciones:** Elaboración de documentos de propuesta.

## **VISIÓN EPISTEMOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **Paradigmas.**

Para responder a los objetivos de la investigación, se estableció trabajar bajo los parámetros de los paradigmas positivista e interpretativo con el interés de explicar, predecir, comprender e interpretar toda la información que se obtenga sobre el objeto, utilizando técnicas cuanti-cualitativas, mismas que obedecen al proyecto factible o de desarrollo que resuelve problemas sobre la base de un análisis de campo.

### **Nivel de investigación.**

La forma de investigación aplicada permitió confrontar la realidad con la teoría y buscar comprobación de dicha teoría.

El nivel perceptual muestra las fases exploratoria y descriptiva por las que se expone el antecedente y planteamiento del problema, permitiendo la delimitación del mismo y el nivel aprehensivo muestra la fase comparativa y analítica en las que se investigaron fuentes secundarias (bibliográficas), así como también se ubicaron y analizaron los elementos y procesos claves de investigaciones similares.

### **Alcance de la investigación.**

En cuanto a su alcance la investigación, según los objetivos establecidos la metodología aplicada es la investigación descriptiva de campo para realizar el diagnóstico real del problema; se realizó una investigación bibliográfica y documental apoyado en la información existente, luego de lo cual se elaboró el manual de funciones, profesiogramas, y procedimientos para la selección de empleados y trabajadores en función los factores de riesgo ocupacional por puesto de trabajo, inducción, información interna y externa, comunicación interna y externa, capacitación y adiestramiento.

El presente trabajo investigativo está estructurado en 4 capítulos detallados de la siguiente manera: en el capítulo I, el marco teórico y contextual, que contiene una caracterización detallada del objeto, marco teórico, fundamentación, bases teóricas y particulares de la investigación; en el capítulo II, la metodología; en el capítulo III, se expone los resultados del análisis e interpretación de la información recopilada en el proceso de investigación y en el capítulo IV la propuesta alternativa al problema investigado.

# CAPÍTULO I

## 1. MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO.

### 1.1. Caracterización detallada del objeto de la investigación.

El 12 de enero de 1946, en la ciudad de Latacunga, con la asistencia del Gobernador de la Provincia, del Presidente del Ilustre Concejo Municipal del cantón, el Rector del Colegio Vicente León, el Jefe Político de Latacunga, el Subdirector de Asistencia Pública, el Director de Educación y varias personas representativas de la ciudad, además de los cinco Consejeros Provinciales principales elegidos, y en presencia del Presidente del Tribunal Electoral Provincial de Cotopaxi; se instaló la Sesión Inaugural para la creación del Consejo Provincial, conforme se lee en el Acta N°1 de su creación, inicialmente a esta naciente institución de carácter público se lo denominó como Honorable consejo Provincial de Cotopaxi.

Luego de sesenta y un años de existencia mediante Ordenanza expedida con fecha 2 de enero del 2007 y publicada en el Registro Oficial N° 52 del miércoles 28 de marzo del 2007, se definió al Honorable Consejo Provincial de Cotopaxi como “Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi” en cumplimiento a la legislación vigente.

El GAD de la Provincia de Cotopaxi tiene como actividad económica principal (según su registro en el Servicio de Rentas Internas) “Actividades de apoyo para la construcción de obras públicas y desarrollo”. Cuenta con tres centros de trabajo La Matriz, Quinta Miraflores y Quinta Tunducama, el edificio matriz en donde funcionan todas sus dependencias administrativas se encuentra ubicado en la

parroquia Matriz en la intersección de las calles Tarqui y Quito del Cantón Latacunga.

Al GAD de la Provincia de Cotopaxi de manera exclusiva se le otorgan competencias que están descritas en la Constitución así como el Código Orgánico de Ordenamiento Territorial Autonomía y Descentralización (COOTAD). Le compete a esta institución planificar el desarrollo de la provincia, trabajando los ejes de vialidad provincial sin incluir las zonas urbanas, la gestión ambiental, el fomento productivo y agropecuario, el riego así como la gestión internacional para el cumplimiento de sus competencias, y en uso de sus facultades, expedir ordenanzas provinciales.

En cumplimiento de las actividades mencionadas el personal del GAD de la Provincia de Cotopaxi, está expuesto a factores de riesgo laborales existentes en los diversos campos donde se desarrollan sus actividades.

Durante los aproximadamente 69 años de existencia de la institución serias deficiencias en la Gestión de Talento Humano han estado presentes, esta aseveración se la sostiene en base a la ausencia manuales o procedimientos para la administración de los talentos humanos basado en perfiles de puestos de trabajo así como también para el proceso de admisión, no existe una política que permita mantener o mejorar la eficiencia y desempeño del personal de la institución.

En referencia factores de riesgos del trabajo presentes y potenciales que atentan a la estabilidad de un ambiente de trabajo adecuado en el que se preserve la salud y seguridad del personal no se lo realizado de manera oportuna, es apenas desde setiembre del 2014 en la que se toma la decisión de implementar la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.

Durante más de medio siglo de creación de la institución no se tomó en cuenta las recomendaciones establecidas en las normas de seguridad y salud en el trabajo existentes tanto a nivel internacional como nacional.

La Universidad Técnica de Cotopaxi es una de las principales entidades educativas, formativas a nivel de posgrado dentro de la provincia, que forma profesionales con concientización de servicio a las necesidades de la comunidad, por lo que con el desarrollo de esta investigación se pretende solucionar una problemática existente en la institución mayor de la provincia.

## **1.2. Marco teórico de la investigación.**

Las siguientes investigaciones se realizan en consideración de distintas realidades: parroquias urbanas del cantón Latacunga, obreros del GAD Provincial de Cotopaxi, empresa privada Alvarado Ortiz, proporcionando datos de análisis en torno a la Gestión del Talento Humano y su incidencia sobre la Seguridad y Salud en el trabajo; sirviendo como referentes para ampliar la discusión de posteriores resultados dentro del tema planteado:

1. Guamangallo Christian (2012) en su tema de investigación “Niveles de Cumplimiento de Condiciones de Trabajo y Seguridad Ocupacional en las Mecánicas de las Parroquias Urbanas del Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi”, concluye que:

- La capacitación continua es un elemento fundamental para crear y fortalecer el sentido de compromiso de los miembros de la organización, modificar valores y construir un lenguaje común que facilite la comunicación y comprensión.
- El proceso de elaboración de un manual de seguridad, concientiza a las mecánicas sobre la necesidad de un cambio de cultura para planificar de forma adecuada el trabajo que estos realizan.
- La seguridad y salud ocupacional están enfocadas al comportamiento humano porque necesitan de un proceso de aprendizaje (modificar valores, comparar actitudes, habilidades y conocimientos), para crear una cultura en seguridad y salud ocupacional.
- La conservación de las medidas de seguridad crea ambientes en los cuales el riesgo de sufrir un accidente o contraer una enfermedad es

mínimo, frente a lo cual el trabajo es más productivo y las personas se encuentran satisfechas.

2. Freddy Chango (2012), en su trabajo de investigación “Implementación de un Manual sobre los Riesgos de Trabajo para los Trabajadores del Sindicato Único de Obreros del Gobierno Provincial de Cotopaxi” determina que:

- Los datos obtenidos de los porcentajes de la encuesta, podemos darnos cuenta que existen datos en su mayoría negativos del conocimiento de lo que son los Riesgos de Trabajo y la aplicación de medidas sobre prevención de los mismos, y más aún que ni siquiera existe la preocupación por parte de la Autoridades de solucionar este problema, que es de vital importancia para mantener la buena salud del elemento humano que es importante para la producción de trabajo.

3. Adicionalmente Andrade Adriana (2013) luego de analizar “La Admisión del Talento Humano y su Incidencia en el Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional de la Empresa Alvarado Ortiz Constructores Cia. Ltda”, concluye:

- El departamento de Capital Humano no dispone de procedimientos técnicos para la admisión del talento humano, ocasionando una serie de problemas dando como resultado un alto índice de rotación de personal, hasta sanciones por incumplimientos.
- La inducción general y específica brindada a los trabajadores al momento de su ingreso es deficiente ya que no se les da a conocer el tipo e empresa a la que se van a vincular, las áreas de trabajo, los riesgos a los que está expuesto por lo que muchos desconocen del tema, además de las responsabilidades en su puesto de trabajo.
- Las herramientas utilizadas al momento de contratar personal no son suficientes para poder abastecer los requerimientos mínimos y obtener un buen resultado al momento de reconocer al personal idóneo, ya que para poder cumplir con un proceso se necesitan componentes que faciliten y arrojen resultados confiables del nivel de capacidad y conocimientos de los postulantes, que con herramientas deficientes es improbable encontrar al postulante más y mejor preparado.

### **1.3. Fundamentación de la Investigación.**

Las instituciones de carácter público, fundamentalmente las relacionadas a los Gobiernos Autónomos Descentralizados en sus diferentes niveles, como son Parroquiales, Cantonales y Provinciales, en su mayoría no cuentan con Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, por lo que tiene una significación científica al constituirse una propuesta con un conjunto de procedimientos para mejorar la gestión del talento humano con el propósito de dar cumplimiento a los requisitos técnicos legales.

Tiene una significación práctica al poner a disposición de las autoridades provinciales, un estudio sobre las principales falencias en la administración del Talento Humano que ponen en riesgo la seguridad y salud de los servidores públicos en sus diferentes y variadas actividades.

La implementación del presente trabajo goza de factibilidad por cuanto corresponde a una medida de carácter técnico administrativa en el marco del cumplimiento de la ley y la decisión política de la primera autoridad por procurar condiciones dignas de trabajo, factibilidad bibliográfica pues se cuenta con trabajos desarrollados con anterioridad en otras organizaciones, factibilidad técnica al ser un requerimiento de obligatorio cumplimiento tanto en el sector privado como público.

La relevancia social que presenta la presente investigación se enmarca en el fortalecimiento de la imagen de la “institución mayor de la provincia”, al ser una de las pocas instituciones públicas del centro del país que cumple con la normativa en seguridad y salud ocupacional, pero fundamentalmente al constituirse como beneficiarios directos a los trabajadores y empleados de la institución pues se trabajará en el bienestar de todo el personal.

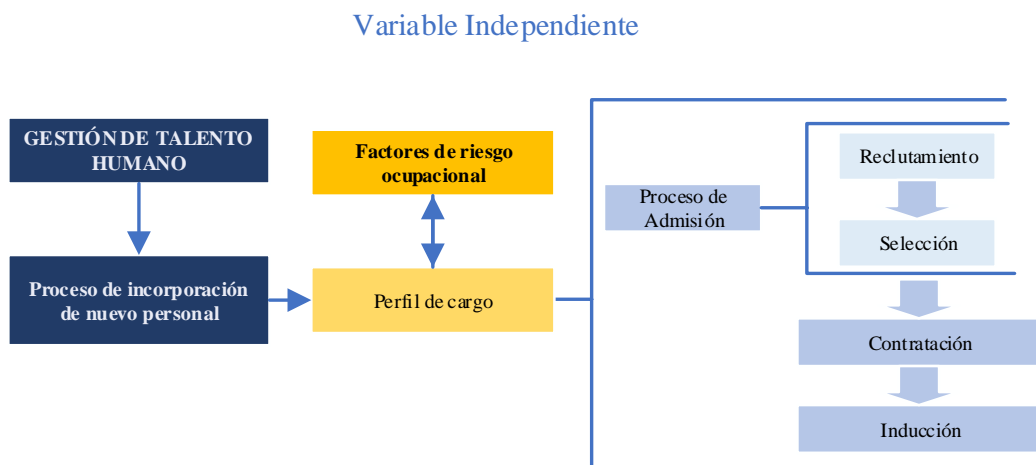
Legalmente la investigación se sustenta en la Constitución de la República del Ecuador, en los acuerdos internacionales a los que está suscrito nuestro país como el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo con su respectivo Reglamento, así como también en la normativa nacional como el Reglamento

General de Riesgos del Trabajo, Reglamento del Sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo con sus respectivo instructivo, que buscan ubicar a los recursos humanos sobre los materiales como principio básico de la Gestión del Talento Humano, generando bienestar con un ambiente laboral saludable y seguro procurando que la institución sea competitiva sin perjuicio a la seguridad y salud de los trabajadores.

