



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,  
ADMINISTRATIVAS Y DEL COMERCIO**

**CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN  
DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL**

**TEMA: PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD Y SALUD EN  
EL TRABAJO, APLICADO AL MINISTERIO DEL TRABAJO  
DEL ECUADOR**

**AUTOR: ARBOLEDA ARMAS SILVIA PATRICIA**

**DIRECTOR: ING. JARAMILLO MARCO VINICIO., MPDE., DGAU  
CODIRECTOR: DR. CARGUA SEGUNDO**

**SANGOLQUÍ**

**2016**

*Certificado de Tutoría*

**CARRERA DE:** Ingeniería Comercial

**CERTIFICA**

Que el proyecto titulado “**PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, APLICADO AL MINISTERIO DEL TRABAJO DEL ECUADOR**”; realizado por la señora **ARBOLEDA ARMAS SILVIA PATRICIA**, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple normas estatutarias establecidas por la ESPE, en el reglamento de estudiantes de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

Debido a que servirá de fuente académica para futuros estudios, se recomienda su publicación.

El mencionado trabajo consta de dos documentos anillados y un disco compacto, el contiene los archivos en formato portátil de Acrobat (pdf).

Autoriza a **ARBOLEDA ARMAS SILVIA PATRICIA** que lo entregue a la Ing. Susana Riofrío, en su calidad de Directora de la Carrera de Ingeniería Comercial.

Sangolquí, 12 de febrero de 2016



---

**Ing. Marco Vinicio Jaramillo**  
**DIRECTOR**

*Certificado de Responsabilidad*

**CARRERA DE:** Ingeniería Comercial

**AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **ARBOLEDA ARMAS SILVIA PATRICIA**, con cédula de identidad N° 100207391-2, declaro que este proyecto de titulación “**PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, APLICADO AL MINISTERIO DEL TRABAJO DEL ECUADOR**”; ha sido desarrollado considerando los métodos de investigación existentes, así como también se ha respetado los derechos intelectuales de terceros considerándose en las citas bibliográficas.

Consecuentemente declaro que este trabajo es de mi autoría, en virtud de ello me declaro responsable del contenido, veracidad y alcance de la investigación mencionada.

Sangolquí, 12 de febrero de 2016

  
-----  
**SILVIA PATRICIA ARBOLEDA ARMAS**  
C.C. 100207391-2



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DE  
COMERCIO**

**CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL**

**AUTORIZACIÓN**

Yo, *Arboleda Armas Silvia Patricia*, autorizo a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar en la biblioteca Virtual de la institución la presente trabajo de titulación “**PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, APLICADO AL MINISTERIO DEL TRABAJO DEL ECUADOR**” cuyo contenido, ideas y criterios son de mi autoría y responsabilidad.

**Sangolquí, 12 de febrero del 2016**

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Patricia Arboleda', is enclosed within a blue oval. The signature is written in a cursive style.

Silvia Patricia Arboleda Armas  
C.C. 1002073912

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicar este trabajo de titulación a las personas más importantes en mi vida.

A mi madre que ha sido mi amiga, mi guía y el mejor ejemplo de vida y superación, Quién con todo su amor, apoyo y paciencia ha estado a mi lado en todo momento.

A mi hijo, mi mayor tesoro, mi motor, quien con su sonrisa y su presencia ha sido mi motivación para superarme y culminar mi carrera, y así poder brindarle un mejor futuro.

A mi tía Betty A., quien con todo cariño y generosidad me abrió las puertas de su hogar hace muchos años para que pueda estudiar en Quito, acogiéndome como su hija, apoyándome y aconsejándome en todo momento.

## AGRADECIMIENTO

Primeramente quiero agradecer a Dios que me ha dado vida, salud y fortaleza para culminar una meta muy importante en mi camino.

Quiero agradecer a mi director Ing. Marco Jaramillo, por haberme apoyado, orientado y guiado en mi trabajo para poder culminar mi carrera universitaria.

A la ingeniera Susana Riofrío quien me guió en el proceso y tramitación para culminar mi trabajo de titulación.

A mi familia quien ha estado siempre a mi lado, mi madre, mi hijo, mis tíos que han sabido motivarme y apoyarme para nunca desfallecer y seguir perseverando para graduarme.

A mis compañeros de trabajo, quienes me facilitaron el tiempo y me proporcionaron la información para realizar mi trabajo de grado.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xiii
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	xvii
CAPÍTULO I.....	1
SITUACIÓN INSTITUCIONAL.....	1
PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, APLICADO AL MINISTERIO DEL TRABAJO DEL ECUADOR. ....	1
1.1 Planteamiento del problema .....	1
1.2 Formulación del problema.....	2
1.3 Preguntas directrices .....	2
1.4    Objetivos.....	2
1.4.1    Objetivo General .....	2
1.4.2    Objetivos específicos.....	3
1.5    Justificación .....	3
1.6    Metodología del trabajo. ....	4
1.7    Procesos de Organización de la Institución: .....	5
1.7.1    Levantamiento de información.....	5
1.7.2    Diagnóstico situacional de la institución.....	5
1.7.3    Diseño del programa de capacitación.....	6
1.7.4    Evaluación del programa de capacitación .....	6
1.8 Organigrama del Ministerio de Trabajo .....	7
CAPÍTULO II.....	9

ANÁLISIS SITUACIONAL.....	9
2.1 Análisis Situacional.....	9
2.2 Base Legal.....	21
2.2.1 Leyes.....	22
2.3 Marco Conceptual.....	22
Atención, capacitación, cliente, desarrollo, equilibrio, enfoque, estrategia, foda, Investigación, Jurídica, plan, reglamento, regla, riesgos, salud, seguridad, servicio, social, trabajo.....	22
2.4 Análisis del Entorno.....	26
2.4.1. Análisis Externo.....	26
2.4.2. Fuerzas Económicas.....	27
2.4.3. Fuerzas Sociales, Culturales, Demográficas y Ambientales.....	27
2.4.4. Fuerzas Políticas, Gubernamentales y Legales.....	27
2.4.5. Fuerzas Tecnológicas.....	27
2.4.6. Fuerzas de Acción Directa.....	28
2.4.7. Determinar Fuentes de Información.....	28
2.4.8. Recolección de Información.....	29
2.4.9. Evaluación de Información.....	29
2.4.10. Tomar Decisiones o Formular Estrategias.....	30
2.5 Análisis Macro Ambiente.....	30
2.5.1 Factor Económico.....	31
2.5.2 Factor Político.....	36
2.5.3 Factor Legal.....	37
2.5.4 Factor Cultural.....	39
2.5.5 Factor Tecnológico.....	41
2.5.6 Factor Ambiental y Ecológico.....	44
2.5.7. Factor Social.....	46



2.5.8 Factor Demográfico.....	47
2.6 Análisis Micro Ambiente.....	51
2.6.1 Fuerza 1: Poder de negociación de los Compradores o Clientes .....	52
2.6.2 Fuerza 2: Poder de negociación de los Proveedores o Vendedores .	53
2.6.3 Fuerza 3: Amenaza de nuevos competidores entrantes.....	53
2.6.4 Fuerza 4: Amenaza de productos sustitutos.....	54
2.6.5 Fuerza 5: Rivalidad entre los competidores .....	55
2.7. Ambiente interno .....	56
2.7.1 Estructura Organizacional.....	56
2.7.2 Alineamiento Estratégico.....	58
2.7.3 Planificación Estratégica.....	59
2.8 Análisis FODA .....	63
CAPÍTULO III .....	68
INVESTIGACIÓN DE CAMPO .....	68
3.1 Propósito de la investigación .....	68
3.2 Objetivos de la investigación.....	68
La metodología de la investigación tiene los siguientes objetivos:.....	68
-3.3 Tipos de investigación.....	69
3.3.1 Niveles de investigación .....	70
3.4 Metodología tamaño de la muestra.....	70
3.5 Presentación general de la investigación .....	72
3.5.1 Validez y confiabilidad del cuestionario.....	73
3.5.2 Procesamiento de la Información.....	73
3.5.3 Análisis e Interpretación de Resultados .....	74
3.6 Gestión laboral de la institución .....	74
3.6.1 Equidad de Género.....	74

3.6.2 Relación de la institución con el empleado .....	75
3.7 Comunicación laboral .....	97
3.8 Implementación de la gestión laboral .....	98
CAPÍTULO IV .....	100
PROPUESTA ESTRATÉGICA .....	100
4.1 Objetivos .....	100
4.2 Objetivo Institucional .....	100
4.3 Objetivo Estratégico .....	100
4.4 Actividades .....	102
4.5 Cronograma .....	104
4.6 Costos .....	106
4.7 Indicadores de Gestión .....	111
CONCLUSIONES .....	118
RECOMENDACIONES .....	119
Bibliografía .....	120
ANEXOS .....	124

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de levantamiento de la información.....	5
Tabla 2. Variables macroeconómicas.....	35
Tabla 3. Tabla de Mortalidad .....	48
Tabla 4. Matriz Foda .....	64
Tabla 5. Matriz DO .....	65
Tabla 6. Matriz DA .....	65
Tabla 7. Matriz FO .....	66
Tabla 8. Matriz FA .....	66
Tabla 9. Matriz de estrategias.....	67
Tabla 10. Plan de Recolección de la información .....	72
Tabla 11. Plan de Recolección de la información .....	74
Tabla 12. Área del Ministerio del Trabajo .....	76
Tabla 13. Causas para pedir permiso.....	77
Tabla 14. Tipo de seguro .....	78
Tabla 15. Elementos de protección .....	79
Tabla 16. Riesgos de trabajo .....	81
Tabla 17. Estado de los pisos .....	82
Tabla 18. Estado de escaleras.....	83
Tabla 19. Estado de ascensores .....	84
Tabla 20. Estado de corredores .....	85
Tabla 21. Estado de rampas.....	86
Tabla 22. Estado de paredes .....	87
Tabla 23. Estado de techos .....	88
Tabla 24. Movimiento de cuello.....	89
Tabla 25. Movimiento de brazos y muñecas.....	90
Tabla 26. Movimiento de espalda .....	90
Tabla 27. Movimiento de miembros inferiores .....	91
Tabla 28. Movimiento de cintura .....	92
Tabla 29. Posición habitual de trabajo .....	93
Tabla 30. Uso de extintor .....	94

Tabla 31. Salida de emergencia.....	95
Tabla 32. Alarma de incendios.....	96
Tabla 33. Comunicación laboral .....	97
Tabla 34. Costos objetivo 1:.....	107
<i>Tabla 35. Costos objetivo 2 .....</i>	<i>108</i>
<i>Tabla 36. Plan de acción.....</i>	<i>110</i>

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de plan estratégico .....	6
Figura 2. Esquema de plan de capacitación .....	6
Figura 3. Esquema de evaluación Plan de Capacitación .....	7
Figura 4. Organigrama .....	7
Figura 5. Producto interno bruto .....	32
Figura 6. Tasas de aportación del sector público .....	32
Figura 7. Evolución del pib .....	33
Figura 8. Inflación en divisiones de productos.....	34
Figura 9. Expectativas de inflación .....	35
Figura 10. Procesos de gestión de riesgos laborales .....	40
Figura 11. Lugar de trabajo .....	45
Figura 12. Movimiento migratorio .....	49
Figura 13. Proyección poblacional por cantones.....	50
Figura 14. Proyección poblacional .....	50
Figura 15. Fuerzas de Porter.....	51
Figura 16. Organigrama Ministerio del Trabajo .....	56
Figura 17. Alineación de la Planificación Gubernamental y Estratégica.....	58
Figura 18. Género.....	75
Figura 19. Área del Ministerio del Trabajo.....	76
Figura 20. Causas para pedir permiso .....	77
Figura 21. Tipo de seguro.....	78
Figura 22. Elementos de protección .....	80
Figura 23. Riesgo de trabajo.....	81
Figura 24. Estado de los pisos .....	83
Figura 25. Estado de escaleras .....	84
Figura 26. Estado de ascensores .....	85
Figura 27. Estado de corredores .....	86
Figura 28. Estado de rampas .....	87
Figura 29. Estado de paredes.....	87
Figura 30. Estado de techos.....	88
Figura 31. Movimiento de cuello .....	89

Figura 32. Movimiento de brazos y muñecas.....	90
Figura 33. Movimiento de espalda .....	91
Figura 34. Movimiento de miembros inferiores.....	92
Figura 35. Movimiento de cintura .....	93
Figura 36. Posición de trabajo .....	94
Figura 37. Uso de extintor .....	95
Figura 38. Uso de salida de emergencia.....	96
Figura 39. Uso de Alarma de incendios .....	96
Figura 40. Conocimiento del plan estratégico.....	97

## RESUMEN

La seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental que debe tener todo trabajador en su lugar de trabajo sea esta una institución pública o privada y se encuentra estipulado en la Constitución de la República del Ecuador, en ese sentido el Ministerio de Trabajo del Ecuador es la institución pública rectora que debe controlar el cumplimiento de las normativas en las entidades públicas y privadas, mediante resoluciones, acuerdos y convenios, pero se ha notado que en la misma institución no existen planes adecuados de seguridad y salud que garanticen el bienestar de sus funcionarios. De la información recopilada se concluye que no existe una sociabilización de los planes de prevención y mitigación de los riesgos dentro del Ministerio, lo cual genera un riesgo adicional, ante un posible accidente laboral. El presente trabajo de titulación tiene como objetivo hacer un análisis sobre los principales factores de riesgo en el Ministerio del Trabajo y como podrían estos afectar al rendimiento del servicio y funciones que realizan sus servidores, por lo que se han planteado estrategias y actividades que permitirán socializar y capacitar a sus funcionarios, logrando así una mejor utilización de sus instalaciones de trabajo y realizar las inversiones de insumos y requerimientos de seguridad propios de la actividad laboral de los funcionarios del Ministerio que en un futuro podrán ayudar a minimizar los riesgos laborales y generar un trabajo óptimo. Sumado a ello se ofrece mayor seguridad para los visitantes y usuarios de esta Entidad pública.

Palabras Clave:

**SEGURIDAD**

**SALUD EN EL TRABAJO**

**PLAN ESTRATÉGICO**

**MINISTERIO DEL TRABJO**

**RIESGO**

**CONSTITUCIÓN**

**INSUMOS**

## **ABSTRACT**

Safety and health at work is a fundamental right that every worker should have in the workplace be it a public or private institution and is stipulated in the Constitution of the Republic of Ecuador, in this regard the Ministry of Labor of Ecuador is the public institution responsible should monitor compliance with regulations in public and private entities, through resolutions, agreements and conventions, but has noticed that in the same institution there are no adequate safety plans and health to ensure the welfare of their officials. From the information gathered we conclude that there is no socialization of prevention plans and risk mitigation within the ministry, which creates an additional risk of a possible accident. This work aims to titration analysis on main risk factors in the ministry of labor and as such could affect performance and service functions they perform their servers, so they have raised strategies and activities that will socialize and train its officials, achieving better utilization of their workplace and make the investments of inputs and safety requirements specific to the work activity of ministry officials in the future may help minimize occupational risks and generate an optimal work. Added to that increased security for visitors and users of this public entity is offered.

Keywords:

**SAFETY**

**HEALTH AT WORK**

**STRATEGIC PLAN**

**MINISTRY OF LABOR**

**RISK**

**CONSTITUTION**

**INPUTS**



## INTRODUCCIÓN

En la actualidad debe ser mayor la importancia que se le dé a los riesgos de no tener un plan de seguridad y salud, ya que la mayoría de trabajadores del Ministerio del Trabajo tienen una jornada muy especial, en algunos casos no tienen el tiempo suficiente para almorzar o un descanso.

Para que la práctica en materia de seguridad y salud laboral consiga estos objetivos, es necesaria la colaboración y participación de los empleadores, trabajadores y colaboradores en programas de salud y seguridad; se debe tener en cuenta distintas cuestiones relativas a la medicina laboral, la higiene industrial, la toxicología, la formación, la seguridad técnica, la ergonomía, la psicología, etc.

El trabajo desempeña una función esencial en la vida de las personas, pues la mayoría de los trabajadores pasan por lo menos ocho horas al día en el lugar de trabajo, ya sea una plantación, una oficina, un taller industrial, etc.

Así pues, los entornos laborales deben ser seguros y sanos, cosa que no sucede en el caso de muchos trabajadores. Todos los días del año hay trabajadores en todo el mundo sometidos a una multitud de riesgos para la salud.

Es por tal motivo que este trabajo toma como base de inicio y fundamental a la salud del trabajador del Ministerio del Trabajo, ya que por espacio hay un riesgo laboral, el mismo que puede ser perjudicial para el empleado y también generar un daño económico de gran magnitud al Estado Ecuatoriano.

En este trabajo de grado se contribuirá a la idea de un mejor manejo administrativo en base a la salud y seguridad del empleado conjuntamente con la función gubernamental, ya que es el Órgano Regulador en oficinas y agencias del Estado, me refiero a la atención al cliente con respecto al espacio físico, concentración y ejecución de trabajo del colaborador o individuo.

A menudo, se presta menos atención a los problemas de salud laboral que a los de seguridad laboral, porque generalmente es más difícil resolverlos. Ahora bien, cuando se aborda la cuestión de la salud, también se aborda la seguridad, porque, por definición, un lugar de trabajo saludable es también un lugar de trabajo seguro. En cambio, puede que no sea cierto a la inversa, pues un lugar de trabajo considerado seguro no es forzosamente un lugar de trabajo saludable.

Lo importante es abordar en todos los lugares de trabajo los problemas de salud y de seguridad. En términos generales, la definición de salud y seguridad laboral que hemos dado abarca tanto la salud como la seguridad en sus contextos más amplios; y en este trabajo nos enfocaremos en todo lo concerniente a la salud y seguridad de los funcionarios del Ministerio del Trabajo, claro está que de aquí partiremos a manera general ya que la idea principal de este trabajo es que sea sustentable para su desarrollo.

En el capítulo I, se planteará y formulará la problemática existente, así como las preguntas directrices; y en base a esto, realizaré los objetivos generales y específicos, y se justificará la importancia de la investigación y propuesta que se plantea en el presente trabajo.

En el capítulo II, se realizará un análisis situacional y se presentará los antecedentes de la investigación, la fundamentación teórica, base legal existente, marco conceptual sobre el tema a investigar.

En el capítulo III, se presentará la investigación de campo que se va a utilizar al inicio y durante la investigación, se presentará la idea a defender o pregunta de investigación, la caracterización de las variables, se determinará la población y muestra para realizar la investigación, se conocerá las técnicas e instrumentos de la investigación, así como su validez y confiabilidad, técnicas de procesamiento de datos y su respectivo análisis. Además se indicará la caracterización de la propuesta con su respectivo esquema demostrativo del trabajo.

En el capítulo IV, se presentará la propuesta estratégica del trabajo ya que es base fundamental en el desarrollo y presentación del mismo, haciendo énfasis en lo que se quiere realizar e implementar con respecto a la Institución Pública. Se hará mención a los aspectos administrativos, recursos humanos, técnicos, así como también el cronograma de actividades, es decir lo que se utilizará durante el trabajo.

Al final se detallan las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos ya que con esto se da por terminado el trabajo dando citas y relevancia a los datos que me ayudarán para realizar dicho trabajo.

## CAPÍTULO I

### SITUACIÓN INSTITUCIONAL

#### **PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, APLICADO AL MINISTERIO DEL TRABAJO DEL ECUADOR.**

##### **1.1 Planteamiento del problema**

En la actualidad la seguridad y salud laboral es base fundamental para un mejor desempeño en las actividades que realice el empleado, siendo así que el empleador debe tener un plan factible y sustentable que ayude para motivar dicho planteamiento, es importante que como funcionarios o trabajadores obliguemos a nuestras instituciones a realizar charlas o talleres que ayuden a la relación con la salud y la seguridad en el trabajo, sin olvidarnos que como funcionarios o trabajadores lograremos un desarrollo factible para el país.

Es muy importante que las instituciones tanto públicas como privadas cuenten con un plan estratégico en seguridad y salud laboral, ya que al existir afluencia de personas esto genera un riesgo; ya sea de los empleadores hacia los trabajadores y de los trabajadores hacia la ciudadanía, con esto me refiero a la atención al cliente, es por tal motivo que un plan estratégico de seguridad genera “seguridad” en las personas que desempeñan su labor diaria y acuden a estas Instituciones públicas.

En Ecuador no toman en cuenta la importancia y la necesidad de contar con un plan estratégico en este ámbito; dejando inhabilitada cualquier forma de salvaguardar la integridad de las personas, siendo este factor importante para que no se tome en cuenta en invertir en un plan que a largo o corto plazo servirá para proteger la integridad de las personas; en este caso de los funcionarios del sector público específicamente en el Ministerio del Trabajo del Ecuador.

Las actividades de Ministerio de Trabajo se enmarcan en los objetivos del Buen Vivir, por lo que esta institución impulsa el empleo digno e inclusivo, garantizando la estabilidad y armonía de las relaciones laborales. (Ministerio del Trabajo, 2015)

Las instituciones en sus procesos laborales y en la prestación de servicios consumen gran cantidad de energía de sus trabajadores, generando así malestar al

momento de atender o realizar su trabajo siendo así responsables de un mal desempeño profesional.

Los principales problemas que existen en la actualidad y en las instituciones públicas, tomando de ejemplo al Ministerio del Trabajo, es la del espacio y los horarios extendidos ya que se trabaja sin descanso, obligando al empleado a forzar su capacidad de atención al cliente.

La salud y seguridad laboral es el eje principal para el desarrollo del país, el mismo que ahorraría una gran cantidad de dinero al Estado, ya que generaría una mejor atención a la ciudadanía y una mejor calidad de servicio.

## **1.2 Formulación del problema**

¿En qué medida ayudará como plan, la obtención de un plan de seguridad y salud en el trabajo, aplicado al Ministerio del Trabajo del Ecuador?

## **1.3 Preguntas directrices**

- ¿Cuáles son las causas y efectos al no contar con un plan en salud y seguridad laboral?
- ¿Cuáles son los derechos de los trabajadores con respecto a su seguridad y salud laboral?
- ¿Cómo incrementar el uso de esta estrategia en la Institución Pública y Privada?
- ¿Cómo incentivar a la utilización de este trabajo?

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo General**

Diseñar un plan estratégico para prevenir, identificar, controlar o minimizar los riesgos de accidentes que puedan originar daños a personas, instalaciones y medio ambiente; siguiendo las normas, procedimientos de seguridad y la normativa vigente,

con el uso adecuado de los recursos humanos y técnicos para actuar ante los casos de emergencia que puedan surgir durante la ejecución de las actividades.

#### **1.4.2 Objetivos específicos**

1. Definir estrategias que regulen el uso adecuado de instalaciones, equipos y tiempo de los funcionarios mediante el cumplimiento de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para optimizar el tiempo y recursos económicos, convocando a reuniones entre funcionarios y autoridades o delegados de la Institución
2. Designar, de acuerdo a la naturaleza de las actividades de los trabajadores, un delegado de seguridad por cada área, conformando un comité de seguridad y salud para que se establezca un manual interno con una autoridad nominadora que controle y audite su correcta ejecución.
3. Difundir las características y beneficios de las normas en seguridad y salud laboral, mediante el diseño de informativos y panfletos que el área de comunicación se encargará de repartir para que los funcionarios se encuentren informados.
4. Incentivar desde el Gobierno Central la utilización de este plan estratégico de seguridad y salud laboral a través de los canales estatales y medios de comunicación de cada institución, para que se prevea y reduzca accidentes laborales.
5. Incrementar la competitividad de la institución adecuando las áreas de trabajo y equipos, para mejorar la atención al cliente mediante la adecuación de espacios y reestructuración de áreas de riesgo.

#### **1.5 Justificación**

En la actualidad se han implementado guías para una mejor salud y seguridad laboral, las mismas que no han sido tomadas con responsabilidad y en serio, de tal manera que no se ha podido consolidar un plan que ayude a que esta idea genere resultados en los empleados al momento de realizar su labor y así minimizar el mal

trato al ciudadano generando molestia entre este sector de la población y el Estado, perdiendo un equilibrio que a lo contrario de ayudar solo deja muchas inquietudes y preguntas hacia el sistema.

Para hacer realidad el cambio hacia la sostenibilidad se requiere que las instituciones incluyan un programa diario, dirigido hacia la seguridad y salud del trabajador; y este sea parte de la filosofía de trabajo de acuerdo al trabajo que desempeñe cada uno de los empleados.

En Ecuador por falta de argumentos para enfrentar alguna situación de riesgo en cualquier institución sea esta pública o privada, ha pagado las consecuencias ya que al no invertir en estos planes o proyectos; los trabajadores se sienten limitados en su desempeño profesional, con esto quiero decir que no se sienten protegidos y se limita de alguna forma su actitud en el trabajo, de esta manera a menor producción mayor es el gasto, por tal motivo el Estado Ecuatoriano se enfrenta a un desafío mayor con respecto a este tema, porque la consecuencia que traería una catástrofe será mayor sino se toma en cuenta un plan en salud y seguridad, siendo así que el estado pagaría el doble por las consecuencias que esto traería y ocasionaría.

La responsabilidad es grande pero el reto de implementar un trabajo de tal magnitud es importante para el desarrollo en materia de servicio público para el estado ecuatoriano, ya que generaría un cambio en la seguridad social, la misma no se refiere solo a lo económico sino también a la persona, al individuo en este caso al ser humano como trabajador.

## **1.6 Metodología del trabajo.**

El desarrollo del trabajo se lleva a cabo en dos partes principales: el diagnóstico situacional de la institución y el diseño del programa de capacitación en prevención de seguridad y salud laboral.

El procedimiento a seguir es el siguiente:

1. Levantamiento de información
2. Diagnóstico situacional de la institución

3. Diseño del programa de seguridad y salud en el trabajo
4. Evaluación del programa de seguridad y salud en el trabajo

### 1.7 Procesos de Organización de la Institución:

Para definir los procesos relacionados con la organización, se desarrollarán los siguientes puntos que se detallan a continuación:

#### 1.7.1 Levantamiento de información

La metodología de levantamiento de la información se detalla en la tabla 1.

OBJETIVOS	METODOLOGÍA	RESULTADOS
<b>Verificar la calidad de la información disponible</b>	Constatación de la calidad de la información - Actualizada - Oportuna	- Información disponible
<b>Verificar problemas en la comunicación de la información</b>	Constatación de canales de comunicación de la información	- Valoración de los problemas
<b>Establecer el nivel de uso de la información disponible</b>	Proporción de información con uso efectivo	- Proporción de información con aprovechamiento
<b>Organización de la información</b>	-Tablas de Excel -Bases de datos -Estructura de indicadores -Sistemas de información	- Organización de la información
<b>Establecer la capacidad técnica y tecnológica de la entidad</b>	Aplicación de instructivo de verificación de capacidad técnica y tecnológica	- Dimensionamiento de la capacidad instalada y su aprovechamiento

Tabla 1. Matriz de levantamiento de la información

#### 1.7.2 Diagnóstico situacional de la institución

Para conseguir los objetivos del presente plan se aplicará el siguiente esquema para generar el plan estratégico

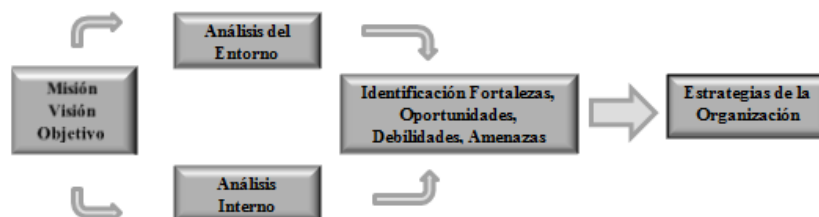


Figura 1. Esquema de plan estratégico  
Fuente: (Medina, 2012)

### 1.7.3 Diseño del programa de capacitación

Un aspecto fundamental dentro del diseño del plan estratégico y su adecuada implementación, se basa en una adecuada capacitación, en este caso esta deberá estar incluida dentro del plan para prevenir los riesgos laborales. En la figura 2 se muestra un esquema de planificación de la capacitación.



Figura 2. Esquema de plan de capacitación  
Fuente: (Medina y Gutierrez Ingenieros, 2014)

### 1.7.4 Evaluación del programa de capacitación

El plan estratégico así como sus estrategias y actividades específicas deberán ser monitoreados permanentemente, por lo que su evaluación es fundamental para el éxito y correcta aplicación. En la figura 3 se presenta un esquema que puede ser aplicado dentro del Ministerio del Trabajo.





Figura 3. Esquema de evaluación Plan de Capacitación  
Fuente: (Cruz, 2010)

### 1.8 Organigrama del Ministerio de Trabajo

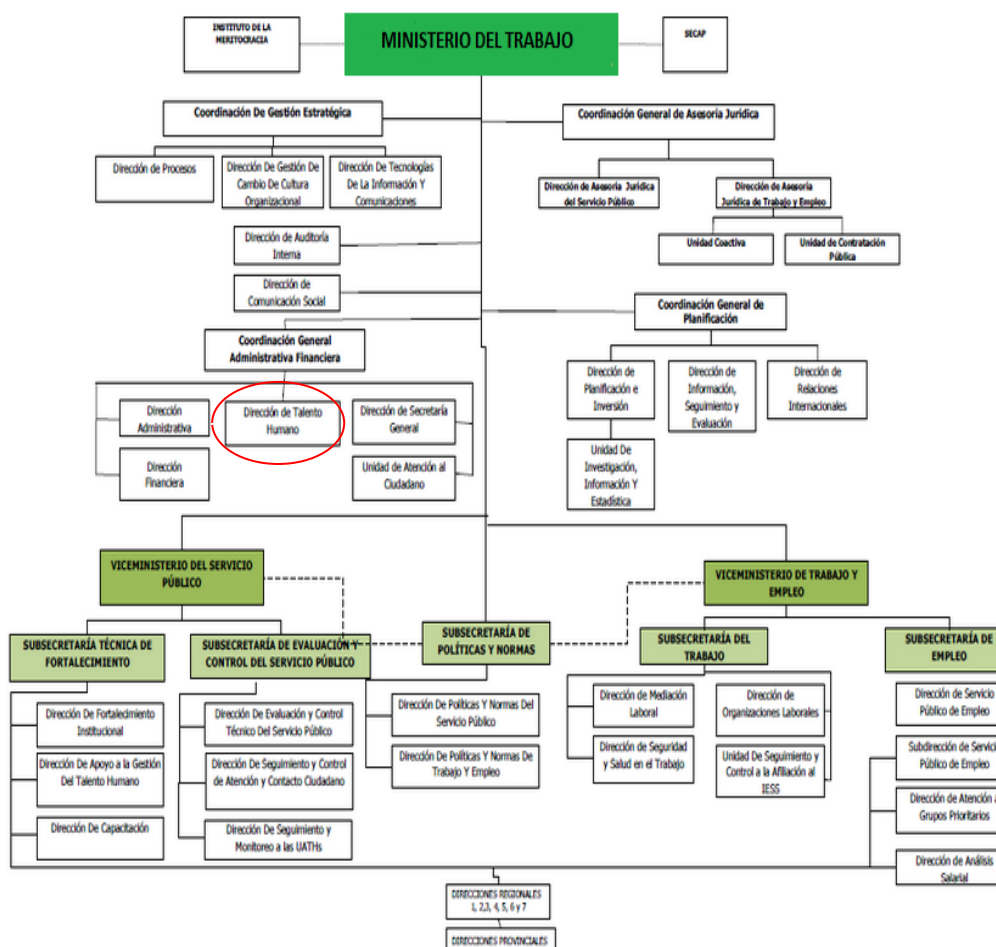


Figura 4. Organigrama  
Fuente: (Ministerio del Trabajo Ecuador, 2015)

En la Constitución de la República del Ecuador el Art. 279.- se refiere al Sistema de Planificación Participativa de Desarrollo. Que está conformado por el Consejo Nacional de Planificación y es dirigido por el Sr. Presidente de la República y por la Secretaria Técnica, en este caso (SENPLADES). Y el Art. 280.- habla del Plan de Desarrollo que es el instrumento que es utilizado por el Sistema de Planificación Participativa de Desarrollo, aquí es donde se sustenta y se sujetan las políticas, programas y proyectos públicos.

El Plan Nacional de desarrollo se basa en doce objetivos nacionales para el Buen Vivir, con sus políticas, líneas estratégicas y metas para el periodo 2013-2017, y constituye el corazón del Plan Nacional.

Los objetivos están organizados en tres ejes:1) cambio en las relaciones de poder para la construcción del poder popular; 2) derechos, libertades y capacidades para el Buen Vivir; y 3) transformación económica-productiva a partir del cambio de la matriz productiva.

El presente plan estratégico para seguridad en el trabajo se encuentra enmarcado en el segundo eje: derechos, libertades y capacidades para el buen vivir, la cual en su objetivo tres menciona que hay que mejorar la calidad de vida de la población. (Senplandes, 2014)

En relación al ente ejecutor del presente plan, de acuerdo al estatuto orgánico del Ministerio de Trabajo, la Dirección de Administración de Talento Humano tiene como misión, administrar el sistema integrado de desarrollo institucional, gestión del talento humano y remuneraciones del Ministerio de Trabajo, así como tiene atribuciones y responsabilidades dirigir los programas de bienestar laboral, seguridad y salud, por lo que el plan estratégico será aplicado y monitoreado por esta área del Ministerio. (Ministerio del Trabajo, 2013).

Todas las Instituciones públicas alineadas al Plan de Desarrollo tiene su Plan Estratégico, dentro del Ministerio del Trabajo su plan estratégico contempla objetivos operativos para cada una de las Direcciones. El Plan propuesto se enmarca en las atribuciones de la Dirección de Administración de Talento Humano y es así que se sustenta en uno de los objetivos operativos de esta Dirección: Incrementar la eficiencia en la Gestión del TTHH, mediante la aplicación de normas, procedimientos y estándares administrativos. (Ministerio del Trabajo, 2013).

## **CAPÍTULO II**

### **ANÁLISIS SITUACIONAL**

#### **2.1 Análisis Situacional**

El trabajo se realizará en el Ministerio del Trabajo del Ecuador, por lo que es necesario hacer mención a ciertos antecedentes respecto del tema a investigar, se utilizarán investigaciones realizadas sean nacionales o internacionales.

**Berenice I. Ferrari Goelzer, CIH, MPH**, Higienista industrial Oficina de Medicina del Trabajo; Organización Mundial de la Salud Ginebra Suiza, que nos habla sobre la higiene industrial aplicado a los trabajadores, en este caso aplicaremos dicho tema en la Institución pública que se menciona para este trabajo ya que las medidas de higiene son base importante para una salud adecuada para el funcionario público. (Stellman, 2001)

Se refiere también a los ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción: para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales, la creación de entornos de trabajo saludables: un modelo mundial, en este caso para los funcionarios que trabajan en este Ministerio, incluyendo a todo el personal de limpieza y anexos.

**Constitución de la República del Ecuador**, De acuerdo a la Constitución Política del Ecuador, se analizarán los siguientes artículos relacionados con la seguridad en el trabajo: (Asamblea Constituyente, 2008)

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.

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

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

**Cortés, José. (2007)** señala que por ambiente o condiciones del trabajo no sólo debemos entender los factores de naturaleza física, química o técnica (materias utilizadas o producidas, equipos empleados y métodos de producción aplicados), que pueden existir en el puesto de trabajo, sino que también deberán considerarse incluidos aquellos otros factores de carácter psicológico o social que puedan afectar de forma orgánica, psíquica o social la salud del trabajador.

No obstante, en la actualidad, el factor humano está volviendo a ser considerado como factor prioritario en toda política preventiva, las múltiples clasificaciones de causas (factores humanos y técnicos) desencadenantes del accidente.

En relación a la importancia del factor humano, un estudio efectuado por este autor demostró que de cada 100 accidentes 85 se debieron a prácticas inseguras y sólo uno ocurrió por condiciones inseguras, los 14 restantes se produjeron por combinación de ambas causas, lo que significa que el ser humano intervino directamente en el 85% de los accidentes por prácticas inseguras, en el 14% de los accidentes ocurridos por la combinación de ambas (99% de las veces) e intervino indirectamente en el 1% de los accidentes por condiciones inseguras, ya que la condición insegura necesariamente fue provocada.

**Coulter, (2005)**, indica que de acuerdo con las teorías aportadas por los autores administrativos; que, las empresas o instituciones para ser efectivas necesitan estar incluidas dentro de un sistema de gestión estructurado y estratégico, ya que sin un plan que permita utilizar prácticas con las que el funcionario se sienta seguro se disminuye la capacidad de trabajo generando malestar en el mismo, utilizaremos dicho plan para ejecutarlo de manera corresponsal desde los funcionarios como trabajadores a los supervisores como directores de la Institución en mención.

También debemos fomentar el trabajo en los departamentos de limpieza ya que muchas de las veces dicho departamento es contratado por parte del Estado, es decir que no corresponden a la nómina del Ministerio. Refiriéndose a este autor que nos dice que se selecciona el personal teniendo en cuenta el riesgo de la respectiva tarea a realizar por el que ingresa. El Servicio de Medicina del Trabajo debe extender un certificado de aptitud de acuerdo con la tarea a desempeñar la misma que debe ser supervisada por el Administrador.

**Chiavenato (2001)**, finalmente, menciona la idea de “Koontz y Weihrich (2004)”. Integrado con la totalidad de las actividades planificación, organización, dirección y control, nos ayudará a verificar que se cumpla de la manera más adecuada las recomendaciones y prácticas que se deben utilizar para un buen manejo del trabajo, tal como lo mencionan anteriormente con planificación y organización, es necesario destacar que todo establecimiento planifica en forma anual los programas de capacitación para los distintos niveles los cuales deben ser presentados a la autoridad de aplicación a su solicitud, estos planes anuales de capacitación se caracterizan por ser programados y desarrollados por los Servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo en las áreas de su competencia, las mismas que presentan balances generales mensuales.

Para complementar el análisis se abordara la Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la (Organización de Estados Americanos, 2013), que en sus artículos más importantes indica:

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

Artículo 7.- Con el fin de armonizar los principios contenidos en sus legislaciones nacionales, los países miembros de la Comunidad Andina adoptarán las medidas legislativas y reglamentarias necesarias, teniendo como base los principios de eficacia, coordinación y participación de los actores involucrados, para que sus respectivas legislaciones sobre seguridad y salud en el trabajo contengan disposiciones que regulen.

Artículo 11.- En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales, estas medidas deberán basarse para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial.

Artículo 12.- Los empleadores deberán adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, entre otros, a través de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 13.- Los empleadores deberán propiciar la participación de los trabajadores y de sus representantes en los organismos paritarios existentes para la elaboración y ejecución del plan integral de prevención de riesgos de cada institución, asimismo deberán conservar y poner a disposición de los trabajadores y de sus representantes, así como de las autoridades competentes, la documentación necesaria.

Artículo 15.- Todo trabajador tendrá acceso y se le garantizará el derecho a la atención de primeros auxilios en casos de emergencia derivados de accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina.

Artículo 18.- Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar.

Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 19.- Los trabajadores tienen derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan.

**Azorit Jiménez (2009)**, mencionado por (Cañada & Díaz, 2009) aporta con fichas prácticas, tratando los riesgos profesionales y su prevención, también refiere a organismos e instituciones competentes, expone la normativa vigente al respecto... Pero, aunque compile los principales aspectos de interés en el ámbito de la seguridad y salud laboral, su afán no es, claro está, reunir datos sino propiciar que el docente integre la seguridad y la salud en las unidades de competencia que enseñe, el mismo que entiende por protección personal o individual la técnica que tiene como objetivo el proteger al trabajador frente a agresiones externas, ya sean de tipo física, química o biológicas, que se pueden presentar en el desempeño de la actividad laboral. Esta técnica constituye el último eslabón en la cadena preventiva entre el hombre y el riesgo, resultando de aplicación como técnica de seguridad complementaria de la colectiva, nunca como técnica sustitutiva de la misma.

En la Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana de México, citado por (Betancourt, 2013) los autores

establecen una serie de definiciones que es importante colocarlas en éste trabajo para que el enfoque sea integral así tenemos los siguientes:

**Objeto de trabajo:** Elemento que tiende a ser transformado para la satisfacción de una necesidad.

**Medio de trabajo:** Son los elementos que el hombre interpone entre él y el objeto de trabajo para su transformación en un producto final y que se constituye en el vehículo de su actividad.