#### 1.4. Bases teóricas particulares de la Investigación.

##### 1.4.1. Fundamento teórico.

**GRAFICO 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**



**Elaborado por:** El autor, 2015

##### 1.4.1.1. Talento humano.

José Saracho (2005:90) sostiene que existen dos enfoques respecto del talento humano, “uno que sostiene que el talento es innato y por lo tanto único y desarrollable, y otro que sostiene que el talento es una combinación de capacidades o competencias y por lo tanto es desarrollable y generalizable”.

En consideración de lo expuesto, es la segunda aseveración la más apropiada, pues bajo la consideración de “nace o se hace” la segunda tiene mayor peso, pues, si bien

las capacidades son innatas de cada persona, las competencias pueden ser desarrolladas con el propósito de contar con el personal más idónea para cumplir con los objetivos y metas de una determinada organización es así que Giraldo Ríos (2013:33) sostiene que “el talento humano es quien lleva a cabo la estrategia y logra resultados”.

#### **1.4.1.2. Gestión del talento humano.**

La gestión del talento humano para Marcos Ibáñez (2015:88) “Es la capacidad de las empresas para atraer, motivar, y desarrollar a los profesionales más competentes, más capaces, más comprometidos y sobre todo de su capacidad para convertir el talento individual e talento organizativo”.

Martin Fernández (2001) sostiene que la gestión del talento humano “es la forma como la organización libera, utiliza, desarrolla, motiva e implica todas las capacidades y el potencial de su personal, con miras a una mejora sistemática y permanente tanto de éste como de la propia organización”

Al referirse a la gestión de talento humano Atehortúa Hurtado, y otros, (2008:156) menciona que debe “servir al objetivo de contribuir al desarrollo integral de los empleados, tanto en el ámbito profesional (técnico-cognitivo) como en el personal (social-afectivo)”.

De ahí la importancia de efectuar una adecuada gestión del talento humano en la que se conjugue los interés de producción de la empresa así como la necesidad de satisfacer las necesidades de seguridad del trabajador, la misma que se ubica en segundo lugar dentro de las jerarquías de las necesidades de Maslow según lo cita la autora Martha Alles (2010:371) refiriéndose a los autores Kreitner y Kinicki quienes representan el siguiente esquema en relación con la teoría mencionada:

## GRAFICO 2: MODELO DE JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW



**Fuente:** Alles, Marha. (2010). Conciliar vida profesional y personal Dos miradas: organizacional e individual (p. 371)

### **1.4.1.3. Perfil de cargo.**

Para la elaboración del perfil de cargo según Atehortúa Hurtado, y otros (2005:139) se debe considerar “las condiciones del puesto de trabajo: físicas, sociales, administrativas, tecnológicas, de higiene y seguridad”.

En tal virtud es conveniente señalar que según Giraldo Ríos (2003:47) un puesto de trabajo consiste en “detallar las funciones, tareas, actividades y recursos que se emplean en cada uno de estos, especificando la formación y experiencia necesarias,

responsabilidades, características ambientales n donde desarrollara el trabajo, recursos a usar, canales de comunicación, procedimientos a seguir, etc.”

Para Gabriel Vallejo, y otros (2011) “el perfil del cargo es como el guion del personaje y sus características están dadas por las funciones”.

Por lo expuesto bien vale señalar que el perfil de cargo constituye un documento de vital importancia para el proceso de contratación de personal en cualquier organización, su inexistencia puede acarrear serios inconvenientes tanto para el cumplimiento de estándares de producción así como las condiciones laborales del trabajador.

#### **1.4.1.4. Proceso de incorporación de nuevo personal.**

Está determinado por los siguientes procesos:

##### ***a) Proceso de admisión.***

Es frecuente para una organización y de manera particular para los departamentos de Gestión de Talento Humano la búsqueda de personal necesario para cubrir las necesidades, en algunos casos constituye un total desafío, encontrar al personal competente constituye una tarea difícil.

El proceso de admisión contempla el reclutamiento y la selección.

##### ***a1. Reclutamiento.***

Para Miguelina Veras (2005:30) el reclutamiento puede definirse como “el conjunto de actividades y procesos que se realiza para conseguir un número suficiente de personas calificadas, de forma que la organización pueda seleccionar a aquellas más adecuadas para cubrir sus necesidades de trabajo”

El autor Rodrigo Arboleda (2009:18) al referirse al proceso de reclutamiento sostiene que “Es el proceso de formar un conjunto de candidatos para un cargo específico, buscando atraer las personas más calificadas”.

Es importante señalar que el mercado en el que la organización trata de buscarlos, puede ser tanto interno como externo.

Constituye una etapa decisoria para el proceso de selección.

#### *a2. Selección.*

Rodrigo Arboleda (2009:19) sostiene que el proceso de selección “Funciona como un filtro que permite que solo las personas que presentes las características deseadas puedan ingresar a la organización”. Así también el mencionado autor sostiene que la selección es un proceso de comparación entre dos variables: “por un lado, los requisitos del cargo que está vacante, y por el otro, el perfil de los candidatos que se la disputa. Dicho de otra manera es lo que exige el cargo, versus lo que ofrece el candidato”.

El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos.

Al relacionar esta definición con objeto de estudio, se desprende la necesidad de incorporar los factores de riesgo y restricciones médicas a los que están expuestos en cada puesto de trabajo, para que en el desarrollo de las actividades para las que el personal sea contratado se propenda a garantizar la conservación del estado de salud con el que ingresa a la organización.

#### *b. Contratación.*

Una de las funciones que tiene el departamento de Talento Humano es la de contratación con lo cual se formaliza la relación de trabajo con la finalidad de

garantizar que se respeten, los intereses, derechos y obligaciones tanto del empleado como del empleador.

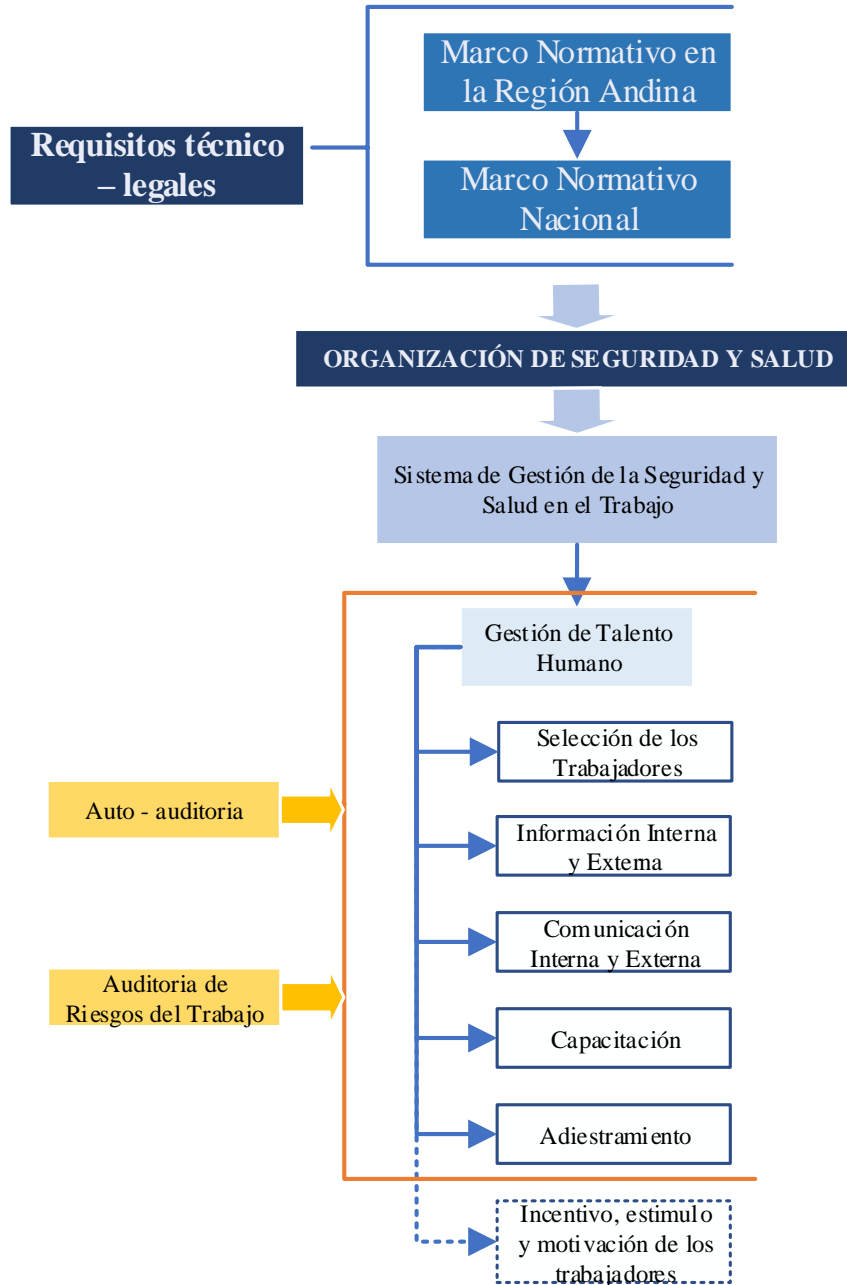
José Pacheco (2002) al referirse a la contratación de personal señala que es un procedimiento que desarrolla la empresa para formalizar la relación laboral y lo detalla y precisa señalando que es un “acto de formalización mediante la firma de un contrato donde se aceptan las obligaciones y responsabilidades de la empresa y el nuevo empleado, se menciona los días de trabajo, de descanso, el salario que obtendrá, los trabajos que deberá realizar entre otras condiciones”.

### ***c. Inducción.***

En su trabajo de investigación Andrade Nuñez (2013) hace alusión a los siguiente definición “consiste en la orientación, ubicación y supervisión que se efectúa a los trabajadores de reciente ingreso (puede aplicarse así mismo a las transferencias de personal), durante el período de desempeño inicial ("periodo de prueba)", lo cual tiene una connotación de total trascendencia pues los procesos de inducción si bien se ha de hacer énfasis en el personal de reciente ingreso, no se deberá descuidar aquellos trabajadores que su sitio de trabajo haya cambiado, pues esto implicara el apareamiento de nuevos factores de riesgo los mismos que deberán ser identificados, medidos, evaluados, controlados, y oportunamente comunicados al trabajador.

### GRAFICO 3: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Variable Dependiente



**Fuente:** Resolución CD 390  
**Elaborado por:** El autor, 2015

#### **1.4.1.5. Requisitos Técnico Legales.**

Los requisitos técnico legales están determinados en normativa tanto a nivel regional así como nacional.

##### ***1.4.1.5.1. Marco normativo en la Región Andina.***

Corresponde a la legislación que se ha generado en la Comunidad Andina y que el Ecuador siendo país miembro lo aceptado en la condición de Acuerdos Internacionales, para el caso que nos asiste en lo concerniente a la seguridad y salud ocupacional tenemos:

- El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo – Resolución 584.
- Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo – Resolución 957.

##### ***1.4.1.5.2. Marco normativo nacional.***

Constituye la normativa legal vigente en nuestro país, de manera muy puntual en lo concerniente a la gestión del talento humano y su relación directa con la seguridad y salud ocupacional tales como:

- Constitución de la República del Ecuador
- Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo – Resolución C.D. 390.
- Reglamento para el Sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo “SART” – Resolución C.D. 333.

- Instructivo de aplicación del Reglamento para el Sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo “SART”.

#### **1.4.1.6. Organización de Seguridad y Salud**

La Organización de Seguridad y Salud vista como el conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto cumplir con requisitos técnico legales se constituye en un sistema de gestión del cual uno de sus elementos es la Gestión del Talento Humano y está sujeta auditorias y auto-auditorías a través del SART.

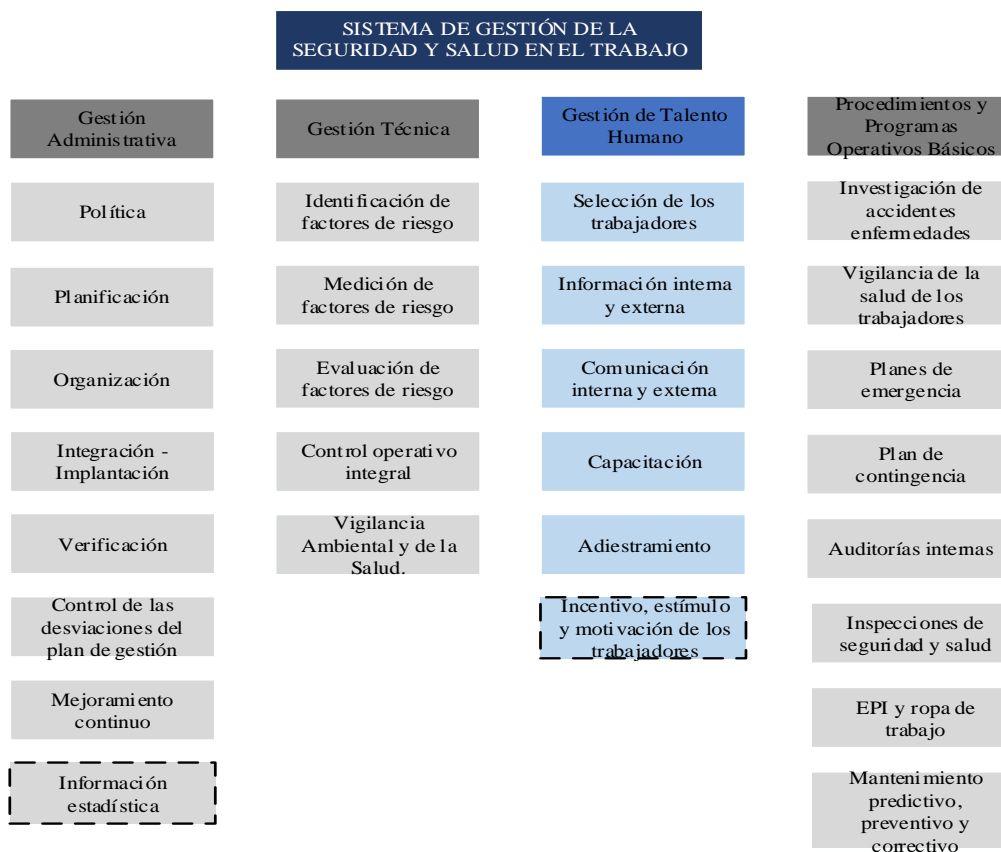
##### ***1.4.1.6.1. Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.***

Para establecer lo que es el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional se hace referencia a lo establecido de manera muy precisa tanto en el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual establece:

“Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y los mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores, mejorando de este modo la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el mercado”.

El sistema de gestión determinado en la legislación del país corresponde al Modelo Ecuador II el cual tiene una estructura muestra en el siguiente gráfico:

## GRAFICO 4: SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



  No es auditable en el SART

**Fuente:** Resolución C.D. 390

**Elaborado por:** El Autor, 2015

### **1.4.1.7. Auditoria**

En el considerando octavo de Reglamento del Sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo, Resolución del IESS 333, Última modificación: 19-dic.-2011, Registro Oficial Suplemento 319 de 12-nov.-2010, Estado: Vigente se establece que la auditoria como:

“medio de verificación del cumplimiento de la normativa técnica y legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de las empresas u organizaciones, empleadores que provean ambientes saludables y seguros a los trabajadores y que de esa manera coadyuven a la excelencia organizacional medio de verificación del cumplimiento de la normativa legal”

#### **1.4.2. Fundamento legal.**

El desarrollo de esta investigación se basó en la obligatoriedad de cumplir con el siguiente marco legal, en el cual se expone la parte pertinente de cada artículo:

##### **1.4.2.1. Constitución de la República del Ecuador 2008.**

Decreto Legislativo 0

Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008

Última modificación: 30-ene.-2012

Estado: Vigente

Capítulo segundo

Derechos del buen vivir

Sección octava

Trabajo y seguridad social

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

Capítulo sexto

Trabajo y producción

Sección tercera

Formas de trabajo y su retribución

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

#### **1.4.2.2. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Decisión del Acuerdo de Cartagena 584

Registro Oficial Suplemento 461 de 15-nov.-2004

Estado: Vigente

CAPITULO II

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

#### **1.4.2.3. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Resolución de la Secretaría Andina 957

Registro Oficial Suplemento 28 de 12-mar.-2008

Estado: Vigente

CAPITULO I

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Art. 1.- Según lo dispuesto por el artículo 9 de la Decisión 584, los Países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se podrán tener en cuenta los siguientes aspectos:

c) Gestión del talento humano:

Selección

Información

Comunicación

Formación

Capacitación

Adiestramiento

Incentivo, estímulo y motivación de los trabajadores.

#### **1.4.2.4. Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.**

Resolución del IESS 390

Registro Oficial Suplemento 599 de 19-dic.-2011

Última modificación: 13-may.-2014

Estado: Vigente

#### **CAPITULO VI**

#### **PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO**

Art. 51.- Sistema de Gestión.- Las empresas deberán implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, considerando los elementos del sistema:

c) Gestión del Talento Humano:

c1) Selección de los trabajadores;

c2) Información interna y externa;

c3) Comunicación interna y externa;

c4) Capacitación;

c5) Adiestramiento;

c6) Incentivo, estímulo y motivación de los trabajadores.

### **1.4.2.5. Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo**

#### **“SART”**

Resolución del IESS 333

Registro Oficial Suplemento 319 de 12-nov.-2010

Última modificación: 19-dic.-2011

Estado: Vigente

#### **CAPITULO II**

#### **DE LA AUDITORIA DE RIESGOS DEL TRABAJO**

Art. 9.- AUDITORIA DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LAS EMPRESAS/ORGANIZACIONES.- La empresa u organización deberá implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual deberá tomar como base los requisitos técnico legales, a ser auditados por el Seguro General de Riesgos del Trabajo.

El profesional responsable de la auditoría de riesgos del trabajo, deberá recabar las evidencias del cumplimiento de la normativa técnico legal en materia de seguridad y salud en el trabajo, auditando los siguientes requisitos técnicos legales aplicables:

#### **2. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:**

##### **3.1 SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES**

- a) Están definidos los factores de riesgo ocupacional por puesto de trabajo;
- b) Están definidos las competencias de los trabajadores en relación a los factores de riesgo ocupacional del puesto de trabajo;
- c) Se han definido profesiogramas (análisis del puesto de trabajo) para actividades críticas con factores de riesgo de accidentes graves y las contraindicaciones absolutas y relativas para los puestos de trabajo; y,

d) El déficit de competencia de un trabajador incorporado se solventa mediante formación, capacitación, adiestramiento, entre otros.

### 3.2 INFORMACIÓN INTERNA Y EXTERNA

a) Existe diagnóstico de factores de riesgo ocupacional que sustente el programa de información interna;

b) Existe sistema de información interno para los trabajadores, debidamente integrado-implantado sobre factores de riesgo ocupacional de su puesto de trabajo, de riesgos generales la organización y como se enfrentan;

c) La gestión técnica, considera a los grupos vulnerables (mujeres, trabajadores en edades extremas, trabajadores con discapacidad e hipersensibles y sobreexposados, entre otros);

d) Existe sistema de información externa, en relación a la empresa u organización, para tiempos de emergencia, debidamente integrado-implantado;

e) Se cumple con las resoluciones de la Comisión de Valuación de Incapacidades del IESS, respecto a la reubicación del trabajador por motivos de SST; y,

f) Se garantiza la estabilidad de los trabajadores que se encuentran en períodos de trámite, observación, subsidio y pensión temporal /provisional por parte del Seguro General de Riesgos del Trabajo, durante el primer año.

### 3.3 COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

a) Existe un sistema de comunicación vertical hacia los trabajadores sobre: política, organización, responsabilidades en SST, normas de actuación, procedimientos de control de factores de riesgo ocupacional; y, ascendente desde los trabajadores sobre condiciones y/o acciones sub estándares, factores personales o de trabajo u otras causas potenciales de accidentes, enfermedades profesionales-ocupacionales; y,

b) Existe un sistema de comunicación en relación a la empresa u organización, para tiempos de emergencia, debidamente integrado-implantado.

### 3.4 CAPACITACIÓN

- a) Se considera de prioridad, tener un programa sistemático y documentado para que: gerentes, jefes, supervisores y trabajadores, adquieran competencias sobre sus responsabilidades integradas en SST; y,
- b) Verificar si el programa ha permitido:
  - b.1 Considerar las responsabilidades integradas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, de todos los niveles de la empresa u organización;
  - b.2 Identificar en relación al literal anterior cuales son las necesidades de capacitación;
  - b.3 Definir los planes, objetivos y cronogramas;
  - b.4 Desarrollar las actividades de capacitación de acuerdo a los literales anteriores;
  - y,
  - b.5 Evaluar la eficacia de los programas de capacitación.

### 3.5 ADIESTRAMIENTO

- a) Existe un programa de adiestramiento, a los trabajadores que realizan: actividades críticas, de alto riesgo y brigadistas; que sea sistemático y esté documentado; y,
- b) Verificar si el programa ha permitido:
  - b.1 Identificar las necesidades de adiestramiento;
  - b.2 Definir los planes, objetivos y cronogramas;
  - b.3 Desarrollar las actividades de adiestramiento; y,
  - b.4 Evaluar la eficacia del programa.

#### **1.4.2.6. Instructivo de aplicación del Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo “SART”**

Art. 7.- Evaluación de la Auditoría Documental y de Campo.- El auditor del SGRT procederá a evaluar el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa, recabando las evidencias del cumplimiento de la normativa y regulaciones relativas a la prevención de riesgos laborales, para lo cual verificará la implementación de los requisitos técnico legales, aplicables a la empresa auditada, de conformidad con lo señalado en el artículo 9 del Reglamento del SART.

#### **1.4.3. Definición de términos básicos.**

La definición de los siguientes términos básicos ha sido tomada de Decisión del Acuerdo de Cartagena 584 - Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, descritos en el Art. 1, se lo cita de manera textual los que guardan estrecha relación con el objeto de investigación.

**Salud:** Es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo.

**Salud ocupacional:** Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.

**Riesgo laboral:** Probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.

**Lugar de trabajo:** Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o a donde tienen que acudir por razón del mismo.

## **CAPÍTULO II**

### **2. METODOLOGÍA**

#### **2.1. Diseño de la investigación.**

La presente investigación respondió a la utilización del diseño descriptivo, es decir que la información fue recolectada sin cambiar el entorno y se basó en la recolección de información por encuestas, entrevistas y lista de chequeo, que permitieron un posterior análisis de la situación.

#### **2.2. Modalidad de la investigación.**

Es preciso determinar que la modalidad de la investigación se realizó en base al diseño de la investigación, con la finalidad de recoger los fundamentos necesarios de la investigación se enfocó dentro de la modalidad de proyecto factible, consistiendo en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar los problemas, requerimientos o necesidades de la institución.

En consecuencia, este trabajo estuvo apoyado en una investigación de campo, tipo descriptivo y bibliográfico, se analizaron los problemas en la realidad con el propósito de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza, factores constituyentes y explicar sus incidencias, haciendo uso de métodos característicos del paradigma cuanti-cualitativo.

### **2.3. Tipo de investigación.**

La forma aplicada y los niveles perceptual y aprehensivo, permitieron aplicar el tipo de investigación exploratorio debido a que este tipo de investigación se basa a averiguar algunos aspectos principales de la gestión del talento humano y del desempeño laboral, lo que permite dar un diagnóstico, más cercano a la realidad referente a la situación actual de la institución y tipo de investigación descriptivo ya que permitió realizar el análisis de la Gestión del Talento Humano y las incidencias en la seguridad y salud ocupacional que permitirá elevar una propuesta final.

### **2.4. Metodología**

Al ser una investigación con diseño descriptivo, no es experimental, por lo que no existió manipulación de datos, se basó en la recolección de información por encuestas, permitiendo la tabulación, interpretación, análisis y discusión de los mismos.

### **2.5. Unidad de estudio**

#### **2.5.1. Población y muestra**

##### **2.5.1.1. Población**

Según **Levin & Rubin (1996:36)** "La población es un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones".

La población del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi se clasifica en personal con relación de dependencia a través de la LOSEP y Código de Trabajo.