**Riesgos y exigencias laborales:** Son aquellos componentes derivados de los elementos del proceso laboral y que pueden potencialmente crear daños a la salud. (Noriega, 1993)

Se establece que con la propuesta se recupera la definición dada para los riesgos entendidos como aquellos elementos potencialmente nocivos en los centros laborales derivados de los medios de producción, es decir de los objetos y los medios de trabajo. Mientras que por exigencias se estaría entendiendo las necesidades específicas que impone el proceso laboral de los trabajadores como consecuencia de las actividades que ellos desarrollan y de las formas de organización y división técnica del trabajo en un centro laboral. (Alvear & Villegas, 1989)

Así la clasificación propuesta es la siguiente:

### **Riesgos**

**Riesgos derivados de la utilización de los medios de trabajo:** Corresponden a ruido, vibración iluminación, temperatura, humedad, ventilación y radiaciones (agentes físicos).

**Riesgos derivados de la modificación de los objetos de trabajo:** Corresponden a los riesgos químicos y biológicos por ejemplo el estudio de humos, gases, vapores, animales etc.

**Riesgos derivados de los medios de trabajo en sí mismos:** Son los riesgos producidos directamente por los medios de trabajo en sí mismo, incluyen instalaciones, falta de orden y limpieza, equipo de protección personal.

Riesgos asociados a las condiciones insalubres o a la falta de higiene: Identificación de condiciones insalubres, se relaciona con las instalaciones sanitarias, agua, alimentos, etc.

### **Exigencias.**

Exigencias relacionadas con el tiempo de trabajo: Incluyen rotación de turnos, trabajo nocturno, prolongación de la jornada laboral.

Exigencias relacionadas con la cantidad e intensidad de trabajo: Incluye la atención en el trabajo, minuciosidad, repetitividad, trabajo bajo presión, producción etc.

Exigencias relacionadas con la vigilancia en el trabajo: Supervisión y control de la calidad.

Exigencias relacionadas con la calidad o el contenido del trabajo: Se incluyen la comunicación, movilidad, variedad, claridad de tareas, valoración de la peligrosidad.

Exigencias relacionadas con el tipo de actividad en el puesto de trabajo: Se menciona a las que exigen esfuerzo físico sostenido, adopción de posturas incómodas.

Lo anteriormente citado es compartido por (Betancourt, 2013) en sus escritos sobre el enfoque alternativo de la salud y seguridad en el Trabajo en donde se establece que: A diferencia de los enfoques convencionales que toman como el elemento central a los denominados “riesgos del trabajo”, lo importante es la identificación de las características de cada uno de los elementos del proceso de trabajo, como paso previo a la identificación de los procesos peligrosos. Este pequeño detalle marca una diferencia con lo que ha sido costumbre en la práctica de la salud y seguridad en el trabajo, que toma como eje de análisis el riesgo.

**De acuerdo a** (OHSAS 18001, 2003) el sistema de gestión en Salud y Organización, se define como un sistema global que facilita la administración de los riesgos de seguridad, higiene y ambiente asociados a la actividad de la institución, incluyendo la estructura organizacional, las actividades de planificación, responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos para el desarrollo, implementación, cumplimiento, revisión y mantenimiento de la política y objetivos



de la institución, nos ayudará a diferenciar las políticas internas que se manejan en la institución para de esta manera saber qué plan estratégico es el que vamos a implementar.

Una de las técnicas en este punto es la de la capacitación general, se refiere a la capacitación general del funcionario, en todas las áreas con respecto a la seguridad, la responsabilidad que tienen al momento de enfrentar un problema en su lugar de trabajo o en todo su entorno, como aplicar, que debe hacer, como debe desenvolverse en cualquier calamidad laboral y ayudar colectivamente o en grupo.

Por su parte, se entiende por protección colectiva aquella técnica de seguridad cuyo objetivo es la protección simultánea de varios trabajadores expuestos a un determinado riesgo, constituyendo un buen ejemplo los sistemas utilizados contra caídas de altura (barandillas, redes de seguridad, etc.) utilizados en el sector de la construcción.

**Georges H. Coppée**, MD Jefe de sección médica Rama de Seguridad y Salud en el Trabajo Oficina Internacional del Trabajo Ginebra Suiza, ayuda comprender lo valioso que es, la salud desde el ser humano ya que si una persona no goza de plena salud no está capacitado para cumplir con sus funciones. (Stellman, 2001).

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia, según la definición presentada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su Constitución aprobada en 1948.<sup>2</sup> Este concepto se amplía a: "La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades". En la salud, como en la enfermedad, existen diversos grados de afectación y no debería ser tratada como una variable dicotómica. Así, se reformularía de la siguiente manera: "La salud es un estado de bienestar físico, mental y social, con capacidad de funcionamiento, y no sólo la ausencia de afecciones o enfermedades". También puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como a nivel macro (social).

**Gerolamo Chiappino**, MD Profesor, Director Centro de Medicina del Trabajo Instituto de Medicina del Trabajo Milán Italia, menciona que los funcionarios tienen

el derecho a ser asistidos en cualquier problema de salud; ya que con este plan ayudaremos a encontrar la solución sobre este punto, de cómo, porque, y para qué será necesario implementar dicho trabajo.

Dentro del contexto de la promoción de la salud, esta ha sido considerada no como un estado abstracto, sino como un medio para llegar a un fin, como un recurso que permite a las personas llevar una vida individual, social y económicamente productiva. La salud es un recurso para la vida diaria, no el objetivo de la vida. Se trata de un concepto positivo que acentúa los recursos sociales y personales, así como las aptitudes físicas.

**Gudela Grote**, PhD Profesor Psicología del Trabajo y las Organizaciones Instituto Federal Suizo de Tecnología Zúrich Suiza, en su trabajo, trata sobre las organizaciones que cuidan y protegen a los trabajadores en general en este caso a los funcionarios como tal. (Stellman, 2001).

La psicología del trabajo y de las organizaciones o psicología organizacional es una ciencia aplicada perteneciente a la psicología, la cual se encarga de estudiar el comportamiento del ser humano en el mundo laboral y de las organizaciones a nivel individual, grupal y organizacional.

La psicología del trabajo y de las organizaciones es un área especializada de la psicología, cuyos antecedentes más inmediatos son la psicología industrial y la psicología social, es una disciplina científica que estudia la conducta del ser humano y sus experiencias en el contexto del trabajo y la organización desde una perspectiva individual, grupal y organizacional. Tiene por objetivo describir, explicar y predecir estas conductas, pero también resolver problemas concretos que aparecen en estos contextos.

**Isabelle Balty**, MS Consultora técnica Dirección de Aplicaciones para Prevención Instituto Nacional de Investigación sobre Seguridad y Prevención de Riesgos Profesionales París Francia, utilizaremos investigación de consultorías nacionales e internacionales sobre este tema.

El concepto de salud es definido por la Constitución de 1946 de la Organización Mundial de la Salud como el completo bienestar físico, mental y social y no

solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, también puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como en el macro (social). El trabajo puede considerarse una fuente de salud porque con el mismo las personas conseguimos una serie de aspectos positivos y favorables para la misma, por ejemplo con el salario que se percibe se pueden adquirir los bienes necesarios para la manutención y bienestar general.

En el trabajo las personas desarrollan una actividad física y mental que revitaliza el organismo al mantenerlo activo y despierto, mediante el trabajo también se desarrollan y activan las relaciones sociales con otras personas a través de la cooperación necesaria para realizar las tareas y el trabajo permite el aumento de la autoestima porque permite a las personas sentirse útiles a la sociedad.

**Jeanne M. Stellman**, PhD Directora de edición (1998), Enciclopedia de Seguridad y Salud en el trabajo, hace referencia en su totalidad en ámbito de salud y seguridad laboral con más autores, con esta autora tendremos todos los conceptos para poder aplicarlo de manera técnica y teórica. No obstante también hace mención a que el trabajo puede causar diferentes daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales donde se realice el trabajo.

Buscaremos todos los aspectos técnicos o conceptos para poder desarrollar este trabajo con la enciclopedia que en este punto hago mención.

**Jorge Cañada Clé Dept. Legal: B-25571-2009**, La necesidad de proporcionar un material ágil, de contenidos claros y de objetivos muy precisos, viene determinada por la propia Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo, (2007-2012), que en el objetivo 6.4, punto tercero, dice que en la ejecución de estas actuaciones se promoverá especialmente el acceso a la formación en materia de prevención de riesgos laborales de trabajadores con mayores necesidades formativas, como es el caso de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas, trabajadores con baja cualificación, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad. (Gámez de la Hoz, 2013)

**José Luis Castro Soto (2012)**, en su trabajo: Tecnología de la seguridad y salud laboral, habla de las tecnologías que se usan para un mejor desarrollo de la seguridad y salud laboral, con este autor buscaremos que tipos de tecnologías podemos aplicar en el plan. En nuestro país todo fabricante de equipos y elementos de protección personal del trabajador deben estar inscritos en el registro que a tal efecto los habilita el Ministerio de Trabajo, sin dicho requisito no pueden fabricar ni comercializar los mismos, estos deben satisfacer las recomendaciones técnicas descritas en la norma legal, los fabricantes de estos equipos y elementos son responsables, en caso de comprobarse que producido un accidente, éste se deba a deficiencias del equipo o elemento utilizado. (Castro Soto, 2012)

Estos equipos de protección personal tienen que satisfacer ciertos requisitos; los dos siguientes son probablemente los más importantes:

Sea cual fuere la índole del riesgo, el equipo debe dar suficiente protección I en el caso de tecnologías.

El equipo debe ser liviano para que resulte cómodo llevarlo puesto, duradero y causarle al trabajador el mínimo de molestias, dejándole al mismo tiempo la mayor libertad de movimientos, visibilidad etc. Conforme lo establece la Organización del Trabajo en su publicación “*La prevención de los accidentes*”

Manual de *educación obrera*, *Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, Suiza. (1984).

**Laborda Grima, R. Carcinogénesis** inducida por agentes químicos presentes en la industria. Revista *Prevención* n° 141 págs. 40-49, se usará para conceptos generales con los que podamos desarrollar el presente trabajo. (Laborda, 2000)

Las normas básicas de seguridad y salud en los centros de trabajo condicionan de forma significativa las condiciones generales de trabajo y son un conjunto de medidas destinadas a proteger la salud de los trabajadores, prevenir accidentes laborales y promover el cuidado de la maquinaria, herramientas y materiales con los que se trabaja. Las normas se concretan en un conjunto de prácticas de sentido común donde el elemento clave es la actitud responsable y la concienciación de todas las personas a las que afecta. Si bien es un ámbito que, por lo menos en España, tiene una historia de más de 100 años, esta denominación ha sido relativamente reciente, a

raíz de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. (Viciana, 2014)

La prevención de riesgos laborales es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

**Lorenzo Alessio, MD Profesor**, Director Instituto de Medicina del Trabajo Universidad de Brescia Italia, con ayuda de algunos autores trataremos de aplicar la investigación que nos sirva para que el trabajo sea más factible y sustentable. (Stellman, 2001)

Es evidente que el trabajo y la salud están estrechamente relacionados, ya que el trabajo es una actividad que el individuo desarrolla para satisfacer sus necesidades, al objeto de disfrutar de una vida digna. También gracias al trabajo podemos desarrollarnos tanto física como intelectualmente. Junto a ésta influencia positiva del trabajo sobre la salud existe otra negativa, la posibilidad de perder la salud debido a las malas condiciones en las que se realiza el trabajo y que pueden ocasionar daños a nuestro bienestar físico, mental y social (accidentes laborales, enfermedades).

**Manual para el profesor de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO (25571-2009)**, Presentamos un nuevo material formativo para cubrir una necesidad producto de la fusión de dos necesidades definidas anteriormente: la formación ocupacional y la formación continua. Dicha fusión ha dado lugar a la denominada Formación para el Empleo (en el marco del desarrollo y ejecución del IV Acuerdo Nacional de Formación, del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo y del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo). (Cañada & Díaz, 2009)

**Munehira Akita, PhD, MA** Profesor de psicología Facultad de Ciencias Sociales y de la Información Universidad de Nihon Fukushi Kioto Japón, se usará para

desarrollar texto y fundamentos aplicables para el trabajo y los riesgos que se presentan en el trabajo. (Stellman, 2001)

Los riesgos para la salud de los trabajadores no son algo natural o inevitable, sino que normalmente son consecuencia de unas condiciones de trabajo inadecuadas. Las condiciones de trabajo son cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Estas condiciones de trabajo no son las únicas posibles, sino que son el producto de unas determinadas formas de organización empresarial, relaciones laborales y opciones socioeconómicas.

Son condiciones de trabajo:

Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos.

Todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto un trabajador.

**Olav Axelson**, MD Profesor División de Medicina del Trabajo y Ambiental Departamento de Salud y Medio Ambiente Universidad de Linköping Suecia, explica cuál es el ambiente laboral más apropiado para ejecutar este trabajo. Frente a esta situación la prevención de riesgos laborales se plantea como el conjunto de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de eliminar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Teniendo como referencia esta definición, actualmente no queda ninguna duda de que para afrontar la problemática de la prevención de los riesgos laborales, es imprescindible hacerlo desde una perspectiva integral, teniendo en cuenta el conjunto de factores que están presentes en la realización de una tarea y que puedan influir

sobre el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, determinando las condiciones de trabajo. (Stellman, 2001)

**Robbins y Coulter (2005)**, Por su parte, la teoría presentada comprende a la organización como un diseño que engloba los procesos de departamentalización, centralización, formalización, comunicación y el recurso humano, punto importante porque todas las personas que trabajan en la institución deberán ayudar para que el trabajo se ponga en marcha y sea sustentable por varios años.

Si entendemos que riesgo es la posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, factor de riesgo será el elemento o el conjunto de variables que están presentes en las condiciones de trabajo y que pueden originar una disminución del nivel de salud del trabajador.

Para facilitar el estudio de estos factores de riesgo se han clasificado en 5 grupos, sin que esto implique ninguna jerarquización o prioridad:

- Condiciones de seguridad.
- Medio ambiente físico del trabajo.
- Contaminantes químicos y biológicos.
- Carga del trabajo.
- Organización del trabajo.

**Romero Albán Ángela Iliana (2013)**, en su tesis de Maestría sobre “Diagnóstico de normas de seguridad y salud en el trabajo e implementación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo en la empresa mirrorteck industries s.a”. Dice:

El Estado Ecuatoriano, es uno de los países que ha ratificado todos los protocolos y convenios de la OIT, Organización Internacional del Trabajo y de la OMS, Organización Mundial de la Salud, de tal forma que la Seguridad en el Trabajo y la Salud Ocupacional, está debidamente garantizada en la Constitución, demás leyes y reglamento. (Romero, 2013)

## **2.2 Base Legal**

La base legal del presente trabajo se encuentra amparada en la Constitución de la República así como en el Estatuto orgánico por procesos del Ministerio de Trabajo,

por lo que el plan puede ser llevado a cabo acorde a las exigencias de las normativas vigentes.

### 2.2.1 Leyes

- Constitución de la República del Ecuador sección 7a, art.32 derecho a la salud, art.33 derecho al trabajo.
- Constitución de la República Art 279 y Art 280 Plan Nacional del Desarrollo
- Convenio 24 OIT (R: 1962); Seguro de enfermedad
- Acuerdo Básico entre Ecuador y la OIT (1951); Acuerdo 29 OIT (1930; R: 1954), Trabajo forzoso u obligatorio. En vigencia desde el año 1998: Título III: De los derechos, garantías y deberes.
- Convenio 35 OIT (R: 1962); Seguro obligatorio de vejez
- Convenio 120 OIT (R: 1969); Higiene en el comercio y en las oficinas
- Convenio 121 OIT (R: 1978); Prestaciones para accidentes y enfermedades laborales
- Convenio 155 OIT (1981); Seguridad y salud de los trabajadores
  - Servicios de salud en el trabajo
- Código de Trabajo actualizado agosto 2013, título II DERECHOS, capítulo II DERECHOS DEL BUEN VIVIR; sección 7a, Salud, art. 32. Derecho a la salud; art.33 trabajo y seguridad social, art.34 Derecho a la seguridad social.
- LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO, CAPÍTULO II, DERECHOS DEL BUEN VIVIR; Sección 8a, trabajo y seguridad social
- Estatuto Orgánico Funcional por Procesos Ministerio de Trabajo del Ecuador
- Plan Nacional del Buen Vivir 2013 -2017
- Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo, decreto ejecutivo 2393- León Febres Cordero.

### 2.3 Marco Conceptual

Atención, capacitación, cliente, desarrollo, equilibrio, enfoque, estrategia, foda, Investigación, Jurídica, plan, reglamento, regla, riesgos, salud, seguridad, servicio, social, trabajo.



- **Capacitación.-** Básicamente la Capacitación está considerada como un proceso educativo a corto plazo el cual utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado a través del cual el personal administrativo de una empresa u organización, por ejemplo, adquirirá los conocimientos y las habilidades técnicas necesarias para acrecentar su eficacia en el logro de las metas que se haya propuesto la organización en la cual se desempeña. (ABC, 2012)
- **Cliente.-** Del latín (clients), el término cliente es un término que puede tener diferentes significados, de acuerdo a la perspectiva en la que se lo analice. (Definición.DE, 2009)

En economía el concepto permite referirse a la persona que accede a un producto o servicio a partir de un pago. Existen clientes que constantes, que acceden a dicho bien de forma asidua u ocasional, aquellos que lo hacen en un determinado momento, por una necesidad puntual.
- **Desarrollo.-** Si leemos el diccionario de la Real Academia Española (RAE), encontraremos que el desarrollo está vinculado a la acción de desarrollar o a las consecuencias de este accionar. Es necesario, por lo tanto, rastrear el significado del verbo desarrollar: se trata de incrementar, agrandar, extender, ampliar o aumentar alguna característica de algo físico (concreto) o intelectual (abstracto). (Definición.DE, 2009)
- **Enfoque.-** Es una palabra que se emplea en el idioma español para hacer referencia a la acción y la consecuencia de enfocar. Este verbo a su vez posee cuatro definiciones de acuerdo a la información proporcionada por la Real Academia Española (RAE): lograr que la imagen de un objeto que se produce en el foco de una lente sea captada con claridad sobre un plano u objeto específico; conseguir en el visor de una cámara fotográfica que la imagen que se busca capturar quede en el centro del plano; realizar la proyección de un haz de luz o de un número específico de partículas sobre un punto en particular; y conducir la atención hacia un tema, cuestión o

problema desde unos supuestos desarrollados con anticipación a fin de resolverlo de modo acertado. (Definición.DE, 2009)

- **Equilibrio.-** Del latín (aequilibrium), el término equilibrio hace referencia al estado de un cuerpo cuando las fuerzas encontradas que actúan en él se compensan y se destruyen mutuamente. (Brainly, 2008)
- **Estrategia.-** El concepto se utiliza para referirse al plan ideado para dirigir un asunto y para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. En otras palabras, una estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un cierto estado futuro. (Definición.DE, 2009)
- **FODA.-** Es el estudio de la situación de una empresa u organización a través de sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, tal como indican las siglas de la palabra y de esta manera planificar una estrategia del futuro. (Significados, 2012)
- **Investigación.-** (Del lat. investigatio, -ōnis). 1. f. Acción y efecto de investigar. Investigación que tiene por fin ampliar el conocimiento científico, sin perseguir, en principio, ninguna aplicación práctica. (Universo Jus, 2015)
- **Jurídica.-** Cualidad del ordenamiento jurídico, que implica la certeza de sus normas y, consiguientemente, la previsibilidad de su aplicación. En España es un principio constitucional. (Real Academia de la Lengua, 2014)
- **Plan.-** Esta palabra que ahora nos ocupa tiene su origen etimológico en el latín. Así, podemos saber que en concreto emana del vocablo latino (planus) que puede traducirse como “plano”. (Definición.DE, 2009)  
Un plan es una intención o un proyecto. Se trata de un modelo sistemático que se elabora antes de realizar una acción, con el objetivo de dirigirla y

encauzarla, en este sentido, un plan también es un escrito que precisa los detalles necesarios para realizar una obra.