**TABLA 1: POBLACIÓN Y MUESTRA DEL GAD DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI**

PROCESO	GESTIÓN	UNIDAD	TOTAL	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	CÓDIGO DEL PUESTO
GOBERNANTE	PREFECTURA	Dirección	1	Autoridad	PG-PREF-D
			3	Asistente T.	PG-PREF- VICE
	VICEPREFECTURA	Dirección	1	Autoridad	PG-VICEPREF-D
			1	Asistente T.	PG-PREF- VICE
ASESORIA DE PREFECTURA Y VICEPREFECTURA	Asesoría de Prefectura y Viceprefectura	4	Asesor	PG-PREF-A	
AGREGADORES DE VALOR	PLANIFICACION Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL	Dirección	1	Director	PAV-GPYOT-D
			1	Asistente T.	PG-S
		Unidad de Planificación Territorial	4	Técnico	PAV-GPYOT-UGT-T
		Unidad de Gobernanza Territorial y Participación Ciudadana	2	Técnico	PAV-GPYOT-UGTPC-T
			1	Asistente	PG-As.
		Unidad de Género e Interculturalidad	1	R. de Unidad	PAV-GPYOT-UGI-RU
			1	Técnico	PAV-GPYOT-UGI-T
		Unidad de Cooperación Nacional e Internacional	1	R. de Unidad	PAV-GPYOT-UCNI-RU
		Unidad de Información, Monitoreo, Seguimiento y Evaluación	1	R. de Unidad	PAV-GPYOT-UIMSE-RU
			1	Técnico	PAV-GPYOT-UIMSE-T
	OBRAS PUBLICAS	Dirección	1	Director	PAV-GOP-D
			1	Técnico T.	PG-S
		Unidad de Estudios y Proyectos	5	Técnico	PAV-GOP-UEP-T
			2	Asistente	PG-As.
		Unidad de Topografía	1	Técnico	PAV-GOP-UT-T
			2	Asistente	PG-As.
		Unidad de Mantenimiento Vial	2	Técnico	PAV-GOP-UMV-T
		Unidad de Mantenimiento y Reparación de Maquinaria y Vehículos	3	Técnico	PAV-GOP-UMRM-T
	3		Asistente	PG-As.	
	FISCALIZACION	Dirección	1	Director	PAV-GF-D
2			Asistente T.	PG-S	

		1	Asistente	PG-As.
	Unidad de Fiscalización Vial	3	Técnico	PAV-GF-UFV-T
	Unidad de Fiscalización de Infraestructura Física	3	Técnico	PAV-GF-UFIF-T
	Unidad de Laboratorio de Ensayos y Materiales	1	Técnico	PAV-GF-ULEM-T
RIEGO Y DRENAJE	Dirección	1	Director	PAV-GRD-D
		1	Asistente T.	PG-S
	Unidad de Planificación y Gestión de la Competencia de Riego	2	Técnico	PAV-GRD-UPGCR-T
		2	Asistente	PG-As.
	Unidad de Estudios y Diseños de Obras de Riego y Drenaje	4	Técnico	PAV-GRD-UEDORD-T
		2	Asistente	PG-As.
	Unidad de Construcción de Obras de Riego y Drenaje	2	Técnico	PAV-GRD-UCORD-T
		2	Asistente	PG-As.
	Unidad de Administración, Operación y Mantenimiento de Obras de Riego y Canales Tranferidos	3	Técnico	PAV-GRD-UAOMORCT-T
	FOMENTO PRODUCTIVO	Dirección	1	Director
1			Asistente T.	PG-S
Unidad de Planificación de Proyectos		4	Técnico	PAV-GFP-UPP-T
Unidad de Implementación de Proyectos		1	R. de Unidad	PAV-GFP-UIP-RU
		5	Técnico	PAV-GFP-UIP-T
5		Asistente	PG-As.	
Unidad de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación	1	R. de Unidad	PAV-GFP-UMSE-RU	
GESTION AMBIENTAL	Dirección	1	Director	PAV-GA-D
		2	Asistente T.	PG-S
	Unidad de Calidad Ambiental	4	Técnico	PAV-GA-UCA-T
	Unidad de Recursos Naturales	4	Técnico	PAV-GA-URN-T
		1	Asistente	PG-As.
Unidad de Capacitación Ambiental	2	Técnico	PAV-GA-UCA-T	
DESARROLLO HUMANO	Dirección	1	Director	PAV-GDH-D
		1	Asistente T.	PG-S

		Unidad de Culturas y Artes	1	Técnico	PAV-GDH-UCA-T
		Unidad de Recreación y Deporte	1	Técnico	PAV-GDH-URD-T
		Unidad de Hábitat Saludable	1	Técnico	PAV-GDH-UHS-T
HABILITANTES DE ASESORIA	LEGAL	Unidad de Procuraduría y Subprocuraduría	1	Director	PHAs-GL-UPS-D
			1	Asistente T.	PG-S
		Unidad de Contratación Pública	1	Técnico	PHAs-GL-UCP-T
		Unidad de Patrocinio Judicial	1	Técnico	PHAs-GL-UPJ-T
	COMUNICACIÓN	Dirección	1	Director	PHAs-GC-D
			1	Asistente T.	PG-S
		Unidad de Contenidos, Comunicación Interna y Externa	1	Técnico	PHAs-GC-UCCIE-T
		Unidad de Productos Comunicacionales	2	Técnico	PHAs-GC-UPC-T
			1	Asistente	PG-As.
		HABILITANTES DE APOYO	SECRETARIA GENERAL	Dirección	1
Unidad de Gestión Documental	1			Técnico	PHA-GSG-UGD-T
	2			Asistente	PG-As.
Unidad de Gestión de Archivo	1			Técnico	PHA-GSG-UGA-T
	1			Asistente	PG-As.
Unidad de Secretaría de Comisiones	1		Asistente	PG-As.	
ADMINISTRATIVA	Dirección		1	Director	PHA-GA-D
			1	Asistente T.	PG-S
	Unidad de Administración de Equipos, Vehículos Livianos y Maquinaria Pesada		1	Técnico	PHA-GA-UAEVLMPT-T
			1	Asistente	PG-As.
	Unidad de Administración y Mantenimiento de Bienes		1	R. de Unidad	PHA-GA-UAMB-RU
TALENTO HUMANO	Dirección		1	Director	PHA-GTH-D
			1	Asistente T.	PG-S
	Unidad de Administración de la Normativa de Talento Humano	1	Técnico	PHA-GTH-UANT-T	
	Unidad de Administración del Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano y Remuneraciones	1	Técnico	PHA-GTH-UASIDTHR-T	

DESCONCENTRADO		Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional	1	Técnico	PHA-GTH-USO-T
			1	Asistente	PG-As.
	FINANCIERA	Dirección	1	Director	PHA-GF-D
			1	Asistente T.	PG-S
		Unidad de Presupuesto	1	Técnico	PHA-GF-UP-T
		Unidad de Contabilidad	5	Técnico	PHA-GF-UC-T
			1	Asistente	PG-As.
		Unidad de Tesorería	1	Tesorera	PHA-GF-UT-Tesorerera
			1	R. de Unidad	PHA-GF-UT-RU
			2	Técnico	PHA-GF-UT-T
			1	Asistente	PG-As.
		Unidad de Nómina	2	Técnico	PHA-GF-UN-T
		Unidad de Activos Fijos	2	Técnico	PHA-GF-UAF-T
	Unidad de Almacén	3	Técnico	PHA-GF-UA-T	
		2	Asistente	PG-As.	
	COMPRAS PUBLICAS	Dirección	1	Director	PHA-GCP-D
			1	Asistente T.	PG-S
		Unidad de Contratación de Obras y Consultoría	1	Técnico	PHA-GCP-UCOP-T
		Unidad de Compras de Bienes y Servicios	1	Técnico	PHA-GCP-UCBS-T
		Unidad de Infima Cuantía y Catálogo Electronico	2	Técnico	PHA-GCP-UICCT-T
	1		Asistente	PG-As.	
	SERVICIOS TECNOLOGICOS Y DE INFORMACION	Dirección	1	Director	PHA-GSTI-D
		Unidad de Conectividad y Redes de Telecomunicaciones	1	R. de Unidad	PHA-GSTI-UCRT-RU
		Unidad de Sistemas y Aplicaciones	1	Técnico	PHA-GSTI-USA-T
		Unidad de Infraestructura Tecnológica y Soporte	1	Asistente	PG-As.
		Unidad de Proyectos y Servicios WEB	1	Técnico	PHA-GSTI-UPSW-T
	ZONAL SUBTROPICAL	Dirección	1	Director	PD-GZS-D
1			Asistente T.	PG-S	
Unidad Administrativa		1	Asistente	PG-As.	
Unidad Técnica y Operativa		1	Técnico	PD-GZS-UTO-T	
		1	Asistente	PG-As.	
<b>TOTAL</b>		<b>179</b>			

PROCESO	GESTIÓN	UNIDAD	TOTAL	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	CÓDIGO DEL PUESTO	
			2	Electricista	PAV-GOP-A. Elec.	
			5	Mecánicos Automotriz	PAV-GOP-Mec.	
		Unidad de Mantenimiento Vial	3	Albañil	PAV-GOP-Alb.	
			28	Ayudantes de Maquinaria	PAV-GOP-A. Maq.	
			28	Choferes de Volqueta	PAV-GOP-Chof.	
			32	Operador de Maquinaria Pesada	PAV-GOP-Operador	
			15	Peones	PAV-GOP-O. Peón	
	RIEGO Y DRENAJE	Unidad de Construcción de Obras de Riego y Drenaje	5	Aguatero	PAV-GRD-Aguat.	
		Unidad de Administración, Operación y Mantenimiento de Obras de Riego y Canales Transferidos	3	Albañil	PAV-GRD-Alb.	
			2	Plomeros	PAV-GRD-Plom.	
	FOMENTO PRODUCTIVO	Unidad de Implementación de Proyectos - Tunducama	10	Peones	PAV-GFP-Peón	
	HABILITANTES DE APOYO	ADMINISTRATIVA	Unidad de Administración y Mantenimiento de Bienes	23	Servicios generales	PHA-GA-Serv. Gen.
			Unidad de Administración de Equipos, Vehículos Livianos y Maquinaria Pesada	31	Choferes	PAV-GA-Chof

**Fuente:** Gestión de Talento Humano GADPC  
**Elaborado por:** El Autor, 2015

### **2.5.1.2. Determinación de la muestra.**

Por cuestiones de tiempo y por la dificultad de localizar al personal, ya que trabajan en jornadas de 10 días de manera aleatoria distribuidos por toda la provincia, se aplicó una fórmula que maneja un nivel de confianza del 95%, con un margen de error del 7%.

La ecuación utilizada para la determinación de la muestra se detalla a continuación:

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)E^2 + \sigma^2Z^2}$$

N= Población E= error 7%

En donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Población total

σ = Varianza de la Población valor constante es 0,5

Z = Nivel de confianza es el 95% equivale a 1,96

E = Límite aceptable de error muestral, varía entre 0,01 y 0,09

### **2.5.1.3. Estratificación de la muestra.**

**TABLA 2: ESTRATIFICACIÓN DE LA MUESTRA**

<b>Empleados y trabajadores</b>	<b>Universo</b>	<b>Muestra</b>	<b>Porcentaje</b>
Código de trabajo	187	<b>128</b>	51
LOSEP	179		49
Total	366		100

**Fuente:** Gestión de Talento Humano GADPC

**Elaborado por:** El Autor, 2015

La muestra es de 128 empleados y trabajadores para la encuesta dirigida al personal de empleados y trabajadores.

#### **2.5.1.4. Criterios de selección muestral.**

Para la aplicación de encuestas se tomó en cuenta a los trabajadores del Código de Trabajo (contrato indefinido y contrato a plazo fijo) siendo estos 187 y la LOSEP (nombramiento y contrato de servicios ocasionales) 179, sumando un total de 366.

La población muestra que colaboró con la técnica de recolección dirigida a empleados y trabajadores se determinó al azar.