- **Reglamento.-** Colección ordenada de reglas o preceptos, que por la autoridad competente se da para la ejecución de una ley o para el régimen de una corporación, una dependencia o un servicio. (Real Academia de la Lengua, 2014)
- **Regla.-** Regla es un término que deriva de la lengua latina (regula) y que tiene múltiples usos, las reglas, por otra parte, son normativas o preceptos que deben respetarse. Lo habitual es que las reglas surjan por un acuerdo o convenio y que, una vez instauradas, sean de cumplimiento obligatorio. (Definición.DE, 2009)
- **Riesgos.-** (Del it. risico o rischio, y este del ár. clás. rizq, lo que depara la providencia). Contingencia o proximidad de un daño; Cada una de las contingencias que puede ser objeto de un contrato de seguro. (Real Academia de la Lengua, 2014)
- **Salud.-** (Del lat. salus, -ūtis), f. Estado en que el ser orgánico ejerce sus funciones. Condiciones físicas en que se encuentran unos organismos en momento adecuado. (Fundación televisa, 2015)
- **Seguridad.-** (Del lat. securitas, -ātis), Cualidad de seguro, certeza (conocimiento seguro y claro de algo), fianza u obligación de indemnidad a favor de alguien, regularmente en materia de intereses. (Real Academia de la Lengua, 2014)
- **Servicio.-** Con origen en el término latino (servitium), la palabra servicio define a la actividad y consecuencia de servir (un verbo que se emplea para dar nombre a la condición de alguien que está a disposición de otro para hacer lo que éste exige u ordena). (Definición.DE, 2009)

- **Social.**- f. Organización estatal que se ocupa de atender determinadas necesidades económicas y sanitarias de los ciudadanos; loc. adj. Dicho de un ramo de la Administración pública: Cuyo fin es el de velar por la seguridad de los ciudadanos. Agente de seguridad. (Real Academia de la Lengua, 2014)
- **Trabajo.**- Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital. (Real Academia de la Lengua, 2014)

## **2.4 Análisis del Entorno**

Se refiere a evaluación externa o auditoría externa, consiste en la identificación y evaluación de acontecimientos, cambios y tendencias que suceden en el entorno de una empresa y que están más allá de su control. (Crece negocios, 2014)

Realizar un análisis externo tiene como objetivo detectar oportunidades que podrían beneficiar a la empresa, y amenazas que podrían perjudicarla, y así formular estrategias que le permitan aprovechar las oportunidades, y estrategias que le permitan eludir las amenazas o, en todo caso, reducir sus efectos.

### **2.4.1. Análisis Externo**

El análisis externo se suele realizar junto con el análisis interno al momento de realizar la planeación estratégica de una empresa; sin embargo, debido a los constantes cambios a los que hoy en día nos vemos expuestos, para que una empresa se mantenga competitiva, debería realizar esta tarea permanentemente.

Existen diversas formas de realizar un análisis externo. Una forma común es haciendo uso del modelo de las cinco fuerzas de Porter, y otra es a través del siguiente proceso:

#### **2.4.1.1. Determinar Fuerzas Claves del Entorno**

En primer lugar determinamos las fuerzas o factores del entorno que afectan o podrían afectar a la institución, o que tienen o podrían tener influencia en ella. Estas fuerzas o factores claves del entorno se suelen clasificar en fuerzas económicas,

sociales, culturales, demográficas, ambientales, políticas, gubernamentales, legales, tecnológicas y de acción directa:

#### **2.4.2. Fuerzas Económicas**

Hace referencia a las fuerzas que afectan la situación macroeconómica del país o de los países en donde opera la institución.

Las principales fuerzas económicas son la tasa de crecimiento del producto nacional bruto, la tasa de inflación, la tasa de interés, el ingreso per cápita, el índice de desempleo, la devaluación de la moneda, la balanza comercial, el déficit fiscal, etc.

#### **2.4.3. Fuerzas Sociales, Culturales, Demográficas y Ambientales**

Hace referencia a las fuerzas que afectan la manera en que viven, trabajan o consumen las personas del país en donde opera la institución. Algunas de estas fuerzas son las tasas de fecundidad, las tasas de mortalidad, el envejecimiento de la población, la estructura de edades, las migraciones, los estilos de vida, la actitud hacia el trabajo, la responsabilidad social, etc.

#### **2.4.4. Fuerzas Políticas, Gubernamentales y Legales**

Fuerzas a tomar en cuenta especialmente cuando se depende de contratos o subvenciones del gobierno. Hace referencia a las fuerzas que regulan, controlan o condicionan las actividades de la institución. Algunas de estas fuerzas son las regulaciones gubernamentales, las leyes de patentes, las leyes antimonopolio, las tasas de impuestos, el aumento del salario mínimo, la estabilidad jurídica, la estabilidad tributaria, los prospectos de leyes, etc.

#### **2.4.5. Fuerzas Tecnológicas**

Probablemente las fuerzas más influyentes hoy en día (basta con recordar el número de instituciones que funcionaban hace unos años y que dejaron de funcionar debido a la aparición de nuevas tecnologías). Hace referencia a las fuerzas relacionadas con el uso de la tecnología.

Entre estas fuerzas podemos encontrar las nuevas maquinarias, los nuevos equipos, los nuevos procesos productivos, los nuevos sistemas de comunicación, el nivel tecnológico, las tecnologías de información, el comercio electrónico, etc.

#### **2.4.6. Fuerzas de Acción Directa**

Hace referencia a las fuerzas del entorno que afectan o podrían afectar directamente las operaciones de la empresa. Estas fuerzas a su vez están conformadas por la competencia, los productos sustitutos, los proveedores y los consumidores:

*Competencia:* los competidores existentes, sus fortalezas, debilidades, ventajas competitivas, recursos, capacidades, objetivos, estrategias, la entrada de nuevos competidores, etc.

*Productos sustitutos:* la existencia o posible aparición de productos que podrían significar un reemplazo al tipo de producto de la institución.

*Proveedores:* los proveedores existentes, la calidad de sus insumos o productos, sus precios, políticas de ventas, la entrada de nuevos proveedores, etc.

*Consumidores:* sus necesidades, gustos, preferencias, deseos, hábitos de consumo, comportamientos de compra, costumbres, actitudes, etc.

#### **2.4.7. Determinar Fuentes de Información**

Una vez que hemos determinado las fuerzas o factores del entorno que vamos a tomar en cuenta, procedemos a determinar las fuentes de donde obtendremos la información sobre estas fuerzas.

Las fuentes de información se suelen clasificar en fuentes primarias y fuentes secundarias:

*Fuentes Primarias:* proveedores, distribuidores, vendedores, consumidores, clientes, competidores, trabajadores de la institución, expertos, consultores, etc.

*Fuentes Secundarias:* diarios, revistas y publicaciones especializadas en el sector, entidades gubernamentales, bibliotecas, Internet, informes, estadísticas, etc.

Debido a la cantidad cada vez mayor de información que ofrece, hoy en día el internet es probablemente que sea la fuente más útil al momento de recabar información para un análisis externo. En algunos casos basta con utilizar Internet

para recabar toda la información necesaria, aunque siempre es recomendable hacer uso también de otras fuentes.

#### **2.4.8. Recolección de Información**

Una vez que hemos determinado las fuentes de información a las que acudiremos, procedemos a realizar la tarea de recolectar la información; para lo cual es recomendable solicitar la ayuda de la mayor cantidad posible de miembros de la institución.

La recolección de información podría implicar, por ejemplo, el ingreso a sitios web que ofrezcan noticias, estadísticas y proyecciones del sector, la entrevista a personas que conozcan del mismo, la visita a entidades públicas relacionadas con la empresa, la lectura de publicaciones sobre nuevas tecnologías, la visita a locales de la competencia, etc.

#### **2.4.9. Evaluación de Información**

Una vez que hemos recolectado la información, procedemos a evaluarla con el fin de identificar acontecimientos, cambios y tendencias que signifiquen oportunidades y amenazas para la institución; haciendo uso de pronósticos o proyecciones en caso de ser necesario.

Algunos ejemplos sencillos de cómo evaluar la información con el fin de detectar oportunidades y amenazas son:

Un mayor crecimiento económico en determinados sectores por ejemplo, en el sector de la construcción, podría significar una oportunidad para incursionar en ellos.

La entrada de nuevos competidores con productos de mayor calidad y menores precios, podría significar una amenaza si no reaccionamos a tiempo.

Una disminución del valor del dólar podría significar una oportunidad si compramos nuestros insumos en dólares, o una amenaza si vendemos nuestros productos en dicha moneda.

El ingreso de nuevas tecnologías podría significar una oportunidad si es que la adquirimos a tiempo, o una amenaza si no actualizamos la nuestra, y dejamos que la competencia sí lo haga.

Un tratado de libre comercio con un país del extranjero podría significar una oportunidad para exportar nuestros productos, o una amenaza debido a la entrada de productos competidores.

En este punto, para una mejor toma de decisiones o formulación de estrategias, es recomendable hacer una lista en orden de importancia con las oportunidades y amenazas detectadas, ubicando la oportunidad y/o amenaza más importante en la parte superior de la lista.

#### **2.4.10. Tomar Decisiones o Formular Estrategias**

Finalmente, una vez que se ha evaluado la información y detectado oportunidades y amenazas, procedemos a tomar las decisiones o formular las estrategias que nos permitan aprovechar las oportunidades y eludir las amenazas o, en todo caso, mitigar sus consecuencias; empezando con las oportunidades y/o amenazas más importantes.

Por ejemplo, si el gobierno está por firmar un tratado de libre comercio con algún país del extranjero, y ello significa una oportunidad para exportar nuestros productos, con el fin de aprovechar dicha oportunidad podríamos optar por buscar instituciones locales que nos ayuden a exportar, o empezar a hacer contactos comerciales en dicho país.

Otro caso que se puede tomar por ejemplo, se relacionad con el tratado de libre comercio, en vez de significar una oportunidad, signifique una amenaza para nosotros debido a la entrada de productos competidores, con el fin de hacer frente a dicha amenaza podríamos optar por aumentar la calidad de nuestros productos, o hacer hincapié en la diferenciación que éstos ofrecen.

### **2.5 Análisis Macro Ambiente**

Está conformado de fuerzas que no pueden ser controladas de ninguna manera por las empresas o instituciones, pero en base a ellas se pueden determinar acciones que disminuyen los impactos negativos sobre la productividad de la institución, estas son:

- Factor Económico
- Factor Político
- Factor Legal
- Factor Cultural



- Factor Tecnológico
- Factores Ambientales y Ecológicos
- Factor Social
- Factores de Seguridad Pública
- Factor Demográfico

### **2.5.1 Factor Económico.**

Se relaciona con el aspecto monetario del país y es considerado de gran importancia en el desenvolvimiento de las actividades cotidianas, sin embargo es necesario destacar que la generación de este recurso se ve afectado por variables económicas que a continuación se detallan:

- Producto Interno Bruto
- Inflación

#### **2.5.1.1 Producto Interno Bruto**

Es la capacidad que tiene el país para producir bienes y servicios internos en un periodo determinado y se lo expresa en términos monetarios.

Para el presente trabajo se toma como referencia datos proporcionados por el Banco Central del Ecuador, que para el año 2014 el PIB, la economía de Ecuador creció 3,4% durante el tercer trimestre comparada con igual período de 2013, informó el Banco Central.

Los componentes del Producto Interno Bruto (PIB) que más aportaron al crecimiento económico entre el tercer trimestre de 2014 y el de 2013 fueron el consumo de los hogares, la inversión y las exportaciones, agregó la institución en un comunicado.

Precisó que el valor agregado no petrolero (como construcción, manufactura y comercio) mejoró en 4% y que contribuyó con 3,39 puntos porcentuales al crecimiento total de 3,4% de la economía. (El Universo, 2015)

En agosto pasado, el presidente ecuatoriano, Rafael Correa, dijo que su país redujo de 4,5% a 4% su expectativa de crecimiento del PIB para 2014 debido a

retrasos en financiamiento externo y un aumento en la importación de derivados del petróleo.

Ecuador tiene previsto lograr un crecimiento del PIB de 4,1% en 2015, para cuando ya recortó en 1.420 millones de dólares (3,91%) el presupuesto debido a la caída del precio del petróleo, su principal producto de exportación.

En noviembre, el Congreso, dominado por el oficialismo, aprobó el presupuesto del Estado para 2015 planteado por el gobierno, que alcanzó los 36.317 millones de dólares, un 5,8% más que el de 2013. (El Universo, 2015)

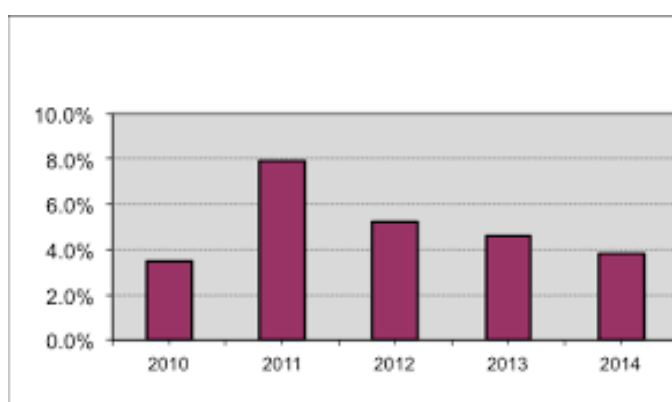


Figura 5. Producto interno bruto  
Fuente: (Bco. Central del Ecuador) google.ec 2015  
Elaborado: Banco Central del Ecuador

### Tasas de Aportación Sector Público

	APORTACIÓN
Seguro de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte, gastos de administración	13,30%
Cesantía	3,00%
Cooperativa Mortuoria	1,00%
Riesgos del Trabajo	1,50%
13a. y 14a. pensiones	1,00%

Figura 6. Tasas de aportación del sector público  
Fuente: (Bco. Central del Ecuador) google.ec 2015  
Elaborado: Banco Central del Ecuador

El PIB es una medida del bienestar económico de la población es beneficioso que año tras año aumente, ya que del factor económico depende la sostenibilidad de las empresas, entre estas se encuentra las Instituciones Públicas.

### Análisis.-

Normalmente se considera que es bueno que el PIB crezca, de este modo se incrementa la riqueza de las personas que viven en el país, pero aparte el PIB está bastante relacionado con el empleo. Cuando se habla de la importancia de que crezca el Producto Interior Bruto no se hace sólo para que la gente tenga mayor poder adquisitivo, sino que es un medio para que aumente el número de personas empleadas. En principio para producir más necesitamos más personas que estén trabajando. No obstante esta relación no se cumple siempre. Se puede crecer sin que aumente el empleo.

En resumen, si crece el PIB puede aumentar el empleo, pero si decrece es muy difícil que aumente el empleo. Por eso es tan peligrosa una recesión, no porque disminuya nuestro poder adquisitivo un 2%, sino por la cantidad de empleos que suele destruir.

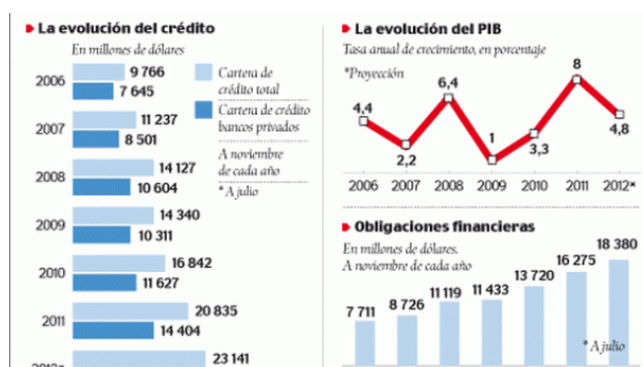


Figura 7. Evolución del pib

Fuente: (Bco. Central del Ecuador) google.ec 2015

Elaborado: Banco Central del Ecuador

Hasta junio pasado las expectativas de crecimiento económico para el Ecuador indicaban que el PIB crecería en alrededor del 4,2%, la caída en picada del precio del petróleo y el fortalecimiento del dólar obligan a replantear el análisis y a recalcular las proyecciones anteriormente realizadas. En este escenario, y como aporte a la toma de decisiones que se realicen de aquí en adelante, es importante analizar a la región y las proyecciones de crecimiento realizadas para cada país.

Para el Ecuador, un escenario esperado, luego de la reducción de los ingresos por venta de petróleo en aproximadamente un 35%, supondría un crecimiento de alrededor del 2,0% y 2,5% para el 2015, siempre y cuando se materialicen las "fuentes de financiamiento" de las que dispone el Gobierno Central y que apuntarían

a un mayor control en el campo laboral, fiscal, productivo y comercial. Por los resultados observados, Ecuador no es Argentina ni Venezuela. Lamentablemente, en el 2015 Ecuador tampoco estará a la cabeza de los países con mayor crecimiento. (Granja, 2015)

FACTOR ECONÓMICO				
	AMENAZA	ALTO	MEDIO	BAJO
PIB	X	X		

### 2.5.1.2 Inflación.

Se presenta cuando la demanda excede a la oferta, obligando a un incremento de los precios y de los salarios de igual forma en los costos financieros. Se conoce que en el Ecuador no existen fuentes de empleo que contrarresten en términos porcentuales la inflación ya que los precios de los productos tienden a elevarse y de igual forma las tasas bancarias son muy altas.

La inflación se produce en las diferentes ramas de actividad como son:

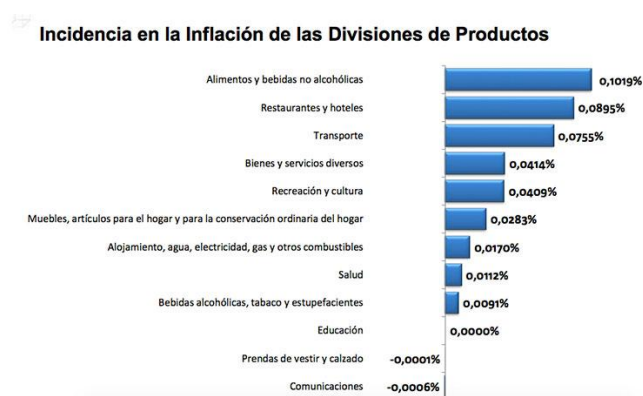


Figura 8. Inflación en divisiones de productos  
Fuente: (Bco. Central del Ecuador) google.ec 2015  
Elaborado: Banco Central del Ecuador

**ENCUESTA DE EXPECTATIVAS MACROECONÓMICAS:  
INFLACIÓN (%)**

	Encuesta realizada al:		
	28 de Feb.	31 de Mar.	30 de Abr.
<b>ANALISTAS ECONÓMICOS <sup>1/</sup></b>			
2013	2,5	2,5	2,5
2014	2,4	2,4	2,4
2015	2,4	2,3	2,3
<b>SISTEMA FINANCIERO <sup>2/</sup></b>			
2013	2,7	2,7	2,5
2014	2,5	2,5	2,5
2015	2,5	2,5	2,5
<b>EMPRESAS NO FINANCIERAS <sup>3/</sup></b>			
2013	2,9	2,8	2,8
2014	3,0	2,8	2,8
2015	3,0	2,9	2,9

<sup>1/</sup> 21 analistas en febrero, 20 en marzo y 20 en abril de 2013.

<sup>2/</sup> 20 empresas financieras en febrero, 20 en marzo y 22 en abril de 2013.

<sup>3/</sup> Muestra representativa de empresas de los diversos sectores económicos.

Figura 9. Expectativas de inflación

Fuente: (Bco. Central del Ecuador) google.ec 2015

Elaborado: Banco Central del Ecuador

CUADRO 1 VARIABLES MACROECONÓMICAS AÑOS 2012 - 2014					
CONCEPTO	2012		2013		2014
	Presupuesto	Ejecutado	Presupuesto	Estimado	Proyectado
PIB crecimiento (%)	5.52	5.2	5.5	6.5	5.7
Tipo de cambio de compra (Bs/US\$)	6.86	6.86	6.86	6.86	6.86
Tipo de cambio de venta (Bs/US\$)	6.96	6.96	6.96	6.96	6.96
Tasa de inflación (fin de periodo)	5.0	4.5	4.8 (4.5)	7.5	5.5
PIB nominal (Millones de Bs.)	177.066	186.813	199.779	200.453	213.227
PIB nominal (Millones de US\$)	25,963	27,232	28,704	29,221	31,083
Resultado fiscal SPNF (% PIB)	(4.5)	1.8	(4.6)	0.5	(3.2)

FUENTE: elaboración propia en base a datos del MEFP.  
SPNF: sector público no financiero.