#### **2.6. Métodos y técnicas empleadas.**

El método descriptivo no experimental en el que se basó la presente investigación tomó como técnica para recolección de datos a la encuesta que es uno de los métodos más utilizados cuando de detectar realidades institucionales se trata, porque permite obtener amplia información de fuentes primarias para empleados, trabajadores, la entrevista para y director departamental de Gestión de Talento Humano y la Lista de Chequeo para el Responsable de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.

#### **2.7. Operacionalización de las variables**

##### **Variable Independiente:**

Gestión del Talento Humano

##### **Variable Dependiente:**

Organización de Seguridad y Salud

**TABLA 3: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>					
<b>CONCEPTUALIZACIÓN</b>	<b>CATEGORÍAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>TÉCNICA</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>
Frente a la organización seguridad y salud en el trabajo constituye parte del <b>proceso de incorporación de nuevo personal</b> basándose <b>perfiles de puesto de trabajo</b> frente <b>factores de riesgo ocupacional</b> , determinando las necesidades debidamente sistematizadas y documentadas.	Proceso para la incorporación nuevo personal: • Admisión  - Reclutamiento	Publicaciones de convocatoria con información básica de perfil de puesto trabajo.	¿Cuántos postulantes se han registrado durante el último periodo de administración?	Entrevista	Guía de entrevista
			¿En las convocatorias realizadas, se ha publicado información sobre el perfil requerido?	Entrevista	Guía de entrevista
			¿Se cuenta con un formato establecido para la publicación de convocatorias?	Entrevista	Guía de entrevista
	- Selección	Fichas de cumplimiento de requerimientos de perfil.	¿Se considera los factores de riesgos en el proceso de selección?	Entrevista	Guía de entrevista
			¿A los trabajadores seleccionados se les practica exámenes médicos pre-ocupacionales?	Entrevista	Guía de entrevista
	• Contratación	Documentos de contratos con cláusulas de SSO estipuladas.	¿Se establece en el contrato de trabajo alguna cláusula que establezca el compromiso del trabajador referente a SSO?	Entrevista	Guía de entrevista
	• Inducción	Registro de inducción por parte de los responsables de SSO.	¿Se desarrolla procesos de inducción para el nuevo personal y en qué temas?	Entrevista	Guía de entrevista
			¿Se han asignado recursos para la gestión de la SSO durante el último periodo de administración? Cuáles?	Entrevista	Guía de entrevista
			¿Ha recibido usted procesos de inducción en la institución?	Encuesta	Cuestionario de encuesta
	Perfil de puesto	Perfil de competencias por puesto de trabajo	¿Dispone la institución de la matriz de identificación de riesgos por puesto de trabajo?	Entrevista	Guía de entrevista
			¿Las competencias determinadas en el perfil de puesto están determinadas en función de los factores de riesgo?	Entrevista	Guía de entrevista
			¿Ha sido Ud. notificado sobre las funciones que debe cumplir en el desempeño de sus actividades laborales?	Encuesta	Cuestionario de encuesta.

**VARIABLE DEPENDIENTE: ORGANIZACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD**

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA	INSTRUMENTOS	
<p>Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto cumplir con <b>requisitos técnico legales</b> según la legislación, sujetos <b>auditoria y ato - auditoria</b>.</p>	<p>Requisitos técnico legales (RTL):</p>	<p>Perfil de competencias por puesto de trabajo en función de los factores de riesgo ocupacional.</p>	<p>¿Conoce Ud. los factores de riesgos a los que está expuesto en su lugar de trabajo?</p>	<p>Encuesta</p>	<p>Cuestionario de encuesta.</p>	
				<p>¿Conoce medidas de prevención que pueden ayudar reducir los riesgos a los que está expuesto en su lugar de trabajo?</p>	<p>Encuesta</p>	<p>Cuestionario de encuesta.</p>
		<p>Cumplimiento de RTL de Selección de Trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Están definidos los factores de riesgo ocupacional por puesto de trabajo;</li> <li>- Están definidas las competencias (PERFILES) de los trabajadores en relación a los riesgos ocupacionales del puesto de trabajo;</li> <li>- Se han definido profesiogramas (análisis del puesto de trabajo) para actividades críticas con factores de riesgo de accidentes graves y las contraindicaciones absolutas y relativas para los puestos de trabajo; y,</li> <li>- El déficit de competencia de un trabajador incorporado se solventa mediante la formación, capacitación, adiestramiento, entre otros.</li> </ul>	<p>Lista de chequeo (Observación)</p>	<p>Matriz de auditoria del SART.</p>	
		<p>Cumplimiento de RTL de Información interna y externa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe un diagnóstico de factores de riesgo ocupacional, que sustente el programa de información interna;</li> <li>- Existe un sistema de información interno para los trabajadores, debidamente integrado/implantado, sobre factores de riesgo ocupacional de su puesto de trabajo, riesgos generales de la organización y como deben enfrentarlos;</li> <li>- La Gestión Técnica, considera a los grupos vulnerables (mujeres, trabajadores en edades extremas, trabajadores con discapacidad e hipersensibles, temporales, contratados, subcontratados, entre otros) y sobreexpuestos;</li> <li>- Existe un sistema de información externa, en relación a la empresa u organización, para tiempos de emergencia, debidamente integrado/implantado</li> <li>-Se cumple con las resoluciones de la Comisión de Valuación de Incapacidades del IESS, respecto a la reubicación del trabajador por motivos de SST, de ser aplicables;</li> <li>- Se garantiza la estabilidad de los trabajadores que se encuentran en períodos de: trámite/observación/investigación/subsidio y pensión temporal (provisional) por parte del Seguro General de Riesgos del Trabajo, durante el primer año.</li> </ul>	<p>Lista de chequeo (Observación)</p>	<p>Matriz de auditoria del SART.</p>	

	Cumplimiento de RTL de Comunicación interna y externa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe un sistema de comunicación vertical hacia los trabajadores sobre: política, organización, responsabilidades en SST, normas de actuación, procedimientos de control de factores de riesgo ocupacional, y ascendente desde los trabajadores sobre: condiciones y/o acciones subestándares, factores personales o de trabajo u otras causas potenciales de accidentes, enfermedades profesionales/ocupacionales;</li> <li>- Existe un sistema de comunicación interna y externa, en relación a la empresa/organización, para tiempos de emergencia, debidamente integrado-implantado.</li> </ul>	Lista de chequeo (Observación)	Matriz de auditoria del SART.
	Cumplimiento de RTL de Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se considera de prioridad, tener un programa sistemático y documentado para que: Gerentes, Jefaturas, Supervisores y Trabajadores, adquieran competencias sobre sus responsabilidades integradas de SST ; y,</li> <li>- Verificar si el programa ha permitido: <ul style="list-style-type: none"> <li>. Considerar las responsabilidades integradas en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a todos los niveles de empresa/organización;</li> <li>. Identificar en relación al literal anterior, cuales son las necesidades de capacitación;</li> <li>. Definir los planes, objetivos y cronogramas;</li> <li>. Desarrollar las actividades de capacitación de acuerdo a los numerales anteriores; y,</li> <li>. Evaluar la eficacia de los programas de capacitación.</li> </ul> </li> </ul>	Lista de chequeo (Observación)	Matriz de auditoria del SART.
	Cumplimiento de RTL de Adiestramiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe un programa de adiestramiento a los trabajadores que realizan: actividades críticas, de alto riesgo y brigadistas; que sea sistemático y este documentado; y,</li> <li>- Verificar si el programa ha permitido: <ul style="list-style-type: none"> <li>. Identificar las necesidades de adiestramiento;</li> <li>. Definir los planes, objetivos y cronogramas;</li> <li>. Desarrollar las actividades de adiestramiento;</li> <li>. Evaluar la eficacia del programa.</li> </ul> </li> </ul>	Lista de chequeo (Observación)	Matriz de auditoria del SART.
Auditoria	Informes de auditoría efectuada por el IESS.	¿En la institución, se ha efectuado auditorías al Sistema de Gestión de SSO?	Entrevista	Guía de entrevista
Auto – auditoria	Registros e informes de auto-auditoria.	¿En el último periodo de administración se han realizado auto-auditorías al sistema de Gestión de SSO?	Entrevista	Guía de entrevista

Elaborado por: El Autor, 2015

## **2.8. Procedimientos de la investigación.**

En la presente investigación se utilizaron fuentes de información primaria y secundaria (bibliográfica) para lo cual se realizaron los siguientes procedimientos:

### **2.8.1. Información fuentes primarias.**

#### **2.8.1.1. Definición técnica a utilizar.**

Se determinó que la encuesta es la técnica que brinda mayor facilidad en la aplicación, recolección e interpretación de los datos, con relación al número de empleados y trabajadores que facilitaron la información.

Se consideró que para la recolección de información que facilitó el Director de la Gestión de Talento Humano era propicio realizar una entrevista personal.

Adicionalmente se empleó una lista de chequeo basada en la Resolución Administrativa N°. 12000000-536 que corresponde al Instructivo de Aplicación del Reglamento para el Sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo – SART, Numeral 3. Gestión del Talento Humano, del Formato de Auditoria N°. 6 “Lista de Chequeo de requisitos técnico legales de obligatorio cumplimiento”.

#### **2.8.1.2. Diseño de Instrumentos.**

De acuerdo a los indicadores de desarrollaron ítems, los mismos que se los estructuro de la siguiente forma:

- Un formato de encuesta dirigido a empleados y trabajadores.
- Una entrevista dirigida al Director de la Gestión de Talento Humano.
- Una lista de chequeo aplicada a la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional en la que se evalúa porcentualmente la Gestión del Sistema de

Seguridad y Salud Ocupacional a través del cumplimiento de los requisitos técnico legales en materia de talento humano.

### **2.8.1.3. Revisión de instrumentos.**

Los formatos de encuestas y preguntas de la entrevista fueron analizados, revisados y avalados por profesionales con experiencia en el tema de investigación propuesto. (Ver Anexo 1)

### **2.8.1.4. Aplicación de técnicas.**

La recolección de información se realizó en un lapso de 10 días durante el mes de abril, siendo estos días de labores en horarios en los que tanto empleados, trabajadores, técnico responsable de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional y director de la Gestión de Talento Humano se encontraban en sus lugares de trabajo.

#### ***a) Encuesta***

Ver Anexo 2

#### ***b) Entrevista***

Ver Anexo 3

#### ***c) Lista de chequeo***

Ver Anexo 4

## **2.8.2. Información fuentes secundarias.**

- Búsqueda de información de investigaciones anteriores y libros.

- Análisis de acuerdos internacionales suscritos por el país en el marco de la Comunidad Andina de Naciones, Normativa Nacional en Salud y Seguridad del Trabajo, información interna de la institución.
- Visita páginas web.

### **2.9. De los datos recolectados.**

Una vez aplicadas las técnicas de recolección de la información a la población objeto de estudio se procedió a tabular, en el caso de la encuesta, misma que se encuentra representada en tablas de frecuencia con sus respectivos diagramas de barras, seguidos del análisis e interpretación técnica de preguntas interrelacionadas de los ítems de la variable independiente y dependiente (cuadro de operacionalización de variable), que posteriormente permitió la comprobación de la hipótesis, a través de la aplicación del Chi Cuadrado.

En el caso de la entrevista se enlistaron todas respuestas correspondientes, seguido de un análisis que permitió afianzar la comprobación de la hipótesis.

La lista de chequeo, a través del análisis de cumplimiento de los requisitos técnico legal de manera porcentual de acuerdo al valor de cada RTL, refuerza la discusión planteada.