Tabla 2. Variables macroeconómicas

Fuente: (Bco. Central del Ecuador) google.ec 2015

Elaborado: Banco Central del Ecuador

## Análisis

La inflación es un indicador que muestra en general el poder adquisitivo que tiene la población, a medida que este indicador aumente el poder de adquisición de productos y servicios de la población, empresas e instituciones públicas será menor ya que con la misma cantidad de dinero se puede acceder a un menor número de productos o servicios o bajar la calidad de estas. La inflación en generar tiene la siguiente connotación en el Ministerio de Trabajo del Ecuador.

FACTOR ECONÓMICO				
	AMENAZA	ALTO	MEDIO	BAJO
Inflación	X			X

### 2.5.2 Factor Político

Determina las Leyes emanadas por el Gobierno Central y los gobiernos sectoriales sobre las normas y leyes que rigen las Instituciones públicas, este factor es uno de los principales influyentes en el desenvolvimiento de las Instituciones, en los últimos años estas leyes se encuentran en un constante cambio, por lo que en un determinado grado afectan en la implementación de planes estratégicos que ayuden a un mejoramiento de la seguridad y salud del funcionario público, entre las modificaciones se pueden mencionar:

- La aprobación de la Nueva Constitución de Montecristi en el año 2008 y la instalación de la Asamblea Constituyente como órgano legislativo, leyes que rigen hasta la actualidad.
- Aumento del bono de desarrollo humano, destinado a las familias de escasos recursos económicos, y el bono de la vivienda para facilitar la construcción, compra y rehabilitación de las viviendas.
- Actualmente el Gobierno apoya a los emprendimientos productivos, cambio de matriz productiva.

Gracias a estos cambios el Ministerio del Trabajo tiene el reto de capacitar constantemente a su personal para que tengan un manejo adecuado de dicho plan en Seguridad y salud.

#### **Análisis.**

Este factor es importante en el análisis situacional porque las decisiones que se toman en este nivel inciden directamente en el funcionamiento de las instituciones públicas; para este análisis se considerarán: las funciones del Estado, los partidos políticos y otros actores.

La Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo surge como parte de los derechos del trabajo y su protección, las cuales fueron aprobadas por la Asamblea

Constituyente y por el Presidente de la República, el programa existe desde que la ley determinara que “los riesgos del trabajo son de cuenta del empleador” y que hay obligaciones, derechos y deberes que cumplir en cuanto a la prevención de riesgos laborales.

A través del Programa de Seguridad y Salud en el trabajo se ha desarrollado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en los Centros de Trabajo del País, afianzamiento del tema de responsabilidad solidaria en los centros de trabajo respecto a requisitos para contratación de obras y servicios. (Ministerio del Trabajo Ecuador, 2015).

FACTOR POLÍTICO				
	OPORTUNIDAD	ALTO	MEDIO	BAJO
POLÍTICA INSTITUCIONAL	X	X		

### 2.5.3 Factor Legal

En este factor se incluyen las diferentes leyes, decretos, resoluciones que responden a determinadas políticas de gobierno ecuatoriano en relación al sector público, en donde también se incluyen las instituciones gubernamentales, creando normas de seguridad que se enfocan en la salud y seguridad en este caso del funcionario público.

El Ministerio del Trabajo, es una institución pública que se rige bajo algunos parámetros de control:

- Leyes
- Organismos de control

#### 2.5.3.1 Leyes.

Dado que el Ministerio del Trabajo es una institución pública del sistema financiero, debe sujetarse a leyes, en lo correspondiente a su estructura y funcionamiento, tales como:

- Constitución del Ecuador vigente 2008
- Código de trabajo
- Ley Orgánica del Servicio Público

- Ley de Contratación Pública
- Ley de Régimen Tributario Interno

Las leyes anteriores son aplicadas por los distintos organismos de control:

<p><b>Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social:</b></p> 	<p><b>Servicio de Rentas Internas SRI</b></p> 
<p><b>Ministerio del Trabajo</b></p>  <p>Ministerio del Trabajo</p>	<p><b>Contraloría General del Estado</b></p> 

### **Análisis.**

Este factor tiene un efecto importante en el nivel de oportunidades y amenazas en el ambiente, la existencia de numerosas restricciones legales puede perjudicar el funcionamiento de una empresa o institución, impidiéndole crecer frente a su competencia. El gobierno tiene el papel de restringir y regular los negocios, mediante las leyes, las que se aprueban como resultado de las presiones y problemas sociales. Todo gerente está rodeado por una cantidad de leyes y reglamentos, algunas se elaboran para proteger a los trabajadores, a los consumidores y a las comunidades, en cambio otras se crearon para obligar a cumplir los contratos y proteger los derechos de la propiedad, muchas tienen el fin de regular el comportamiento de los administradores y de sus subordinados en los negocios.

En el sector de la construcción existen ordenanzas, leyes, códigos y reglamentos que rigen los procesos constructivos, las mismas que han sido creadas de buena fe y con el propósito de armonizar los procesos y evitar el abuso y desorden en las diferentes ciudades, lamentablemente la aplicación de éstas son controladas por seres humanos, los mismos que las interpretan ceñidos a sus propios intereses y han



burocratizado los trámites de aprobación y control convirtiéndose en verdaderos obstáculos para el desarrollo del país en este campo de actividad humano, como es la construcción de unidades de vivienda.

Este Programa está sustentado en el *Art. 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador*, en Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales de OIT, Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Acuerdos Ministeriales.

FACTOR LEGAL				
	AMENAZA / OPORTUNIDAD	ALTO	MEDIO	BAJO
LEYES	X		X	
ORGANISMOS DE CONTROL	X		X	
ASAMBLEA NACIONAL	X			X

#### 2.5.4 Factor Cultural.

Se trata de comprender los diversos problemas que se presentan a diario en el área de trabajo, por lo que es indispensable considerar las variables que determinen el comportamiento de cada uno de los funcionarios y clientes, es diferentes el uno del otro en cuestiones de diseño, gustos, costumbres, colores, variedades.

El factor cultural hace que todas las personas, en especial aquellos que se dedican a la función pública se mantengan actualizados en cuanto a las nuevas tendencias de moda, además de considerar los gustos y preferencias de los consumidores o clientes. (Quezada, 2014)

##### Sub factores:

- Cultura
- Subcultura
- Clase social

## Análisis

Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales representan un problema humano y económico que constituye una grave preocupación para la OIT y sus mandantes. Para hacer frente a este problema es necesario un esfuerzo colectivo de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a fin de crear, poner en práctica y fortalecer continuamente una cultura de prevención en materia de seguridad y salud.

Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

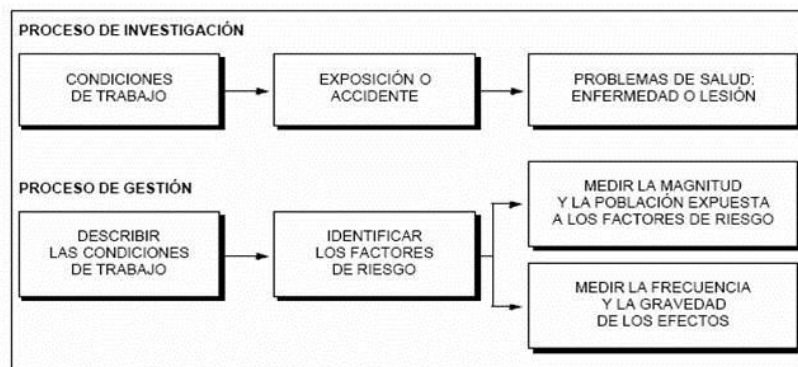


Fig. 1. Procesos de investigación y gestión de los riesgos laborales.

Figura 10. Procesos de gestión de riesgos laborales

Fuente: (Ministerio del Trabajo Ecuador, 2015)

Un ambiente de trabajo que sea seguro le será más confortable a un empleado para desarrollar sus labores ya que no tendrá preocupaciones de que en cualquier momento pueda sufrir de un accidente, por lo cual podrá desempeñarse mejor en sus actividades diarias. Entre más se procure por lograr desarrollar o mantener un ambiente laboral seguro, mayores esfuerzos se estarán enfocando a la prevención de los accidentes, ya que un ambiente de trabajo seguro es un sinónimo de un ambiente de trabajo en el cual los accidentes son casi nulos.

FACTOR CULTURAL				
	AMENAZA / OPORTUNIDAD	ALTO	MEDIO	BAJO
CULTURA	X	X		

### 2.5.5 Factor Tecnológico.

En la actualidad la tecnología se ha convertido en la principal herramienta de trabajo de las organizaciones y de ser humano en general, es así que esta determina en gran medida el destino de las empresas, en el caso del presente estudio, con la aplicación de una tecnología de punta permitirá que el Ministerio del Trabajo disminuya sus recursos humanos, financieros, tiempo, con un rediseño de procesos e incluyendo un plan estratégico los mismos que harán que la Institución Pública obtenga muchos beneficios económicos.

#### **Análisis.**

La tecnología es fundamental para el desarrollo de las actividades productivas, en ese sentido se minimizan pérdidas de tiempo de trabajo así como de los gastos improductivos de trabajo, lo cual es condición necesaria para elevar la efectividad del trabajo y la producción.

La organización racional de los procesos de trabajo, en las instituciones o entidades, contempla, la utilización más objetiva de la fuerza de trabajo y por otra, la determinación de las obligaciones de las administraciones en la dirección de los procesos de trabajo.

Se pueden nombrar tres factores relacionados con la productividad en el trabajo:

- La Organización del Trabajo.
- El Estilo de Dirección.
- Las Condiciones de Trabajo.

### **La Organización del Trabajo.**

En aras de garantizar una correcta Disciplina Laboral, debe asegurarse una constancia apropiada de la carga de trabajo al trabajador durante toda la jornada, aprovechando al máximo su capacidad laboral.

Cuando existen frecuentes interrupciones en la jornada laboral, es lógico que se afecte la disciplina, ya que al no haber un trabajo estable como consecuencia de deficiencias en la organización y planificación del mismo pueden producirse diversas formas de indisciplina como conversaciones excesivas, abandono del puesto, etc. Cuando las deficiencias en la Organización del Trabajo se mantienen constantes a través del tiempo, traen como consecuencia el deterioro de los hábitos de trabajo, incluso en aquellos trabajadores que nunca han sido indisciplinados.

También debe señalarse que una carga de trabajo por encima de las posibilidades del trabajador, influye decisivamente sobre la disciplina laboral. Los déficits de personal producidos por vacantes, licencias, ausencias, injustificadas, etc. hacen que sobre los trabajadores recaiga una presión considerable de trabajo, situaciones que mueven a su vez al trabajador a ausentarse o a abandonar su puesto de trabajo.

### **El Estilo de Dirección**

Los responsables de que el trabajo de un grupo de subordinados sea llevado a cabo, son también quienes más directamente deben exigir el cumplimiento de la disciplina de cada uno de los miembros del grupo que tiene bajo su responsabilidad.

Si el responsable no se preocupa de ello, o si no se ha ganado con su trabajo la confianza y la autoridad moral necesarios sobre el grupo por su ineficacia para orientar correctamente, la situación puede llevar al desarrollo de un clima de tolerancia que menoscaba las relaciones de respeto que deben mediar entre superiores y subordinados y que es perjudicial para la eficacia del grupo.

Se puede afirmar que existe amplia diferencia entre poseer autoridad y ser un buen jefe. El jefe debe ser capaz de instrumentar métodos para orientar y guiar el grupo de subordinados con entusiasmo y decisión hacia cualquier tarea, estimulando individual y colectivamente hacia acciones positivas. Para ello debe hacer uso de las comunicaciones de los distintos resultados de la participación de los trabajadores en las decisiones que afectan su trabajo, del reconocimiento de las labores meritorias,

etc., que hagan sentir a cada integrante de la organización laboral identificado con los objetivos de la misma.

Los jefes tienen la posibilidad de emplear las sanciones para el reforzamiento de las reglamentaciones de trabajo. Cualquier sistema que prescriba una pauta de conducta es acompañado por un instrumento de reforzamiento para que se observen los patrones de conducta esperados y la corrección de las desviaciones y este es el caso de las sanciones disciplinarias que han sido hechas para aquellos trabajadores que tienen hábitos de trabajo no acorde a las relaciones de producción socialista. Cuando la Administración no hace funcionar las sanciones disciplinarias ante las violaciones que se producen, éstas se convierten en letra muerta y tienen un efecto nulo sobre la disciplina.

Es conveniente señalar que la sanción en algunos casos puede frustrar a la persona sancionada, sobre todo si ésta lo percibe como injusta y además, no siempre es un elemento constructivo porque sólo tiende a eliminar la conducta desviada. La aplicación de sanciones debe acompañarse siempre de una explicación clara de sus razones y de una labor educativa sistemática donde se sustituya el “no se debe hacer esto” por el “se debe hacer esto”.

En el mantenimiento de una buena disciplina laboral, resulta fundamental la labor, tanto por parte de la administración en el Ministerio del Trabajo, como por parte del sindicato, de discusión y análisis de los problemas planteados por los trabajadores, la divulgación y explicación entre el colectivo de las medidas de orden disciplinario a tomar y los métodos de trabajo empleados, para combatir las distintas formas de indisciplinas.

<b>FACTOR TECNOLÓGICO</b>				
	<b>AMENAZA / OPORTUNIDAD</b>	<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>BAJO</b>
<b>DISCIPLINA TECNOLÓGICA</b>	X	X		
<b>DISCIPLINA PRODUCTIVA</b>	X		X	
<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>	X	X		
<b>EL ESTILO DE DIRECCIÓN</b>	X			X

### **2.5.6 Factor Ambiental y Ecológico**

En la actualidad podemos presenciar en el país, de cierta forma, una preocupación empresarial y organizacional por las condiciones del medio ambiente y la ecología. La importancia que las personas y la sociedad en común daban sobre las cuestiones ecológicas ha cambiado de forma radical en las últimas décadas hasta la actualidad que ha ido tomando un protagonismo importante, en su totalidad, hay posturas que demuestran una mayor concientización por la calidad del medio ambiente, sin embargo lamentablemente no podemos generalizar. Podemos atrevernos a decir que las empresas y las industrias han dado un paso esencial, como se observaba habían posturas que eran obtusas y negativas frente a las exigencias ambientales, y que han transcurrido con el tiempo a su aceptación, y a reconocerse la necesidad de una política empresarial idónea ambiental y ecológica, como requisito único y esencial para el buen camino hacia el éxito empresarial y humano. (Desarrollo Sustentable, 2013)

#### **Análisis.**

Las instituciones públicas, no solo desempeñan un papel importante en lo que se refiere a economía, servicios y régimen legal, sino también tienen la obligación ética y moral de preservar el medio ambiente, es un gran compromiso que tiene con la sociedad y el ambiente propiamente dicho, evitando hacer daño y promoviendo el bienestar de todos en general.

La responsabilidad institucional ecológica, es un gran reto, ya que no solo se supone trabajar al máximo para que la institución cumpla con su razón de ser, sino también tienen que pensar en lo que se refiere a la sociedad, ya que esta es la que fiscaliza las acciones tomadas por ellos, es como decir que una institución cumple con su razón de ser, pero a la vez atenta directamente al ambiente y la sociedad, ya que está en las decisiones de los directivos maximizar sus servicios sin perjudicar al medio ambiente. Las instituciones deben ayudar a las organizaciones ambientales a promover el cuidado y la responsabilidad ambiental, ya que es una tarea en conjunto.

A través de la cooperación ambiental por parte de las instituciones, ellos mismo se benefician, ya que mejora la imagen institucional, logrando de esta manera que la población en general se identifiquen y sean leales, cumpliendo sus metas, por lo que

estarían aportando a cuidar el ecosistema, es decir consumir sin producir efectos secundarios a la naturaleza. Cada institución sea antigua o nueva tiene la obligación de proteger y conservar la diversidad de los recursos naturales, de esta manera estaría asegurando el futuro incierto de la población de generación en generación.

Cabe destacar que existen muchas instituciones que no se preocupan por este tema, solo piensan en cumplir sus metas sin pensar en los daños que podría causar esta actitud poco ética, sin pensar en el desarrollo sostenible, piensan que la tierra puede soportar tanto maltrato y explotación, todo ello puede destruir el planeta silenciosamente.

Las actividades económicas son parte esencial de la existencia de las sociedades, ellas permiten la producción de riquezas, el trabajo de los individuos y generan los bienes y servicios que garantizan su bienestar social. Las actividades económicas son cada día más complejas y requieren del uso y tecnologías más avanzadas, con el objeto de mantener la productividad competitiva en un mercado cada vez más exigente. En la actualidad, muchas actividades económicas son fuente permanente de contaminación.

De esta forma se nos presenta el problema de la necesidad de mantener y ampliar nuestras actividades económicas por el significado social que ellas tienen en la generación de riquezas; pero al mismo tiempo debemos tomar conciencia sobre la contaminación ambiental que éstas causan, para buscar soluciones y mantener el equilibrio ecológico y ambiental.



Figura 11. Lugar de trabajo  
Fuente: (Ministerio del Trabajo Ecuador, 2015)

FACTOR AMBIENTAL Y ECOLÓGICO				
	AMENAZA / OPORTUNIDAD	ALTO	MEDIO	BAJO
AMBIENTAL	X		X	

### 2.5.7. Factor Social.

El ambiente social se compone de actitudes, deseos, expectativas, educación, creencias y costumbres de las personas de un grupo o sociedad determinados, al conocer el medio en que se desenvuelve el país se busca la manera de lograr el bienestar de la población.

Los problemas sociales son el conjunto de males que aflige a ciertos sectores de la sociedad, el conocerlos facilita la búsqueda de soluciones.

Se pueden detectar un sin número de problemas que afectan a las personas, y por ende a la sociedad, pero se considera como los problemas fundamentales en el país: el desempleo, la delincuencia, la violencia, la inseguridad, la pobreza, la inestabilidad política, la falta de credibilidad en la justicia y en las instituciones bancarias.

**Desempleo.-** El empleo es un medio para que las personas obtengan los ingresos que requieren para adquirir bienes y servicios que permitan reactivar la economía. El creciente desempleo que experimenta nuestro país es la causa fundamental para el aumento de la corrupción, la delincuencia y la inestabilidad jurídica y económica.

Este problema ha presentado un desequilibrio en la población económicamente activa, debido a que a pesar de que existen numerosas personas capacitadas para realizar un trabajo no existen fuentes suficientes, es muy importante que el sector productivo se reactive pues es la única forma de generar fuentes de trabajo y así lograr desaparecer el alto porcentaje de desempleo que presenta el país.

**Educación.-** El pensamiento contemporáneo sobre el desarrollo reconoce la importancia de la educación para promover el bienestar y reducir las desigualdades sociales. De hecho, una de las principales formas de inclusión social en las



sociedades modernas, de acceso a las oportunidades para alcanzar una vida digna y ejercer los derechos sociales básicos ha sido la educación.

**Salud.-** Los cambios políticos y sociales acontecidos en los últimos años en el país, han influenciado negativamente en la situación de salud de la población.

Estos cambios han estado relacionados fundamentalmente con la inestabilidad de las estructuras gubernamentales o instituciones públicas.

**Salarios.-** En el Ecuador se carece de una política salarial y de ingresos coherentes y explícitos que guarde correspondencia con la dinámica de la producción y la productividad del trabajo. Tradicionalmente en el país, la fijación de los salarios no ha sido el resultado de un proceso de consulta y búsqueda de consenso entre los principales actores sociales involucrados (empresarios, trabajadores y gobierno) y tampoco el pago al trabajo ha sido entendido como un factor clave que interviene en el proceso productivo y en la capacidad competitiva de las instituciones y que, por tanto, merece una atención prioritaria.

#### **Análisis aplicado (FS)**

<b>FACTOR SOCIAL</b>				
	<b>AMENAZA / OPORTUNIDAD</b>	<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>BAJO</b>
<b>DESEMPLEO</b>	X	X		
<b>SALUD</b>	X		X	
<b>EDUCACIÓN</b>	X		X	
<b>SALARIOS</b>		X	X	

#### **2.5.8 Factor Demográfico.**

Una teoría demográfica es aquella teoría de la ciencia demográfica que pretende dar cuenta de la estructura y la dinámica de la población estableciendo leyes o principios que regirían esos fenómenos. Una teoría demográfica explicaría los cambios y acontecimientos de las poblaciones humanas, de su dimensión, estructura,

evolución y características generales, tanto desde un punto de vista cuantitativo - estadístico- como cualitativo -sociológico y económico.

Los cambios y expectativas económicas tienen claros efectos demográficos y también los cambios demográficos tienen consecuencias económicas. Una de las tendencias más obvias e importantes desde la revolución industrial es el aumento sin precedentes de la esperanza de vida debido fundamentalmente a la reducción de la mortalidad infantil y la mayor supervivencia hasta llegar a la edad adulta. La mayor esperanza de vida se debe principalmente a la mejora de la alimentación y la generalización de la higiene y la sanidad. Al mismo tiempo, la tasa de fertilidad también ha caído. La productividad de bienes y servicios ha aumentado exponencialmente lo que permite que los niños hayan podido dejar de trabajar en muchos países y las personas adultas puedan dejar de trabajar al llegar a la edad de jubilación teniendo todavía una expectativa importante de vida.

### 2.5.8.1 Mortalidad (Tasa de Mortalidad)

Esta variable da el número medio anual de muertes durante un año por cada 1000 habitantes, también conocida como tasa bruta de mortalidad. La tasa de mortalidad, a pesar de ser sólo un indicador aproximado de la situación de mortalidad en un país, indica con precisión el impacto actual de mortalidad en el crecimiento de la población. Este indicador es significativamente afectado por la distribución por edades. La mayoría de los países eventualmente mostrarán un aumento en la tasa de mortalidad general, a pesar del continuo descenso de la mortalidad en todas las edades, a medida que una disminución en la tasa de fecundidad resulta en un envejecimiento de la población.

Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ecuador	4,24	4,23	4,21	4,21	4,99	5,00	5,00	5,01	5,03	5,04

Tabla 3 Tabla de Mortalidad

Fuente: (Ministerio del Trabajo Ecuador, 2015)

### 2.5.8.2 Migración

El Ecuador inicia su mayor flujo migratorio a partir de 1999. Esto se debió a la existencia de una crisis financiera, política y económica en el país. Ello incidió en una caída drástica del producto de la economía y la quiebra de empresas que incidieron en una mayor tasa de desempleo. Múltiples son las causas que incidieron en el proceso migratorio.

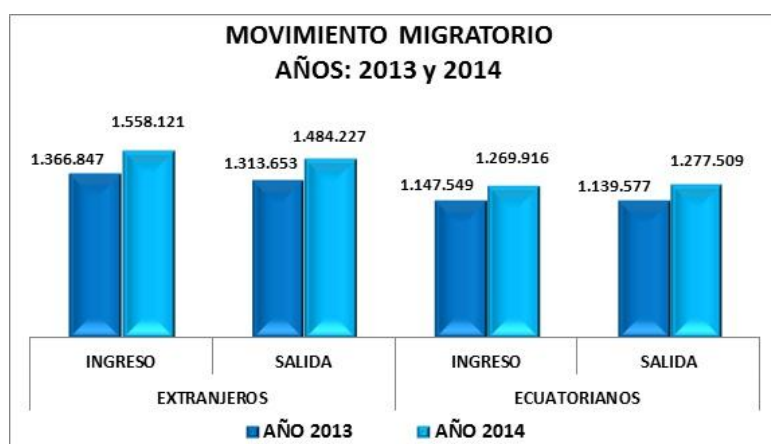


Figura 12. Movimiento migratorio  
Fuente: Banco Central del Ecuador (2015)

Los países de origen de los emigrantes se ven beneficiados por las remesas que sus nacionales envían. La emigración no solo ayuda a aliviar las tensiones sociales y la pobreza, sino que los mismo nacionales en el extranjero son una fuente importante de recursos para sus países de origen llegando incluso a ser tan importantes como lo son las exportaciones para un país. Las mismas remesas llevan también a mejorar la balanza de Pagos del país receptor así como también, logran financiar el consumo presente traído desde del futuro de una economía.

Por otro lado, a nivel individual las remesas logran satisfacer las necesidades básicas de la familia receptora. Dichas remesas inclusive permite que exista un mayor desarrollo dentro de las comunas o regiones mejorando la calidad de vida de sus habitantes.

En los últimos años, las remesas de los emigrantes es objeto de estudio por la importancia que radica para el Ecuador. Este país, al mantener su economía dolarizada, una de las vías para que sea sostenible el modelo es a través del ingreso de dólares por las exportaciones que realiza el país hacia el resto del mundo y

actualmente el flujo de remesas que percibe el país. Dicho flujo se torna importante a raíz de la crisis económica que se dio en 1999, producto del éxodo de migrantes desde el Ecuador hacia otros países, principalmente España e Italia.

### 2.5.8.3 El crecimiento de la población

El crecimiento poblacional o crecimiento demográfico es el cambio en la población en un cierto plazo, y puede ser cuantificado como el cambio en el número de individuos en una población por unidad de tiempo para su medición. El término crecimiento demográfico puede referirse técnicamente a cualquier especie, pero se refiere casi siempre a seres humanos, y es de uso frecuentemente informal para el término demográfico más específico tarifa del crecimiento poblacional, y es de uso frecuente referirse específicamente al crecimiento de la población humana mundial.



Figura 13. Proyección poblacional por cantones  
Fuente: INEC (2014)

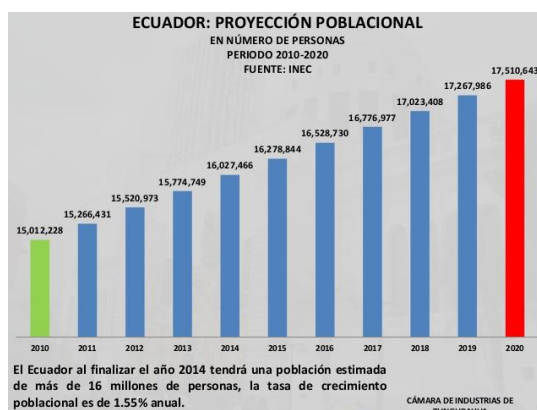


Figura 14. Proyección poblacional  
Fuente: INEC (2014)

El crecimiento de la población se puede presentar como una amenaza de medio impacto ya que a mayor población la medidas de a tomar en torno al tema de seguridad deberán ser mayores con un aumento de gastos para las instituciones.

Demográfico				
	AMENAZA / OPORTUNIDAD	ALTO	MEDIO	BAJO
DEMOGRÁFICO	X		X	

## 2.6 Análisis Micro Ambiente

### Fuerzas de Porter



Figura 15. Fuerzas de Porter  
Fuente: (Porter, Michael, 2015)

El análisis de las cinco fuerzas de Porter es un modelo estratégico elaborado por el ingeniero y profesor Michael Porter de la Escuela de Negocios Harvard, en el año 1979. Este modelo establece un marco para analizar el nivel de competencia dentro de una industria, y poder desarrollar una estrategia de negocio. Este análisis deriva en la respectiva articulación de las 5 fuerzas que determinan la intensidad de competencia y rivalidad en una industria, y por lo tanto, en cual atractiva es esta industria en relación a oportunidades de inversión y rentabilidad.

Porter se refería a estas fuerzas como del micro entorno, para contrastarlas con fuerzas que afectan el entorno en una escala mayor a la industria, el macro entorno.

Estas 5 fuerzas son las que operan en el entorno inmediato de una organización, y afectan en la habilidad de esta para satisfacer a sus clientes, y obtener rentabilidad.

Las cinco fuerzas de Porter incluyen 3 fuerzas de competencia vertical: Amenaza de productos sustitutos, amenaza de nuevos entrantes o competidores en la industria, y la rivalidad entre competidores, y también comprende 2 fuerzas de competencias horizontal: El poder de negociación de los proveedores, y el poder de negociación de los clientes

Se encuentra formado por factores cercanos al Ministerio del trabajo, e inciden en la capacidad de satisfacer las necesidades de sus funcionarios.

Son todas las fuerzas que una institución puede controlar y mediante las cuales se pretende lograr el cambio deseado. Entre ellas tenemos a los funcionarios, clientes y la institución en sí.

### **2.6.1 Fuerza 1: Poder de negociación de los Compradores o Clientes**

Si los clientes son pocos, están muy bien organizados y se ponen de acuerdo en cuanto a los precios que están dispuestos a pagar se genera una amenaza para la empresa, ya que estos adquirirán la posibilidad de plantarse en un precio que les parezca oportuno pero que generalmente será menor al que la empresa estaría dispuesta a aceptar. Además, si existen muchos proveedores, los clientes aumentarán su capacidad de negociación ya que tienen más posibilidad de cambiar de proveedor de mayor y mejor calidad, por esto las cosas cambian para las empresas que les dan el poder de negociación a sus clientes.

Los clientes del Ministerio del Trabajo es toda la población que tiene una actividad laboral en el país, ya que la Institución se encarga de hacer cumplir y controlar el cumplimiento de los derechos del trabajador, lo cual se convierte en una alta oportunidad ya que los usuarios conocen que el Ministerio es la única entidad que puede ayudar a resolver sus inquietudes laborales.

#### **Aplicado al plan estratégico del Ministerio del Trabajo**

<b>CLIENTES</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>
<b>Oportunidad</b>	X		

### 2.6.2 Fuerza 2: Poder de negociación de los Proveedores o Vendedores

El “poder de negociación” se refiere a una amenaza impuesta sobre la industria por parte de los proveedores, a causa del poder que estos disponen ya sea por su grado de concentración, por las características de los insumos que proveen, por el impacto de estos insumos en el costo de la industria, etc. La capacidad de negociar con los proveedores, se considera generalmente alta por ejemplo en cadenas de supermercados, que pueden optar por una gran cantidad de proveedores, en su mayoría indiferenciados. Algunos factores asociados a la segunda fuerza son:

- Tendencia del comprador a sustituir
- Evolución de los precios relativos de sustitución
- Los costes de cambio de comprador
- Percepción del nivel de diferenciación de productos
- Número de productos sustitutos disponibles en el mercado.

El poder de negociación que maneja el Ministerio es nulo ya que todas las compras de cualquier suministro o material se las hace mediante el portal de compras públicas del Gobierno, lo cual limita tener productos acorde a las necesidades propias y específicas de los funcionarios y tienen que trabajar con los materiales disponibles.

#### Aplicado al plan estratégico del Ministerio del Trabajo

	Alto	Medio	Bajo
Amenaza	x		

### 2.6.3 Fuerza 3: Amenaza de nuevos competidores entrantes

Este punto se refiere a las barreras de entrada de nuevos productos/competidores. Cuanto más fácil sea entrar, mayor será la amenaza. O sea, que si se trata de montar un pequeño negocio será muy fácil la entrada de nuevos competidores al mercado.

Porter identificó siete barreras de entradas que podrían usarse para crearle a la organización una ventaja competitiva:

- Economías de escala
- Diferenciación del producto
- Inversiones de capital

- Desventaja en costos independientemente de la escala
- Acceso a los canales de distribución
- Política gubernamental
- Barreras a la entrada

Al ser un Ministerio, el cual se encarga de hacer cumplir con las leyes del Código del Trabajo, no existe una competencia directa de nuevos competidores entrantes, pero una de las tendencias que se ha observado por la administración del Gobierno es la relacionada con la creación de subsecretarías o nuevos Ministerios los cuales pueden asumir las funciones actuales del Ministerio del Trabajo, así mismo instituciones u organizaciones no gubernamentales pueden prestar un servicio ágil y eficiente.

#### **Aplicado al plan estratégico del Ministerio del Trabajo**

	Alto	Medio	Bajo
Oportunidad		X	

#### **2.6.4 Fuerza 4: Amenaza de productos sustitutos**

Como es el caso citado en la primera fuerza, las patentes farmacéuticas o tecnológicas muy difíciles de copiar, permiten fijar los precios en solitario y suponen normalmente alta rentabilidad. Por otro lado, mercados en los que existen muchos productos iguales o similares, suponen por lo general baja rentabilidad. Podemos citar, los siguientes factores:

- Propensión del comprador a sustituir.
- Precios relativos de los productos sustitutos.
- Coste o facilidad del comprador.
- Nivel percibido de diferenciación de producto o servicio.
- Disponibilidad de sustitutos cercanos.
- Suficientes proveedores.



Muchos de los servicios que presta el Ministerio son asumidos también por otras instituciones nacional o locales, tales como el IESS, quien también está en permanente vigilancia de hacer cumplir con los beneficios laborales, e instituciones no gubernamentales que pueden brindar algunos servicios los cuales pueden ser en algunos casos más eficientes pero al mismo tiempo con una valor monetario.

#### **Aplicado al plan estratégico del Ministerio del Trabajo**

	Alto	Medio	Bajo
Amenaza		X	

#### **2.6.5 Fuerza 5: Rivalidad entre los competidores**

Más que una fuerza, la rivalidad entre los competidores viene a ser el resultado de las cuatro anteriores. La rivalidad define la rentabilidad de un sector: mientras menos competidores se encuentren en un sector, normalmente será más rentable y viceversa.

Siempre la competencia genera nuevas ideas para desarrollar estrategias para mejorar el servicio que se va a oferta, la amenaza de nuevos competidores en general no es un problema para el Ministerio de Trabajo, ya que esta es la única institución autorizada en manejar la política laboral en el país, y en el caso de existir otros competidores de organizaciones no gubernamentales esto ayudaría a mejorar el servicios para devolver la confianza a la población.

#### **Aplicado al plan estratégico del Ministerio del Trabajo**

	Alto	Medio	Bajo
Oportunidad			x

#### **Análisis.**

El modelo de las cinco fuerzas de Porter, no son muy influyentes dentro del análisis y diagnóstico actual del Ministerio, en donde el análisis de los actores como clientes, proveedores y competidores, ayuda a visualizar los siguientes aspectos:

- El modelo está planteado para el análisis de estrategias de negocios individuales, no para portafolios de negocios de grandes corporaciones.

- No plantea la posibilidad de apertura de nuevos mercados que puedan sustituir a los existentes. - No recoge cambios ni tendencias de futuro.
- Da excesiva importancia a la estructura de la industria para explicar la rentabilidad de las empresas.

Por lo que el análisis de las cinco Fuerzas de Porter no afecta o influye directamente al diagnóstico que se está llevando a cabo del Ministerio del Trabajo.

## 2.7. Ambiente interno

### 2.7.1 Estructura Organizacional

La estructura Organizacional del Ministerio del Trabajo en Ecuador está conformada por dos niveles jerárquicos.

- Personal Administrativo
- Personal Operativo

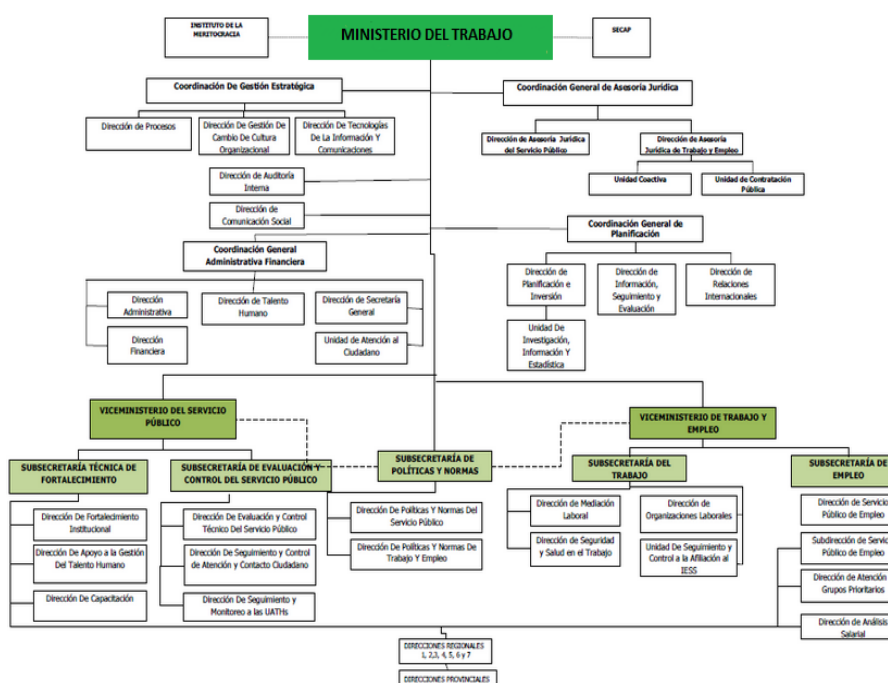


Figura 16. Organigrama Ministerio del Trabajo

Fuente: (Ministerio del Trabajo Ecuador, 2015)

De acuerdo a las directrices establecidas para la Planificación Estratégica Institucional 2015 – 2018 del Ministerio del Trabajo, se establecieron cuatro pilares fundamentales como ejes estratégicos para el desarrollo de los diferentes objetivos.

Los pilares definidos se encuentran detallados de siguiente manera:

- *Recursos*: Dentro de este pilar se consideran los objetivos enmarcados en el uso eficaz y eficiente de los recursos humanos, financieros y tecnológicos.
- *Procesos*: En este pilar se consideran los diferentes objetivos orientados a la eficiencia operacional, mejoramiento de los procesos y procedimientos.
- *Política*: Los objetivos enmarcados dentro de este pilar se enfocan en la rectoría de política activa y pasiva que ejerce el Ministerio del Trabajo para garantizar los derechos laborales de la ciudadanía.
- *Ciudadanía*: En este pilar se considera la creación de valor para la ciudadanía que hace uso de los servicios de la institución. Esto debe ser reflejado en productos y servicios que puedan satisfacer las necesidades de los ciudadanos.

El Plan Nacional del Buen Vivir define a las Políticas Públicas como el mecanismo para la construcción del Estado y su objetivo de revolución económica, productiva y social.

Por otro lado las políticas públicas de carácter intersectorial orientan el accionar de cada institución, tomando en consideración las políticas, lineamientos y metas vinculadas a cada sector.

De la Planificación Gubernamental se derivan las estrategias a ser definidas desde el nivel directivo, que contribuyen a la formulación de Elementos Orientadores: Visión, Misión, Objetivos Estratégicos, Indicadores; luego se define una Planificación Intermedia que permite enlazar los lineamientos estratégicos para finalmente establecer la Planificación Operativa en la cual se implementan las acciones mediante la ejecución de planes o proyectos. (Senplades, 2015)

Para asegurar el oportuno cumplimiento a las acciones planificadas se realiza el control y monitoreo mediante la implementación de metodologías y herramientas que garanticen la correcta ejecución.

El siguiente gráfico presenta el modelo de la planificación Institucional articulada a la Planificación Gubernamental con el detalle de los insumos, proveedores, productos y clientes, así como los planes a nivel estratégico, específico y operativo.

Por otro lado se hace referencia a la Implementación de una oficina de proyectos que apoyará de manera transversal a la gestión institucional mediante la implementación de metodologías y mejores prácticas en la administración de Planes y Proyectos.