## CAPÍTULO III

### 3. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

En la presente investigación se tabuló la información de la encuesta, utilizando el programa informático de SPSS que es un instrumento de análisis de datos, como también Microsoft Excel, con el propósito de comprobar la hipótesis, se planteó una interacción de las preguntas de los ítems de la variable independiente y dependiente obteniendo los siguientes resultados:

#### 3.1. Encuesta

##### 3.1.1. Interacción de las preguntas uno y cuatro.

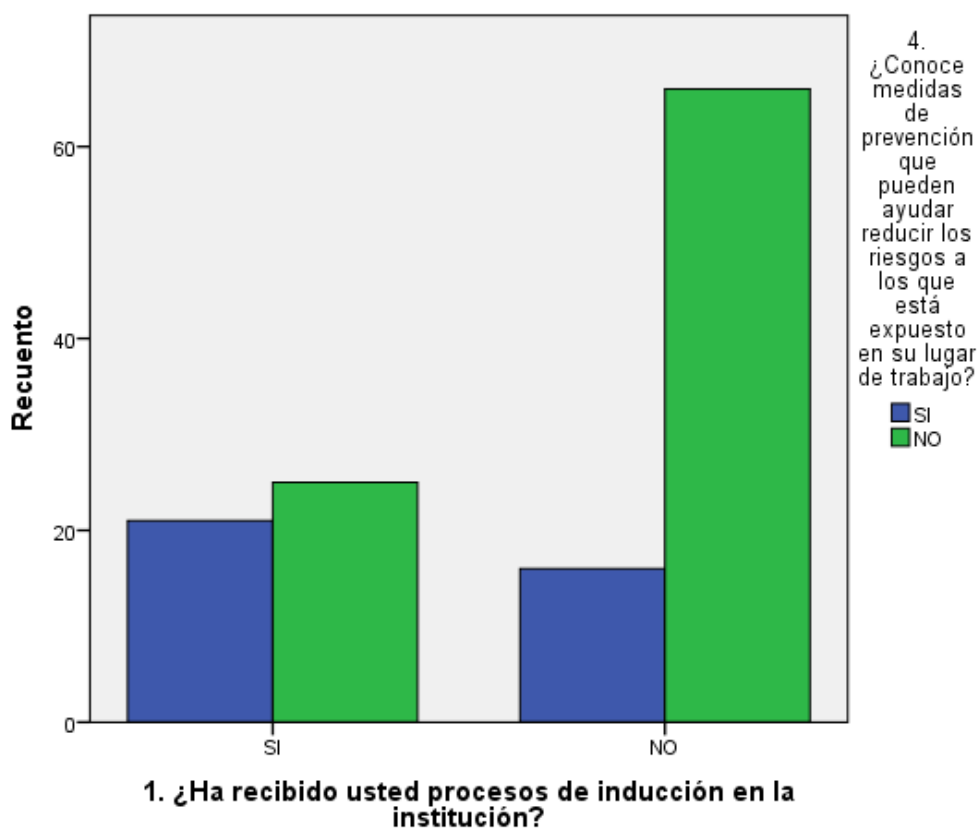
**TABLA 4: TABLA DE CONTINGENCIA 1**

<b>FRECUENCIAS OBSERVADAS Y ESPERADAS: PREGUNTAS UNO Y CUATRO</b>			<b>4. ¿Conoce medidas de prevención que pueden ayudar a reducir los riesgos a los que está expuesto en su lugar de trabajo?</b>		Total
			SI	NO	
<b>1. ¿Ha recibido usted procesos de inducción en la institución?</b>	<b>SI</b>	Recuento	21	25	46
		Frecuencia esperada	13,3	32,7	46,0
		% del total	16,4%	19,5%	35,9%
	<b>NO</b>	Recuento	16	66	82
		Frecuencia esperada	23,7	58,3	82,0
		% del total	12,5%	51,6%	64,1%
<b>Total</b>	Recuento	37	91	128	
	Frecuencia esperada	37,0	91,0 <sup>a</sup>	128,0	
	% del total	28,9%	71,1%	100,0%	

**Fuente:** Encuesta aplicada a empleados y trabajadores del GADPC

**Elaborado por:** El Autor, 2015

**GRAFICO 5: INTERACCIÓN DE LAS PREGUNTAS UNO Y CUATRO**



**Fuente:** Encuesta aplicada a empleados y trabajadores del GADPC  
**Elaborado por:** El Autor, 2015

#### **Análisis e interpretación de los resultados de las frecuencias observadas:**

De la Tabla 4 y Gráfico 5, tomando en cuenta los porcentajes totales se determina que el 64,1% de empleados y trabajadores no ha recibido procesos de inducción en la institución, concomitante a esta realidad, el 71,1% desconoce medidas de prevención que puedan ayudar a reducir los riesgos a los que está expuesto en su lugar de trabajo, es así que, apenas el 16,4% a recibido procesos de inducción y a la vez conoce medidas preventivas para reducir riesgos a los que está expuesto, por lo que, se puede determinar que existe una relación entre los procesos de inducción y el conocimiento de medidas preventivas que contribuyan a mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

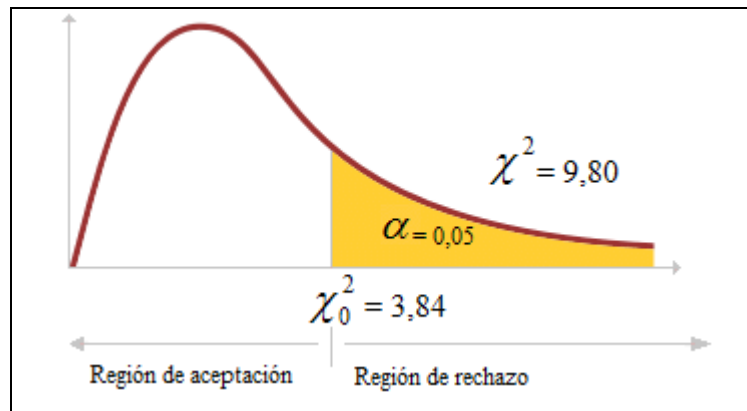
**3.1.2. Comprobación de la hipótesis a través de la interacción de las preguntas uno y cuatro, cálculo del CHI Cuadrado.**

**TABLA 5: CHI CUADRADO – PREGUNTAS UNO Y CUATRO**

$\chi^2$	9,80
Grados de Libertad (gl)	1
Nivel de significancia	0,05
Valor crítico del CHI Cuadrado	3,84

**Fuente:** Encuesta aplicada a empleados y trabajadores del GADPC  
**Elaborado por:** El Autor, 2015

**GRAFICO 6: VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS - PREGUNTAS UNO Y CUATRO**



**Fuente:** Encuesta aplicada a empleados y trabajadores del GADPC  
**Elaborado por:** El Autor, 2015

**Análisis e interpretación de los resultados, cálculo del CHI Cuadrado**

La probabilidad de rechazar la hipótesis nula es del 5 %, eso quiere decir que se tiene un nivel de confianza del 95 %. El valor calculado de Chi-cuadrado con 1 grado de libertad y un nivel de significancia de 0,05 es de 9,80, y el valor de la tabla es de 3,84, es decir que:

$x^2_t = 3,84 < x^2_{calculado} = 9,80$ , por lo tanto se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

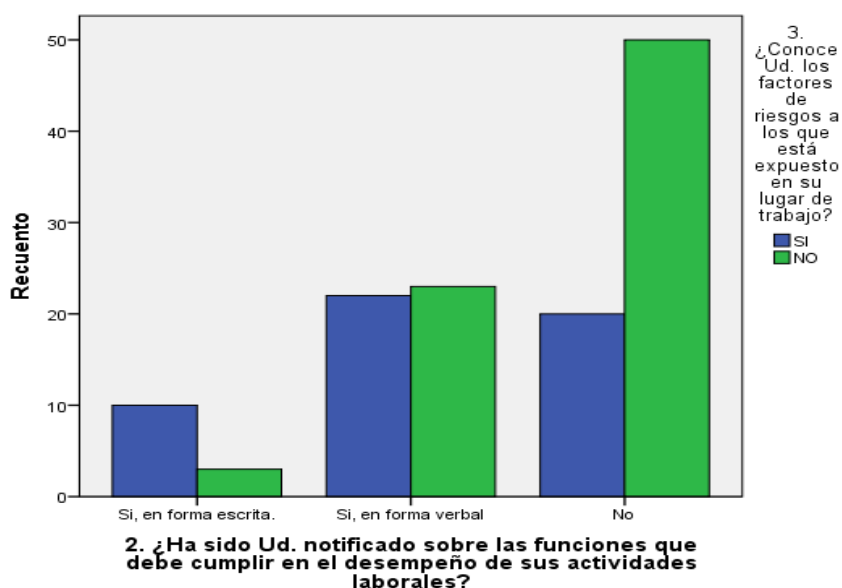
### 3.1.3. Interacción de las preguntas dos y tres.

**TABLA 6: TABLA DE CONTINGENCIA 2**

FRECUENCIAS OBSERVADAS Y ESPERADAS: PREGUNTAS DOS Y TRES			3. ¿Conoce Ud. los factores de riesgos a los que está expuesto en su lugar de trabajo		Total
			SI	NO	
2. ¿Ha sido Ud. notificado sobre las funciones que debe cumplir en el desempeño de sus actividades laborales?	Si, en forma escrita.	Recuento	10	3	13
		Frecuencia esperada	5,3	7,7	13,0
		% del total	7,8%	2,3%	10,2%
	Si, en forma verbal	Recuento	22	23	45
		Frecuencia esperada	18,3	26,7	45,0
		% del total	17,2%	18,0%	35,2%
	No	Recuento	20	50	70
		Frecuencia esperada	28,4	41,6	70,0
		% del total	15,6%	39,1%	54,7%
Total	Recuento	52	76	128	
	Frecuencia esperada	52,0	76,0	128,0	
	% del total	40,6%	59,4%	100,0%	

**Fuente:** Encuesta aplicada a empleados y trabajadores del GADPC  
**Elaborado por:** El Autor, 2015

**GRAFICO 7: INTERACCIÓN DE LAS PREGUNTAS DOS Y TRES**



**Fuente:** Encuesta aplicada a empleados y trabajadores del GADPC  
**Elaborado por:** El Autor, 2015

### Análisis e interpretación de los resultados de las frecuencias observadas:

De la Tabla 6 y Gráfico 7, tomando en cuenta los porcentajes totales se determina que el 45,4% de empleados y trabajadores conocen las funciones que deben desempeñar en sus lugares de trabajo pues se les ha notificado en forma verbal o escrita (sumatoria de 10,2 y 35,2 %), sin embargo en el 59,4% del total de encuestados se evidencia un déficit de conocimiento de los riesgos a los que está expuesto (sumatoria de 2,3; 18 y 39,1%). Los trabajadores a los que se les han sido notificados de manera verbal o escrita sobre las funciones y conocen los riesgos a los que están expuestos es del 25 %, es decir que el conocimiento tanto de las funciones así como de los riesgos a los que están expuestos es mínimo pues de cada cuatro trabajadores solo uno los conoce.

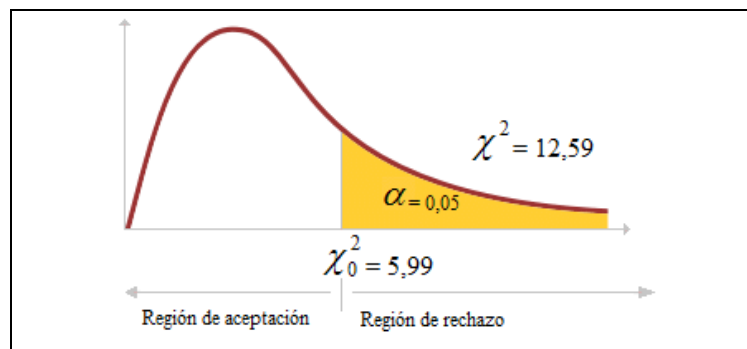
#### 3.1.4. Comprobación de la hipótesis a través de la interacción de las preguntas dos y tres, cálculo del CHI Cuadrado.

**TABLA 7: CHI CUADRADO – PREGUNTAS DOS Y TRES**

$\chi^2$	12,59
Grados de Libertad (gl)	2
Nivel de significancia	0,05
Valor crítico del CHI Cuadrado	5,99

**Fuente:** Encuesta aplicada a empleados y trabajadores del GADPC  
**Elaborado por:** El Autor, 2015

**GRAFICO 8: VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS - PREGUNTAS UNO Y CUATRO**



**Fuente:** Encuesta aplicada a empleados y trabajadores del GADPC  
**Elaborado por:** El Autor, 2015

### **Análisis e interpretación de los resultados, cálculo del CHI Cuadrado**

El valor calculado de Chi-cuadrado con 2 grados de libertad y un nivel de significancia de 0,05 es de 12,59, y el valor de la tabla es de 5,99, es decir que:

$x^2_t = 5,99 < x^2_{calculado} = 12,59$ , por lo tanto se rechaza la Ho y se acepta la H1.

### **3.2. Entrevista**

El informante de la entrevista fue: el Director de la Gestión de Talento Humano.

Resultados alcanzados con la aplicación de la entrevista:

- Durante el presente periodo de administración se ha incorporado a personal a través de la modalidad de contrato de prestación de servicios ocasionales, por lo que los requerimientos de personal se han presentado por cada director departamental con el respectivo perfil requerido, en razón de no contar en la institución con perfiles definidos.
- No dispone la institución.
- Por el momento no.
- Nos encontramos en el proceso de implementación del servicio médico institucional, por lo que al momento no se les practica ningún tipo de exámenes a nuestros trabajadores, sin embargo se ha trabajado en campañas de medicina preventiva a través del Patronato Provincial de Amparo Social.
- No de manera específica, en el contrato se establece la obligación que tiene el trabajador de cumplir de manera general con lo que determina la legislación del país.

- Se ha desarrollado procesos de inducción en los que se han dado a conocer la misión y visión institucional, el proyecto político que propone el Sr. Prefecto para la provincia además de un recorrido de reconocimiento a las diferentes direcciones departamentales.
- Si se han destinado recursos económicos, humanos y tecnológicos, producto de ello durante este periodo de administración se han alcanzado los siguientes logros:
  - Recientemente se ha implementado la unidad de SSO.
  - Se cuenta con comités y subcomités de SSO.
  - Se ha elaborado la Política de SSO
  - Se han conformado brigadas de emergencia.
  - Se encuentra en etapa de implementación el servicio médico institucional,
  - Se ha dotado de ropa de trabajo y equipos de protección personal a los trabajadores de la institución.
  - Se realizan inspecciones a los diferentes frentes de trabajo.
  - Se está elaborando el reglamento interno en seguridad y salud ocupacional.
  - Se cuenta con la decisión política de la primera autoridad de la provincia para mejorar mejores condiciones de trabajo con la asignación presupuestaria de importantes recursos económicos.
- Actualmente se ha definido el clasificador de puestos, por lo que la matriz de identificación de puestos de trabajo se la viene desarrollando.
- En la actualidad no se tiene definidos los perfiles de puesto de trabajo, se tiene aprobado el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, en él se define los productos que debe entregar cada gestión con sus respectivas unidades.
- A la institución no le han efectuado Auditorías al Sistema de Gestión de SST, por parte del Seguro General de Riesgos del Trabajo.
- Al momento no se lo ha efectuado sin embargo actualmente se ha capacitado al personal de la unidad de SSO sobre procesos para realizar una

autoauditoria, actividad que se prevé desarrollar en el segundo semestre de este año.

- Si, en la actualidad se está tramitando el pago por responsabilidad patronal por un accidente de trabajo ocurrido en la administración anterior, esto ha motivado la creación de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.

### 3.3. Lista de chequeo:

**TABLA 8: RESULTADOS DE APLICACIÓN DE LISTA DE CHEQUEO**

<b>3. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>					
<b>3.1</b>	<b>Selección de los trabajadores</b> (Puntuación 1/4)	<b>CUMPLE</b>	<b>No cumple</b>	<b>No aplicable</b>	<b>Medición evaluación "RTL"</b>
a.	Están definidos los <i>factores de riesgo ocupacional por puesto de trabajo</i> ;		<b>x</b>		0
b.	Están definidas las competencias ( <i>PERFILES</i> ) de los trabajadores en relación a los riesgos ocupacionales del puesto de trabajo;		<b>x</b>		0
c.	Se han definido <i>profesiogramas (análisis del puesto de trabajo)</i> para actividades críticas con factores de riesgo de accidentes graves y las contraindicaciones absolutas y relativas para los puestos de trabajo; y,		<b>x</b>		0
d.	El déficit de competencia de un trabajador incorporado se solventa mediante la <i>formación, capacitación, adiestramiento</i> , entre otros.	<b>x</b>			0,25
<b>3.2</b>	<b>Información interna y externa</b> (Puntuación 1/6)				
a.	Existe un diagnóstico de factores de riesgo ocupacional, que sustente el programa de información interna;		<b>x</b>		0
b.	Existe un <i>sistema de información interno</i> para los trabajadores, debidamente integrado/implantado, sobre factores de riesgo ocupacional de su puesto de trabajo, riesgos generales de la organización y como deben enfrentarlos;		<b>x</b>		0
c.	La Gestión Técnica, considera a los grupos vulnerables (mujeres, trabajadores en edades extremas, trabajadores con discapacidad e		<b>x</b>		0

	hipersensibles, temporales, contratados, subcontratados, entre otros) y sobreexpuestos;				
d.	Existe un <i>sistema de información externa</i> , en relación a la empresa u organización, para tiempos de emergencia, debidamente integrado/implantado		x		0
e.	Se cumple con las resoluciones de la <i>Comisión de Valuación de Incapacidades del IESS</i> , respecto a la reubicación del trabajador por motivos de SST, de ser aplicables;	x			0,167
f.	Se garantiza la estabilidad de los trabajadores que se encuentran en períodos de: trámite/observación/investigación/subsidio y pensión temporal (provisional) por parte del Seguro General de Riesgos del Trabajo, durante el primer año.	x			0,167
<b>3.3</b>	<b>Comunicación interna y externa</b> (Puntuación 1/2)				
a.	Existe un <i>sistema de comunicación vertical hacia los trabajadores</i> sobre: política, organización, responsabilidades en SST, normas de actuación, procedimientos de control de factores de riesgo ocupacional, y <i>ascendente desde los trabajadores</i> sobre: condiciones y/o acciones subestándares, factores personales o de trabajo u otras causas potenciales de accidentes, enfermedades profesionales/ocupacionales;		x		0
b.	Existe un sistema de comunicación interna y externa, en relación a la empresa/organización, <i>para tiempos de emergencia</i> , debidamente integrado-implantado.		x		0
<b>3.4</b>	<b>Capacitación</b> (Puntuación 1/2 – micro 0,1)				
a.	Se considera de prioridad, tener un programa sistemático y documentado para que: Gerentes, Jefaturas, Supervisores y Trabajadores, adquieran competencias sobre sus responsabilidades integradas de SST ; y,		x		0
b.	Verificar si el programa ha permitido:				
b.1	Considerar las responsabilidades integradas en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a		x		0

		todos los niveles de empresa/organización;			
	b.2	Identificar en relación al literal anterior, cuales son las necesidades de capacitación;		x	0
	b.3	Definir los planes, objetivos y cronogramas;		x	0
	b.4	Desarrollar las actividades de capacitación de acuerdo a los numerales anteriores; y,		x	0
	b.5	Evaluar la eficacia de los programas de capacitación.		x	0
<b>3.5</b>	<b>Adiestramiento</b> (Puntuación 1/2 – micro 0,125)				
	a.	Existe un programa de adiestramiento a los trabajadores que realizan: actividades críticas, de alto riesgo y brigadistas; que sea sistemático y este documentado; y,		x	0
	b.	Verificar si el programa ha permitido:			
	b.1	Identificar las necesidades de adiestramiento;		x	0
	b.2	Definir los planes, objetivos y cronogramas;		x	0
	b.3	Desarrollar las actividades de adiestramiento;	x		0,125
	b.4	Evaluar la eficacia del programa.		x	0

**Fuente:** Formato de auditoria del SART N°6  
**Elaborado por:** El Autor, 2015

**TABLA 9: NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE RTL**

<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO</b>	<b>PUNTAJE DE EVALUACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE EQUIVALENTE</b>	<b>APORTE EN AUDITORIA SART</b>
<b>VALOR DESEADO</b>	16	100 %	20 %
<b>VALOR VERIFICADO</b>	0,709	4,4 %	2,8%

**Fuente:** Encuesta aplicada a empleados y trabajadores del GADPC  
**Elaborado por:** El Autor, 2015

**Análisis e interpretación de la tabla nivel de cumplimiento de los requisitos técnico legales.**

De la Tabla 9 , se verifica que el elemento del SART correspondiente a la Gestión del Talento Humano tiene un mínimo nivel de cumplimiento correspondiendo al 4,4% , por lo que relacionándolo con la información proporcionada en la entrevista, se determina que existe una gestión del talento humano deficiente, corroborando con los datos obtenidos en la tabulación de la encuesta, se justifica el desconocimiento que existe en cuanto a los factores de riesgos a los que están expuestos los trabajadores por una deficiente gestión.

## **CAPÍTULO IV**

### **4. PROPUESTA ALTERNATIVA A LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA.**

#### **4.1. Título de la Propuesta.**

Diseño de un manual de funciones, profesiogramas y procedimientos de conformidad con lo determinado en los requisitos técnico legales del Sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo (SART) en lo concerniente a la Gestión de Talento Humano para mejorar las condiciones de seguridad y salud ocupacional de empleados y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi..

#### **4.2. Justificación**

Luego de haber ejecutado la investigación el autor considera necesario realizar la presente propuesta para que a través de los procesos de selección se pueda disponer e incorporar el talento humano más adecuado que presente las características deseadas puedan ingresar a la institución, cumpliendo con lo que determina la legislación técnico legal.

El presente trabajo pretende a través de la elaboración de un manual de funciones, profesiogramas y procedimientos ceñidos a los requerimientos técnico - legales de la Gestión de Talento Humano, al implementarlos, mejorar las condiciones de trabajo de empleados y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Cotopaxi, en cumplimiento a lo acuerdos internacionales de la Comunidad Andina de Naciones de la que es parte la República del Ecuador , su normativa nacional referente a seguridad y Salud del Trabajo, así como, el derecho constitucional que tienen los trabajadores de desarrollar actividades laborales en un

ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

### **4.3. Objetivos**

Elaborar un manual de funciones, profesiogramas y procedimientos de conformidad con la legislación vigente en seguridad y salud ocupacional, con el propósito de fortalecer la gestión del talento humano a través del cumplimiento de los requisitos técnico-legales en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi.

### **4.4. Objetivos Específicos.**

- Cumplir con la normativa técnico-legal vigente para el fortalecimiento de la gestión del talento humano.
- Ubicar al personal en base a los profesiogramas de la institución.
- Contar con procedimientos que permitan fortalecer y desarrollar la gestión de seguridad y salud ocupacional de los empleados y trabajadores de la institución.

### **4.5. Estructura de la propuesta.**

La estructura de la propuesta consta de:

- a) Manual de Funciones en el que se incorpora los profesiogramas.
- b) Procedimiento para la selección de empleados y trabajadores en función los factores de riesgo ocupacional por puesto de trabajo.
- c) Procedimiento de información interna y externa.
- d) Procedimiento para inducción de empleados y trabajadores.
- e) Procedimiento de comunicación interna y externa.
- f) Procedimiento de capacitación.
- g) Procedimiento de adiestramiento.

#### **4.6. Desarrollo de la propuesta.**

De conformidad con la estructura planteada, la propuesta se la desarrolla conforme formatos establecidos por el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi:

##### **4.6.1. Manual de Funciones – Profesiogramas**



## CONCLUSIONES.

1. Del diagnóstico realizado a los empleados y trabajadores, en base a lo determinado en los requisitos técnico legales a cumplirse por cada puesto de trabajo, se determina que existe incidencia de la Gestión del Talento Humano sobre la Organización de Seguridad y Salud en el trabajo de tal forma que el 59,4% de los empleados y trabajadores tienen un déficit de conocimiento en los riesgos a los que están expuestos y el 71,1% desconocen medidas de prevención que permita reducir dichos riesgos.
2. El déficit de conocimiento de los riesgos laborales a los que están expuestos tanto empleados como trabajadores en sus puestos de trabajo y medidas de prevención, se presenta debido a la falta de procesos rigurosos de selección en el marco de la seguridad y salud, así como también a la falta de procesos de inducción, comunicación, información, capacitación y adiestramiento, así lo evidencia el porcentaje de cumplimiento de Requisitos Técnico Legales (RTL) que es del 4,4 %, siendo este un nivel de eficacia mínimo con respecto al esperado. La no realización de auditorías según lo determina el SART ha contribuido al incumplimiento permanente de las obligaciones de carácter legal que tiene la institución, acarreado sanciones económicas por parte de IESS, lo que actualmente ha conllevado al interés por implementar la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.
3. Debido al incumplimiento de los requisitos técnico-legales en la Gestión del Talento Humano determinados en el Sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo (SART) que ha incurrido el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi, surge la necesidad de elaborar un manual de funciones – profesigramas que permitan desarrollar procesos de selección basado en competencias en relación a los factores de riesgos ocupacional por puesto de trabajo, así como también, contar con procedimientos para la selección, inducción, información, comunicación, capacitación y adiestramiento, que permitan fortalecer y desarrollar la gestión de seguridad y salud ocupacional.