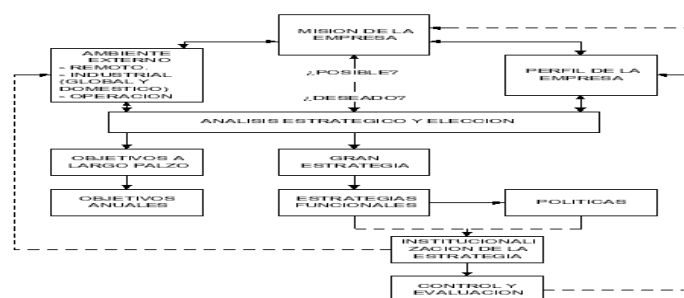
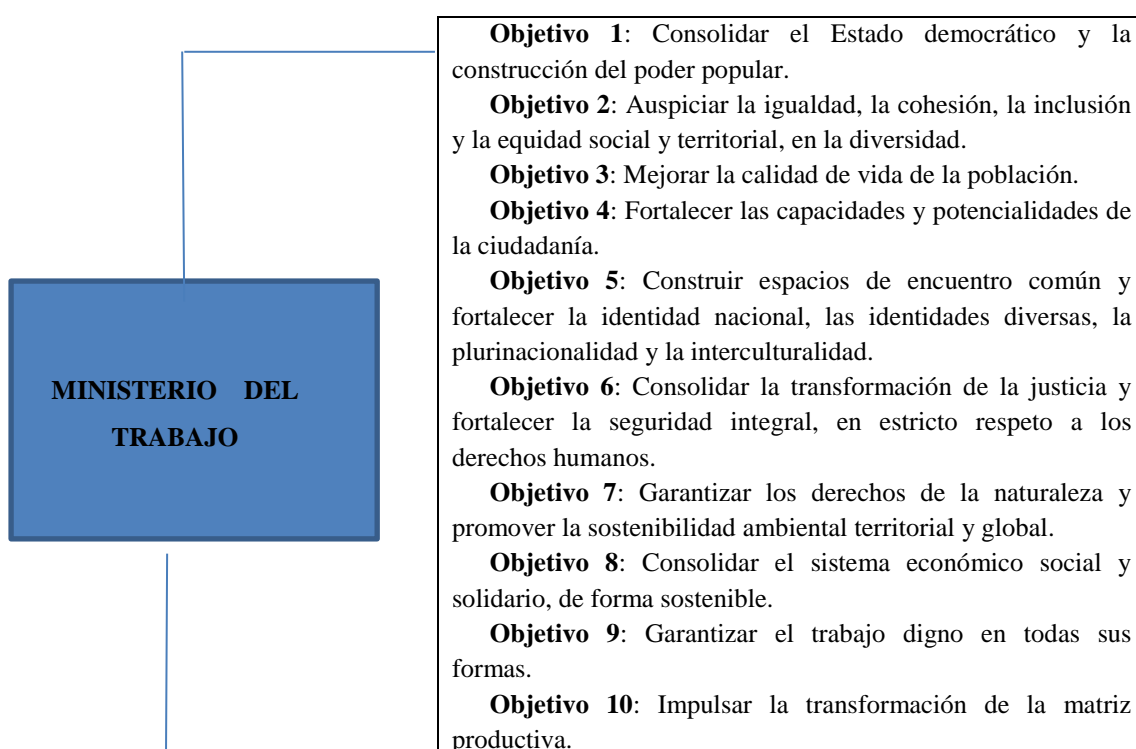


Figura 17. Alineación de la Planificación Gubernamental y Estratégica

Fuente: (Ministerio del Trabajo Ecuador, 2015)

### 2.7.2 Alineamiento Estratégico

El Ministerio del Trabajo de acuerdo a sus atribuciones y al nuevo lineamiento estratégico, ha establecido políticas públicas que contribuyen de manera directa e indirecta a la consecución de los objetivos del Plan Nacional para el Buen Vivir; siendo así a continuación un detalle del alineamiento:



**Objetivo 11:** Asegurar la soberanía y eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnológica.

**Objetivo 12:** Garantizar la soberanía y la paz, profundizar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana.

### 2.7.3 Planificación Estratégica

Para la ejecución de la Planificación Estratégica Institucional el Ministerio del Trabajo se contó con la participación de las autoridades como son Ministro, Viceministros, Subsecretarios, Coordinadores Generales, Gerentes de Proyectos, Directores y Asesores. En una primera etapa, se desarrollaron conferencias magistrales de enmarque; se contó con las intervenciones del señor Ministro, Viceministros, y un experto Laboral. Estas conferencias tenían como fin, resaltar la importancia de la planificación en nuestra Institución, y enmarcar todas las acciones y actividades a ser desarrollados en este periodo para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El objetivo fundamental de la metodología aplicada fue realizar la Evaluación del Bienestar enfocada en la Felicidad como insumo para el diseño y construcción de la Planificación Estratégica 2015–2018 del Ministerio del Trabajo, en el cual se definieron los principales lineamientos estratégicos para la institución.

De igual manera se diagnosticó el estado actual del equipo directivo de esta Cartera de Estado mediante la Metodología de la Evaluación del Bienestar enfocado en la Felicidad.

Con los insumos obtenidos en el taller se procedió a diseñar y construir el Plan Estratégico 2015-2018, generando una visión, misión, valores, objetivos y planes estratégicos, basados en la Metodología de la Indagación Apreciativa. (Ministerio del Trabajo, 2015).

A continuación se enuncia la misión del Ministerio del trabajo:

Somos la Institución rectora de políticas públicas de trabajo, empleo y del talento humano del servicio público, que regula y controla el cumplimiento a las obligaciones laborales mediante la ejecución de procesos eficaces, eficientes, transparentes y democráticos enmarcados en modelos de gestión integral, para

conseguir un sistema de trabajo digno, de calidad y solidario para tender hacia la justicia social en igualdad de oportunidades. (Ministerio del Trabajo, 2015)

La visión del Ministerio acorde a su planificación estratégica es la siguiente:

Al año 2018 seremos un referente a nivel nacional e internacional como la institución que fomenta el trabajo digno en igualdad de oportunidad y trato, lidera el desarrollo del talento humano, institucionaliza el diálogo social e impulsa la auto organización democrática, con procesos ágiles y personal altamente calificado para brindar servicios de calidad y calidez, promover una Cultura laboral y garantizar el cumplimiento de los derechos individuales y colectivos de la ciudadanía laboral. (Ministerio del Trabajo Ecuador, 2015)

Como actividades post al taller se realizó un monitoreo y diagnóstico de la evolución del Bienestar del equipo directivo de la institución, de esta manera se logró promover la transformación personal, de equipos de trabajo y organizacional a través de la construcción de sinergias a nivel institucional.

### **2.7.3.1 Evaluación de Estado de Bienestar**

Una de las metodologías usadas hace referencia a la Ciencia de la Felicidad, la cual en esencia plantea que mientras seamos más felices, será más fácil para nosotros alcanzar el éxito. En otras palabras, coloca el trabajo del desarrollo de la felicidad como prioridad, en el entendido que las mejoras en el desempeño serán una consecuencia de los primero.

### **2.7.3.2 Indagación Apreciativa**

Una vez concluida esta fase del taller se procedió a la aplicación de un enfoque apreciativo el mismo que ayuda a la construcción de espacios de conexión (entre los participantes), atención (al entorno y lo que sucede), aprendizaje (sobre los múltiples puntos de vista que aparecerán en las conversaciones), entrega (de puntos de vista y opiniones) y actividad (que gestione la amplitud del pensamiento); La herramienta utilizada fue la de Indagación Apreciativa, el propósito es promover la

transformación personal, de equipo y organizacional a través de la búsqueda de lo mejor de estos sistemas, partiendo de la creencia de que las organizaciones son milagros a descubrir en lugar de problemas a resolver.

Este método también busca transformar los sistemas humanos en la imagen compartida de su potencial más positivo, basada en las fortalezas propias de dichos sistemas y en la construcción de capacidades, e impulsado por la magnificación de nuestras virtudes distintivas para realizar ese potencial.

Posteriormente se logrará mejorar la capacidad del sistema para colaborar y para cambiar, Para ello se emplea un ciclo de 4 procesos focalizados en:

- Descubrimiento (discover): la identificación de procesos que funcionan bien.
- Sueño (dream): se trata de visualizar los procesos que funcionarán bien en el futuro.
- Diseño (design): planificar y priorizar aquellos procesos que podrían funcionar bien.
- Destino (destiny): es la implementación, la ejecución del diseño propuesto.

En general se tienen las siguientes conclusiones en relación al ambiente interno del Ministerio.

### **Capacidad de Talento Humano**

El área de Talento Humano y su estructura organizacional ya está establecida y cumple con los requisitos que procuren un buen clima organizacional, y cada colaborador se encuentre identificado con el Ministerio y por consiguiente comprometido con el logro de los objetivos.

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo cumplen con todos los perfiles profesionales que requiere su actividad dentro del mismo, y la misma institución se encarga de capacitarlos permanentemente para ofrecer un servicio de calidad y favoreciendo a la población en general.

### **Capacidad Financiera**

A pesar de que el Ministerio del Trabajo cuente con personal calificado para esta área, no se cuenta con los procesos claramente definidos en materia de seguridad y salud en el trabajo, los cuales no han permitido crear estrategias, lo que condiciona al cumplimiento de los compromisos financieros, lo cual no han permitido realizar una medición del cumplimiento de los objetivos propuesto.

### **Capacidad Procesos**

El Ministerio cuenta con un manual de procesos, el cual no se aplica adecuadamente, ya que los funcionarios, no desarrollan completamente sus procesos, lo que genera duplicidad de actividades y desperdicios de tiempo e insumos.

A pesar de existir áreas específicas de planificación dentro del Ministerio, el trabajo de estas está enfocado hacia otras actividades relacionadas con la prestación del servicio a los usuarios, que es la población ecuatoriana, por lo que no se ha generado un plan específico para la seguridad de los funcionarios dentro del Ministerio.

### **Capacidad de Proveedores y Mantenimiento**

Inherente a la capacidad de proceso descrita en el acápite anterior, el Ministerio del Trabajo cuenta con procesos definidos para la compra y la contratación de proveedores, pero estos a la vez no se encuentran aplicados ya que todas las compras ya no se las realizar directamente sino a través del portal compras públicas, en donde se manejan otras reglas y condiciones diferentes a la realidad propia del Ministerio, y para el caso del estudio en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

<b>Ambiente interno</b>				
	<b>Fortaleza / debilidad</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>
<b>Estructura Organizacional</b>	X		X	
<b>Planificación y desarrollo</b>	X		X	
<b>Emprendimiento</b>	X	X		
<b>Capacitación de funcionarios</b>	X		X	



No se cumplen normas	X	X		
Desconocimiento de temas de seguridad	X		X	

## 2.8 Análisis FODA

*El FODA o DOFA*, (SWOT, por sus siglas en inglés), es una técnica de planeación estratégica que permite crear o reajustar a una estrategia, ya sea de negocios, mercadotecnia, comunicación, relaciones públicas, etc.

El cual permitirá conformar un cuadro de la situación actual de una empresa u organización; permitiendo, de esta manera, obtener un diagnóstico preciso que permita tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formulados por la empresa.

Esta sigla es usada para referirse a una herramienta analítica que le permitirá trabajar con toda la información que posea sobre su negocio, útil para examinar sus Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.

Este tipo de análisis representa un esfuerzo para examinar la interacción entre las características particulares de su negocio y el entorno en el cual éste compete.

El análisis FODA tiene múltiples aplicaciones y puede ser usado por todos los niveles de la corporación y en diferentes unidades de análisis tales como producto, mercado, producto-mercado, línea de productos, corporación, empresa, división, unidad estratégica de negocios.

Muchas de las conclusiones obtenidas como resultado del análisis FODA, podrán ser de gran utilidad en el análisis del mercado y en las estrategias de mercadeo que diseñe y que califiquen para ser incorporadas en el plan de negocios.

El análisis FODA debe enfocarse solamente hacia los factores claves para el éxito de su negocio. Debe resaltar las fortalezas y las debilidades diferenciales internas al compararlo de manera objetiva y realista con la competencia y con las oportunidades y amenazas claves del entorno.

El FODA se divide en:

- La parte interna tiene que ver con las fortalezas y las debilidades de su negocio, aspectos sobre los cuales usted tiene algún grado de control.
- La parte externa mira las oportunidades que ofrecen el mercado y las amenazas que debe enfrentar su negocio en el mercado seleccionado. Aquí usted tiene que desarrollar toda su capacidad y habilidad para aprovechar esas oportunidades y para minimizar o anular esas amenazas, circunstancias sobre las cuales usted tiene poco o ningún control directo.

A continuación se presente la matriz FODA, resultado de los análisis internos y externo del Ministerio de Trabajo, en relación al tema de Seguridad en el trabajo.

<b>MATRIZ FODA</b>	
<b>FORTALEZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
Estructura Organizacional	Factor Legal
Emprendimiento	Factor Tecnológico
Capacitación a funcionarios	Factor Político
	Organismos de control
<b>DEBILIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
No se cumplen normas	Factor Económico
Desconocimiento de temas de seguridad	Factor Social
Planificación y desarrollo	Factor Demográfico
	Factor Ambiental

Tabla 4. Matriz Foda

### 2.8.1 Matrices de impacto

Las matrices de impacto ayudaran a identificar cuáles son los factores internos y externos, que más afectan al Ministerio de Trabajo y en la ejecución de planes de seguridad en el trabajo.

#### MATRIZ DO

<b>Debilidad</b>	<i>No se cumplen normas</i>	<i>Desconocimiento de temas de seguridad</i>	<i>Planificación y desarrollo</i>	<b>Total</b>
<i>Factor Legal</i>	3	1	5	<b>9</b>

<i>Factor Tecnológico</i>	5	3	3	<b>11</b>
<i>Factor Político</i>	3	1	3	<b>7</b>
<i>Organismos de control</i>	5	3	3	<b>11</b>
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	

Tabla 5. Matriz DO

En este cuadro podemos observar que la mayor de las debilidades es el no cumplimiento de las normas de seguridad, así como la falta de aplicación de los planes de planificación y desarrollo, lo cual está condicionado a la oportunidad del desarrollo tecnológico y el cumplimiento de los organismos de control.

### MATRIZ DA

<b>Debilidad</b>				
<b>Amenaza</b>	<i>No se cumplen normas</i>	<i>Desconocimiento de temas de seguridad</i>	<i>Planificación y desarrollo</i>	<b>Total</b>
<i>Factor económico</i>	1	1	3	<b>5</b>
<i>Factor social</i>	1	3	3	<b>7</b>
<i>Factor Demográfico</i>	1	3	3	<b>7</b>
<i>Factor Ambiental</i>	1	3	1	<b>5</b>
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	

Tabla 6. Matriz DA

En este cuadro los factores más importantes como el factor social y demográfico, son una amenaza porque no se sabe a ciencia cierta si la política financiera proveerá a las instituciones públicas para este tipo de trabajo, que valga decirlo son importantes para el desarrollo del país. Así mismo el desconocimiento de las normas de seguridad acompañados de la falta de planificación y desarrollo se convierten en una debilidad mayor.

**MATRIZ FO**

<b>Fortalezas</b>				
<b>Oportunidad</b>	<i>Estructura Organizacional</i>	<i>Emprendimiento</i>	<i>Capacitación de funcionarios</i>	<b>Total</b>
<i>Factor Legal</i>	5	1	3	<b>9</b>
<i>Factor Tecnológico</i>	3	5	3	<b>11</b>
<i>Factor Político</i>	5	3	3	<b>11</b>
<i>Organismos de control</i>	5	3	5	<b>13</b>
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	

Tabla 7. Matriz FO

La intervención adecuada de los organismos de control beneficiara a la aplicación de normas de seguridad en el trabajo, esto acompañado del factor tecnológico y de nuevas reformas aplicadas por la asamblea nacional, generan una oportunidad para mejorar la estructura del estado, y tener funcionarios mejor capacitados.

**MATRIZ FA**

<b>Fortalezas</b>				
<b>Amenaza</b>	<i>Estructura Organizacional</i>	<i>Emprendimiento</i>	<i>Capacitación de funcionarios</i>	<b>Total</b>
<i>Factor económico</i>	3	1	3	<b>7</b>
<i>Factor social</i>	3	5	3	<b>11</b>
<i>Factor Demográfico</i>	3	3	1	<b>7</b>
<i>Factor Ambiental</i>	1	3	1	<b>5</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	

Tabla 8. Matriz FA

En este cuadro podemos apreciar que la amenaza al factor social predomina por lo tanto el trabajo en seguridad y salud desde su estructura será manejado con base en el Recurso Humano aprovechando las ideas de emprendimiento, generando así su aplicación y desarrollo.

Con los resultados anteriores se pueden diseñar las estrategias más adecuadas para la implementación de un plan estratégico de seguridad en el trabajo.

<b>Matriz de estrategias</b>	<b>FORTALEZAS</b> Estructura Organizacional Emprendimiento Capacitación a funcionarios	<b>OPORTUNIDADES</b> Factor Legal Factor Tecnológico Factor Político Organismos de control
<p><b>DEBILIDADES</b></p> <p>No se cumplen normas</p> <p>Desconocimiento de temas de seguridad</p> <p>Planificación y desarrollo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Desarrollo de cambios en la estructura funcional para la aplicación optima del plan estratégico de seguridad en el trabajo.</b></li> <li>➤ <b>Creación de planes de capacitación específicos en materia de seguridad laboral y sociabilizarlos con todo el personal del Ministerio.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Desarrollo de nuevos instrumentos tecnológicos para la aplicación del plan estratégico de seguridad ocupacional.</b></li> <li>➤ <b>Sociabilización con los organismos de control, la propuesta de plan estratégico.</b></li> </ul>
<p><b>AMENAZAS</b></p> <p>Factor Económico</p> <p>Factor Social</p> <p>Factor demográfico</p> <p>Factor Ambiental</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Optimización de los procesos de seguridad en el trabajo, para minimizar los efectos del factor económico.</b></li> <li>➤ <b>Aportación con nuevos emprendimientos en materia de seguridad en el trabajo para mejorar el factor social.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Propuesta de nuevas leyes y reglamentos que aporte el desarrollo económico y minimicen el riesgo laboral.</b></li> </ul>

Tabla 9. Matriz de estrategias

## **CAPÍTULO III**

### **INVESTIGACIÓN DE CAMPO**

#### **3.1 Propósito de la investigación**

La propuesta de un Plan Estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo, es una herramienta que permite orientar hacia dónde se quiere ir precisando su misión y visión, definiendo sus objetivos, elaborando sus estrategias de desarrollo y manteniendo una estructura racional acorde al área en que se desarrolla.

El presente trabajo está alineado con los requerimientos, regulaciones y políticas del Ministerio del Trabajo del Ecuador, el cual está sustentando su análisis en los aspectos cuantitativos y cualitativos. Este estudio se identifica con la investigación cuantitativa por la aplicación de instrumentos de tipo matemático que se utilizaron para la recolección y análisis de los resultados de las encuestas aplicadas a una muestra representativa de funcionarios del Ministerio. Así mismo se utiliza la investigación cualitativa en el análisis de la investigación utilizada para fundamentar el diagnóstico y la propuesta.

#### **3.2 Objetivos de la investigación**

La metodología de la investigación tiene los siguientes objetivos:

##### **Objetivo general**

Proporcionar las herramientas y conocimientos para la realización de la investigación, relacionados a los factores que condicionan la seguridad y salud en el trabajo, y su interpretación de resultados.

##### **Objetivos específicos**

- Definir la población de estudio hacia la cual se procederá a evaluar en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Diseñar instrumentos para la recolección de información, los cuales deberán contemplar variables de estudio relevantes para el desarrollo del plan estratégico.

- Realizar un análisis detallado de los resultados de la información recopilada e interpretarla de forma adecuada para posteriores análisis.
- Aplicar técnicas cualitativas y cuantitativas para comprobar la veracidad de la información y de los resultados generados.

### **-3.3 Tipos de investigación**

Los tipos de investigación a implementarse en el siguiente trabajo serán tanto la investigación de campo, como la investigación documental, entendiéndose como: La investigación que se ejecuta, se realiza utilizando los documentos de las diferentes fuentes de investigación que nos permite extraer información respecto a las variables que se encuentra almacenado en los documentos de las diferentes fuentes de información.

La información recolectada se sustentó en diferentes fuentes documentales: fuentes secundarias como libros, revistas, publicaciones, páginas web, suplementos de prensa especializados; así como en fuentes de información primaria encontradas en documentos válidos y confiables como manuales, reglamentos y leyes que rigen a las instituciones del sector público.

También se utilizará la investigación de Campo, que nos permite ponernos en contacto directo con la realidad donde se investiga el objeto de estudio, el sitio, el lugar, la población, muestra que tenemos para el estudio de las políticas y actividades de Seguridad en el Trabajo y su impacto en los de servicios por parte de los funcionarios del Ministerio, esta investigación de campo no permite producir los datos que se necesitan en la investigación a través de técnicas e instrumentos.