## **RECOMENDACIONES.**

1. El Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia deberá definir estrategias de capacitación, comunicación, información y adiestramiento que permita contar con empleados y trabajadores con alto nivel de conocimiento sobre los factores de riesgos a los que están expuestos y sobre las medidas de prevención que permita reducir los mismos, considerando los niveles de escolaridad que se presentan.
2. La institución deberá desarrollar equipos de auditores internos que permitan monitorear el avance de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, para dar cumplimiento las exigencias técnico legales determinadas en la legislación vigente y de esta manera evitar sanciones por los entes de control como son el Ministerio de Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a través del Seguro General de Riesgos del Trabajo.
3. El Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi, deberá implementar la propuesta de manual de funciones, profesiogramas y procedimientos de conformidad con la legislación vigente en seguridad y salud ocupacional, con el propósito de fortalecer la gestión del talento humano a través del cumplimiento de los requisitos técnico-legales.

## BIBLIOGRAFÍA

**Alles, Martha. 2010.** *Conciliar vida profesional y personal Dos miradas: organizacional e individual.* Buenos Aires : McGraw-Hill, 2010. ISBN: 978-950-641-572-3.

**Arboleda Sierra, Rodrigo. 2009.** *Globalización, deporte y desarrollo local.* Medellín : Funámbulos Editores, 2009. ISBN: 978-958-714-301-0.

**Atehortúa Hurtado, Federico Alonso, Bustamante Vélez, Ramón Elias y Valencia de los Rios, Jorge Alberto. 2008.** *Sistema de gestión integral Una sola gestión, un solo equipo.* Medellín : Editorial Universidad de Antioquia, 2008. ISBN: 978-958-714-158-0.

**Atehortúa Hurtado, Federico, y otros. 2005.** *Gestión y auditoria de la calidad para organizaciones publicas.* Medellín : Editorial Unversidad de Antioquia, 2005. ISBN: 958-655-903-3.

**Castillo Aponte, José. 2006.** *Administración de personal Un enfoque hacia la calidad.* Segunda. Bogotá : Ecoe ediciones Ltda., 2006.

**Chiavenato, Idalberto. 2002.** *Gestión del Talento Humano.* Colombia : McGrawhill, 2002.

**Dessler, Gary. 2001.** *Administración de personal.* Octava. Mexico : Pearson Educación, 2001. ISBN: 968-444-488-5.

**Ibañes Marcos, Belén. 2015.** *Apoyo administrativo a la gestión de Recursos Humanos.* s.l. : Ediciones Paraninfo S.A., 2015. 978-84-283-9789-6.

**Martín Fernández, Evaristo. 2001.** *Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes.* España : McGraw-Hill, 2001. 844-813-191-6.

**Rios Giraldo, Ricardo Mauricio. 2013.** *El Talento Humano en los Sistemas de Gestión.* Bogota : INCONTEC, 2013. ISBN: 978-958-8585-40-6.

**Saracho, José María. 2005.** *Un modelo general de Gestión por Competencias.* Santiago : RIL editores, 2005. ISBN: 956-284-432-3.

**Vallejo López, Gabriel y Sánchez Paredes, Fernando. 2011.** *Del servicio al cliente.* Bogota : Grupo Editorial Norma, 2011. 978-958-45-3400-2.

**Veras, Miguelina y Cuello, César. 2005.** *Prácticas de Gestión Humana en la Republica Dominicana.* s.l. : Universidad INTEC, 2005.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Constituyente del Ecuador. (24 de julio del 2008). Constitución Política del Ecuador. Montecristi, Ecuador.

Países Miembros de la Comunidad Andina. (1 de agosto del 2000). Resolución 597 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Quito, Ecuador.

Países Miembros de la Comunidad Andina. (7 de mayo del 2004). Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Guayaquil, Ecuador.

Decreto Ejecutivo 2393. (1 de agosto del 2000) Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. Quito, Ecuador.

Resolución N° C. D. 298. (17 de diciembre del 2009). Reglamento General de Responsabilidad Patronal.

Resolución N° C. D. 390. (10 de noviembre de 2011). Reglamento Del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Quito, Ecuador.

Resolución C.D. 333. (7 de octubre del 2010). Reglamento para el Sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo "SART".

Resolución Administrativa N°. 12000000-536. (29 de julio del 2011). Instructivo de Aplicación del Reglamento para el Sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo - SART

## **ANEXO 1**

Documentos de validación de los instrumentos y propuesta.



## ANEXO 2

CODIGO:

**DIRIGIDO A:** Empleados y trabajadores del GAD de la Provincia de Cotopaxi.

### OBJETIVO:

Fortalecer la Gestión del Talento Humano a través del cumplimiento de los requisitos técnico-legales en Seguridad y Salud Ocupacional mediante la implementación de manual de funciones, profesiogramas y procedimientos.

**INSTRUCCIONES:** Seleccione la respuesta adecuada de acuerdo a su forma de pensar según sea el caso, le invitamos a contestar con la mayor seriedad el siguiente cuestionario a fin de obtener información valiosa y confiable.

### CUESTIONARIO

1. ¿Ha recibido usted procesos de inducción en la institución?

- |       |                          |
|-------|--------------------------|
| a) Si | <input type="checkbox"/> |
| b) No | <input type="checkbox"/> |

2. ¿Ha sido Ud. notificado sobre las funciones que debe cumplir en el desempeño de sus actividades laborales?

- |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|
| a) Si, en forma escrita. | <input type="checkbox"/> |
| b) Si, en forma verbal   | <input type="checkbox"/> |
| c) No                    | <input type="checkbox"/> |

3. ¿Conoce Ud. los factores de riesgos a los que está expuesto en su lugar de trabajo?

- |       |                          |
|-------|--------------------------|
| a) Si | <input type="checkbox"/> |
| b) No | <input type="checkbox"/> |

4. ¿Conoce medidas de prevención que pueden ayudar a reducir los riesgos a los que está expuesto en su lugar de trabajo?

- |       |                          |
|-------|--------------------------|
| a) Si | <input type="checkbox"/> |
| b) No | <input type="checkbox"/> |

Gracias por su colaboración.





## ANEXO 3

**DIRIGIDO A:** Dirección de Gestión de Talento Humano del GAD de la Provincia de Cotopaxi.

**OBJETIVO:**

Fortalecer la Gestión del Talento Humano a través del cumplimiento de los requisitos técnico-legales en Seguridad y Salud Ocupacional mediante la implementación de manual de funciones, profesiogramas y procedimientos

### CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

1. ¿En las convocatorias realizadas, se ha publicado información sobre el perfil requerido?
2. ¿Se cuenta con un formato establecido para la publicación de convocatorias?
3. ¿Se considera los factores de riesgos en el proceso de selección?
4. ¿A los trabajadores seleccionados se les practica exámenes médicos pre-ocupacionales?
5. ¿Se establece en el contrato de trabajo alguna cláusula que establezca el compromiso del trabajador referente a SSO?
6. ¿Se desarrolla procesos de inducción para el nuevo personal y en qué temas?
7. ¿Se han asignado recursos para la gestión de la SSO durante el último periodo de administración? Cuáles?
8. ¿Dispone la institución de la matriz de identificación de riesgos por puesto de trabajo?
9. ¿Las competencias determinadas en el perfil de puesto están determinadas en función de los factores de riesgo?
10. ¿En la institución, se ha efectuado auditorías al Sistema de Gestión de SSO?
11. ¿En el último periodo de administración se han realizado auto-auditorías al sistema de Gestión de SSO?
12. Ha recibido la institución algún tipo de sanción por el incumplimiento de los requisitos técnico legales establecidos en la legislación en materia de SSO.



DIRIGIDO A: Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional del GAD de la Provincia de Cotopaxi.

OBJETIVO:

Fortalecer la Gestión del Talento Humano a través del cumplimiento de los requisitos técnico-legales en Seguridad y Salud Ocupacional mediante la implementación de manual de funciones, profesiogramas y procedimientos

Formato de auditoria del SART N° 6:  
"Lista de Chequeo de requisitos técnico legales de obligatorio cumplimiento"

3. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO					
3.1	Selección de los trabajadores	CUMPLE	No cumple	No aplicable	Medición evaluación "RTL"
a.	Están definidos los <b>factores de riesgo ocupacional por puesto de trabajo</b> ;				
b.	Están definidas las competencias ( <b>PERFILES</b> ) de los trabajadores en relación a los riesgos ocupacionales del puesto de trabajo;				
c.	Se han definido <b>profesiogramas (análisis del puesto de trabajo)</b> para actividades críticas con factores de riesgo de accidentes graves y las contraindicaciones absolutas y relativas para los puestos de trabajo; y,				
d.	El déficit de competencia de un trabajador incorporado se solventa mediante la <b>formación, capacitación, adiestramiento</b> , entre otros.				
3.2 Información interna y externa					
a.	Existe un diagnóstico de factores de riesgo ocupacional, que sustente el programa de información interna;				
b.	Existe un <b>sistema de información interno</b> para los trabajadores, debidamente integrado/implantado, sobre factores de riesgo ocupacional de su puesto de trabajo, riesgos generales de la organización y como deben enfrentarlos;				
c.	La Gestión Técnica, considera a los grupos vulnerables (mujeres, trabajadores en edades extremas, trabajadores con discapacidad e hipersensibles, temporales, contratados, subcontratados, entre otros) y sobreexposados;				
d.	Existe un <b>sistema de información externa</b> , en relación a la empresa u organización, para tiempos de emergencia, debidamente integrado/implantado				
e.	Se cumple con las resoluciones de la <b>Comisión de Valuación de Incapacidades del IESS</b> , respecto a la reubicación del trabajador por motivos de SST, de ser aplicables;				



f.	Se garantiza la estabilidad de los trabajadores que se encuentran en períodos de: trámite/observación/investigación/subsidio y pensión temporal (provisional) por parte del Seguro General de Riesgos del Trabajo, durante el primer año.				
<b>3.3 Comunicación interna y externa</b>					
a.	Existe un <b>sistema de comunicación vertical hacia los trabajadores</b> sobre: política, organización, responsabilidades en SST, normas de actuación, procedimientos de control de factores de riesgo ocupacional, y <b>ascendente desde los trabajadores</b> sobre: condiciones y/o acciones subestándares, factores personales o de trabajo u otras causas potenciales de accidentes, enfermedades profesionales/ocupacionales;				
b.	Existe un sistema de comunicación interna y externa, en relación a la empresa/organización, <b>para tiempos de emergencia</b> , debidamente integrado-implantado.				
<b>3.4 Capacitación</b>					
a.	Se considera de prioridad, tener un programa sistemático y documentado para que: Gerentes, Jefaturas, Supervisores y Trabajadores, adquieran competencias sobre sus responsabilidades integradas de SST ; y,				
b.	Verificar si el programa ha permitido:				
b.1	Considerar las responsabilidades integradas en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a todos los niveles de empresa/organización;				
b.2	Identificar en relación al literal anterior, cuales son las necesidades de capacitación;				
b.3	Definir los planes, objetivos y cronogramas;				
b.4	Desarrollar las actividades de capacitación de acuerdo a los numerales anteriores; y,				
b.5	Evaluar la eficacia de los programas de capacitación.				
<b>3.5 Adiestramiento</b>					
a.	Existe un programa de adiestramiento a los trabajadores que realizan: actividades críticas, de alto riesgo y brigadistas; que sea sistemático y este documentado; y,				
b.	Verificar si el programa ha permitido:				
b.1	Identificar las necesidades de adiestramiento;				
b.2	Definir los planes, objetivos y cronogramas;				
b.3	Desarrollar las actividades de adiestramiento;				
b.4	Evaluar la eficacia del programa.				

\*Se toma unicamente la parte de Gestión de Talento Humano.  
Peso relativo en la Auditoria 20%