Se pueden mencionar que la investigación de campo se identifica con el proceso de planificación, recolección, tabulación y procesamiento de la encuesta que se realizará a la población considerada para este estudio, en donde se abordan diversos tópicos relacionados con las variables de estudio: estrategias y políticas para mejorar la situación en relación a la seguridad en el trabajo y su efecto en el desarrollo de un servicio efectivo y de calidad para los usuarios.

### **3.3.1 Niveles de investigación**

#### **Exploratorio**

El presente estudio se inició con el nivel de investigación exploratoria, la misma que se caracteriza por responder a una metodología más flexible que puede lograr una mayor amplitud, dispersión y requiere de un estudio poco estructurado.

Este conjunto de características encaminan a lograr desarrollar nuevos métodos, generar hipótesis, reconocer variables de interés investigativo y resaltar en su importancia el reconocimiento de un problema, en este caso no se da una importancia relevante de contar con un plan estratégico de salud y seguridad en el trabajo; dejando inhabilitada cualquier forma de salvaguardar la integridad de las personas, que se ha dejado en un segundo plano en los últimos años por parte de las autoridades.

La investigación del tipo exploratoria pretende definir características relevantes dentro del Ministerio en relación a los riesgos que atenten a la seguridad y salud en el trabajo.

#### **Descriptivo**

El nivel descriptivo de la investigación permitió clasificar, comparar y categorizar las principales necesidades de los funcionarios que laboran en el Ministerio del Trabajo del Ecuador, además este estudio describe la realidad actual de las medidas que se adoptan en la actualidad en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, En definitiva se pudo conocer la realidad relacionada al tema en la organización de estudio.

### **3.4 Metodología tamaño de la muestra**

Se entiende como población a los elementos que fueron considerados para este estudio en particular, por lo tanto a todos los funcionarios que trabajan en el Ministerio del Trabajo.

La población será de 3000 funcionarios que trabajan en las distintas dependencias del Ministerio a nivel nacional y para su análisis se requiere una muestra significativa, en donde el primer paso fue realizar una prueba piloto.



La prueba piloto consistió en realizar la siguiente pregunta:

**¿Conoce Usted sobre el Plan Estratégico de Salud y Seguridad del Ministerio del Trabajo del Ecuador?**

SI

NO

Esta pequeña encuesta se la realizó en las instalaciones del Ministerio en la ciudad de Quito, y se preguntó aleatoriamente a 20 funcionarios en distintas horas y distintas áreas de trabajo.

Las respuestas generadas fueron las siguientes:

Pregunta	Frecuencia
Si	3
NO	17
F	20

Probabilidad de éxito =  $3/20 = 15\%$

Probabilidad de fracaso =  $17/20 = 85\%$

$$n = \left( \frac{z^2 * p * q * N}{e^2 (N - 1) + z^2 * p * q} \right)$$

Dónde:

n = tamaño de la muestra

N= tamaño total de la población 3000

p = proporción estimada de éxito (15%)

q = proporción estimada de fracaso (85%)

e = Error máximo permisible para la estimación del parámetro p (5%.)

z= 1,96

$$n = \left( \frac{(1.96)^2 * 0.85 * 0.15 * 3000}{(0.05)^2 * (3000 - 1) + (1.96)^2 * 0.85 * 0.15} \right)$$

$$n = 1469,41/7,9873$$

$$n = 183,96 \text{ encuestas}$$

El tamaño de la muestra deberá ser de 184 funcionarios.

### 3.5 Presentación general de la investigación

La presente investigación tiene objetivo fundamental describir cual es la realidad del Ministerio del Trabajo del Ecuador, en el tema de seguridad y salud en el trabajo.

La técnica con su respectivo instrumento fue la encuesta ya que permitió recolectar la información precisa a la población de estudio. El instrumento fue diseñado con preguntas de tipo cerrado, para mayor facilidad de tratamiento de los resultados y entendimiento y facilidad para los encuestados.

El plan de recolección de la información se explica en el siguiente cuadro:

<b>PREGUNTAS BÁSICAS</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación
2. ¿De qué personas u objetos?	Funcionarios del Ministerio del Trabajo del Ecuador
3. ¿Sobre qué aspectos?	Variables de estudio, Planificación estratégica de seguridad y salud en el Trabajo
4. ¿Quién? ¿Quiénes?	El investigador
5. ¿Cuándo?	Diciembre 2015
6. ¿Dónde?	Ministerio del Trabajo del Ecuador
7. ¿Cuántas veces?	Una vez
8. ¿Qué técnica de recolección	Encuesta
9. ¿Con qué?	Cuestionario
10. ¿En qué situación?	Encuestas personales, y vía electrónica.

Tabla 10. Plan de Recolección de la información

### **3.5.1 Validez y confiabilidad del cuestionario**

La validez de los instrumentos estuvo dada por el juicio de expertos; mientras que la confiabilidad se verificó con la aplicación de una prueba piloto y luego se procedió a corregir las recomendaciones dadas por los expertos.

Para la validación se tomó como referencia lo expuesto en el Manual de Diseño y Validación de Cuestionario de M.C. Martin Arribas, publicado en el 2004 de Madrid que en su lectura nos define los siguientes parámetros importantes que se tomó en cuenta en mi investigación:

- Ser adecuado para el problema que se pretende medir (teóricamente justificable), validez de contenido e intuitivamente razonable.
- Ser válido, en el sentido de ser capaz de medir aquellas características que pretenden medir y no otras.
- Ser fiable, preciso, es decir, con un mínimo de error en la medida.
- Ser sensible, que sea capaz de medir cambios tanto en los diferentes individuos como en la respuesta de un mismo individuo a través del tiempo.
- Delimitar claramente sus componentes (dimensiones), de manera que cada uno contribuya al total de la escala de forma independiente (validez de constructo).
- Estar basado en datos generados por los propios pacientes.
- Ser aceptado por pacientes, usuarios, profesionales e investigadores.

### **3.5.2 Procesamiento de la Información**

Para procesar la información obtenida de la investigación de campo se siguió el siguiente proceso:

Revisión crítica de la información recogida; es decir, limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.

Tabulación o cuadros según variables de cada objetivo específico: cuadros de una sola variable, cuadro con cruce de variables, etc.

Manejo de información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis).

Estudio estadístico de datos para presentación de resultados.

Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos.

Interpretación de los resultados, con el apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.

Comprobación estadística de los objetivos específicos.

Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

### 3.5.3 Análisis e Interpretación de Resultados

En el análisis de los resultados estadísticos, se destacan las tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos, los cuales llevan a la Interpretación de los resultados, con el apoyo del análisis situacional, en el aspecto pertinente y su posterior comprobación estadística de los objetivos específicos. En los siguientes temas se analiza cual ha sido la gestión del Ministerio en relación a las prácticas laborales.

De las 184 encuestas planificadas, solo 177 fueron efectivas ya que 7 de las encuestas entregadas por los funcionarios estuvieron en blanco, por lo que los análisis se realizaron en función de las 177 encuestas.

## 3.6 Gestión laboral de la institución

Cuando se habla de gestión laboral, se debe mencionar que esta se refiere a la correcta administración y gestión del personal, lo cual implica una internalización que proporciona a la empresa seguridad a todo el talento humano de la organización.

### 3.6.1 Equidad de Género

Dentro de los indicadores de gestión laboral específicos para el estudio se pueden analizar el total de personas clasificadas por género en el Ministerio.

		Género			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	100	56,5%	56,5%	56,5%
	Masculino	77	43,5%	43,5%	100,0%
	<b>Total</b>	177	100,0%	100,0%	

Tabla 11. Plan de Recolección de la información

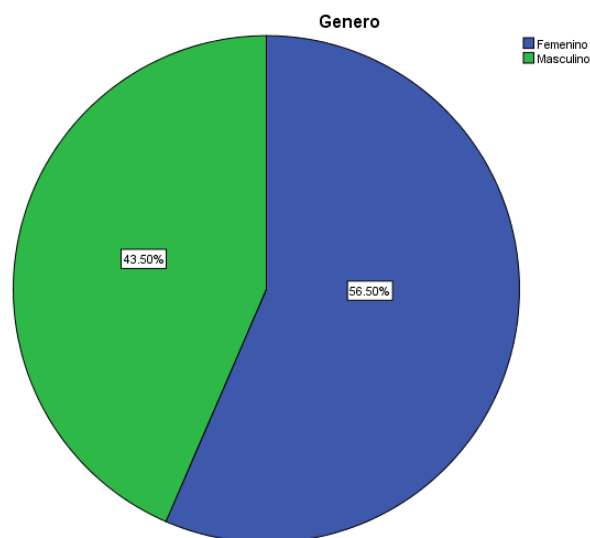


Figura 18. Género

La equidad de género es una de las principales características que garantiza un ambiente de trabajo adecuado, en el Ministerio del trabajo existe un porcentaje mayoritario de mujeres, con un equivalente al 56.5% y un 43.5% de funcionarios hombres.

### 3.6.2 Relación de la institución con el empleado

El Ministerio del Trabajo del Ecuador debe garantizar a sus funcionarios el cumplimiento de todas las obligaciones enunciadas en el código de trabajo. En ese sentido es importante tomar encuesta los siguientes resultados que arrojó la encuesta.

En relación a si existiera algún tipo de problema relacionado con la seguridad en el trabajo a que área del Ministerio se acudiría. Para este análisis se tomó en cuenta la pregunta 2 de la encuesta.

#### **Pregunta 2. En caso de algún accidente de trabajo, seleccione a que área del Ministerio usted acude?**

Análisis Estadístico:

		Área del Ministerio			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Dirección de talento humano	53	29,9%	29,9%	29,9%

<b>Dirección Administrativa</b>	3	1,7%	1,7%	31,6%
<b>Dispensario médico</b>	116	65,5%	65,5%	97,2%
<b>Otros</b>	2	<b>1,1%</b>	<b>1,1%</b>	<b>98,3%</b>
<b>No responde</b>	3	1,7%	1,7%	100,0%
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Tabla 12. Área del Ministerio del Trabajo

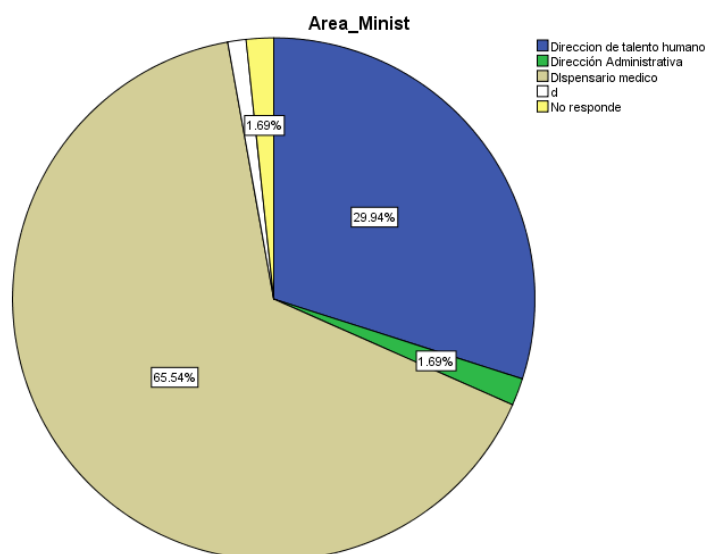


Figura 19. Área del Ministerio del Trabajo

De existir algún problema de seguridad y de salud en el área de trabajo, la mayoría de los encuestados acuden al dispensario médico, 116 de los 177 encuestados, es decir un 65.5% de los funcionarios posiblemente por algún problema de salud, acuden directamente a esta área. Dependiendo del tipo de problema 53 encuestados responden, un 29.9% acude al área de talento humano, esto debido algún problema con las instalaciones de trabajo. Un porcentaje mínimo no responde, lo cual indica que se acercara a otras áreas a presentar la queja o el aviso respectivo.

Conocer hacia donde acude el funcionario muestra que no existe un protocolo debidamente sociabilizado, por lo que no se acude al área adecuada cuando exista algún problema de seguridad, en el trabajo, por lo que se deberá crear canales adecuados de comunicación para conocer de forma específica las acciones a implementar en caso de efectivizarse algún riesgo.

**PREGUNTA 3. Durante su permanencia laboral en el Ministerio del Trabajo, le han otorgado permiso médico por alguna de las siguientes causas.**

En relación a las principales causas relacionadas a acudir a alguna área para pedir permiso médico, los resultados generados por la pregunta 3 son los siguientes.

Análisis Estadístico:

Causas para pedir permiso médico					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	Accidente de trabajo	2	1,1%	1,1%	1,1%
	Enfermedad general	57	32,2%	32,2%	33,3%
	Enfermedad hospitalaria	13	7,3%	7,3%	40,7%
	Enfermedad ambulatoria	36	20,3%	20,3%	61,0%
	No responde	69	39,0%	39,0%	100,0%
	<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Tabla 13. Causas para pedir permiso

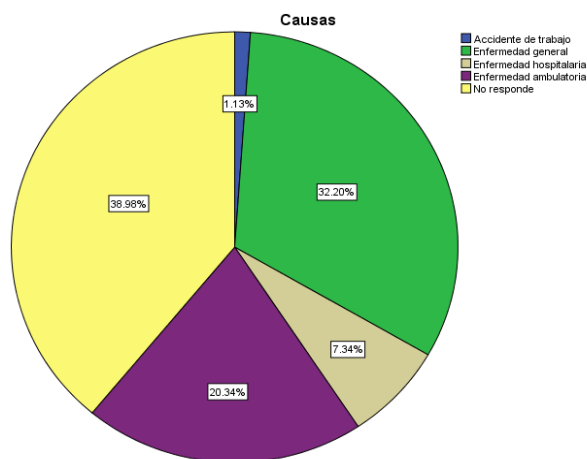


Figura 20. Causas para pedir permiso

Las causas más predominantes son las relacionadas con una enfermedad de tipo general, 57 de los encuestados, es decir un 32,2% han pedido permiso medico indicando este motivo.

El segundo motivo ha sido una enfermedad ambulatoria, es decir que el paciente no está condicionado a guardar reposo, 36 personas encuestadas afirmaron hacer faltado por este motivos, que equivale a un 20.34%, que deberá estar con frecuencia acudiendo al centro médico para el tratamiento respectivo. Solo un 7,3% ha tenido

permiso médico por una enfermedad hospitalaria, es decir el paciente ha estado internado por uno o varios días. Un porcentaje alto no responde a la pregunta, el 39%, lo cual puede indicar que esta proporción muestra el número de trabajadores que no se han ausentado de su trabajo.

Conocer los motivos por los cuales el trabajador se ausenta es importante para mantener una estadística actualizada, sobre las distintas enfermedades ambulatorias y si fuera el caso emprender campañas para minimizar el apareamiento de virus o bacterias en el área de trabajo, controlando con frecuencia la salud de los funcionarios.

Como se mencionó anteriormente el trabajador deberá contar con la afiliación a la seguridad social, como lo estipula la ley, en ese sentido la mayoría de los funcionarios, cuando han tenido algún problema de salud han utilizado este servicio, como se muestra a continuación.

#### **Pregunta 4. Ud. A qué tipo de seguro de salud y riesgos pertenece.**

##### Análisis Estadístico:

<b>Tipo de seguro al cual acude en caso de enfermedad</b>				
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válidos</b>	<b>IESS</b>	172	97,2%	97,2%
	<b>Particular</b>	5	2,8%	100,0%
	<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 14. Tipo de seguro

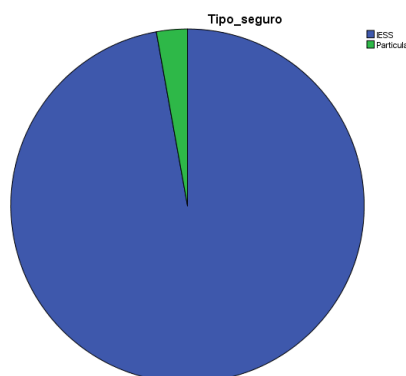


Figura 21. Tipo de seguro

Se generaron 172 respuestas afirmativas, que equivale 97.2% de los funcionarios tienen afiliación al IESS para la atención médica respectiva, y solo un 2.8% hace uso



de seguros privados. Lo anterior refleja que el IESS ha recuperado preferencia por parte de la población generando mejores servicios, y contando con una muy buena infraestructura médica. El Ministerio deberá estar siempre al día y pendiente de las obligaciones con el IESS para evitar algún tipo de problema al momento de que un funcionario acuda algún centro de salud, y no pueda ser atendido.

**Pregunta 5. Cuáles de los siguientes elementos de protección utiliza en su lugar de trabajo, durante su jornada laboral.**

Análisis Estadístico:

La seguridad en el trabajo implica contar con la infraestructura y los equipos y elementos de protección necesarios para brindar la más alta seguridad al trabajador en su actividad productiva. En relación a los elementos suministrados a los funcionarios en el Ministerio de Trabajo se tienen los siguientes:

<b>Elementos de protección</b>				
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	<b>Gafas</b>	6	3,4%	3,4%
	<b>Mascarilla</b>	5	2,8%	6,2%
<b>Válidos</b>	<b>Otros</b>	1	0,6%	6,8%
	<b>No responde</b>	165	93,2%	100,0%
	<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 15. Elementos de protección

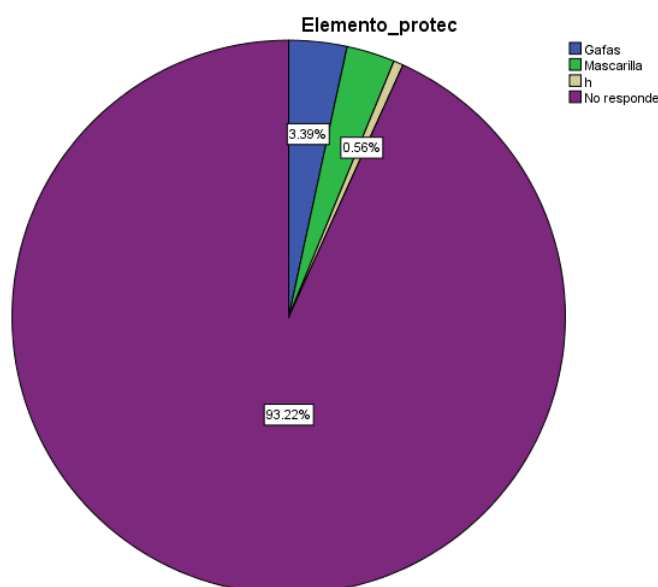


Figura 22. Elementos de protección

De los encuestados solo un pequeño porcentaje responde esta pregunta, 6 personas que equivalen a un 3.4% indica que se les suministra gafas; 5 personas, es decir un 2.8% mascarilla, y 165 funcionarios, un 93.2% no contesta, lo cual se puede interpretar que no existen elementos de protección en el trabajo que se realiza, básicamente porque las actividades son de oficina, lo cual no excluye que existan riesgos. En relación a lo anterior se deberá hacer un análisis y un inventario de los implementos, que requieren en determinadas áreas para entregarlos a los funcionarios de forma obligatoria e instruir a los funcionarios a su uso.

**Pregunta 6. En su puesto de trabajo a que riesgos está expuesto de manera constante.**

Análisis Estadístico:

Dentro de los riesgos más representativos que existen en las dependencias del Ministerio del Trabajo, se tienen las siguientes:

		Riesgo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Calor	36	20,3%	20,3%	20,3%

<b>Frío</b>	17	9,6%	9,6%	29,9%
<b>Cambio temperatura</b>	16	9,0%	9,0%	39,0%
<b>Falta ventilación</b>	35	19,8%	19,8%	58,8%
<b>Humedad</b>	1	0,6%	0,6%	59,3%
<b>Poca iluminación</b>	3	1,7%	1,7%	61,0%
<b>Mucha iluminación</b>	5	2,8%	2,8%	63,8%
<b>Ruido</b>	4	2,3%	2,3%	66,1%
<b>Pantalla computador</b>	7	4,0%	4,0%	70,1%
<b>Eléctricos</b>	6	3,4%	3,4%	73,4%
<b>Ácaros</b>	6	3,4%	3,4%	76,8%
<b>No responde</b>	41	23,2%	23,2%	100,0%
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Tabla 16. Riesgos de trabajo

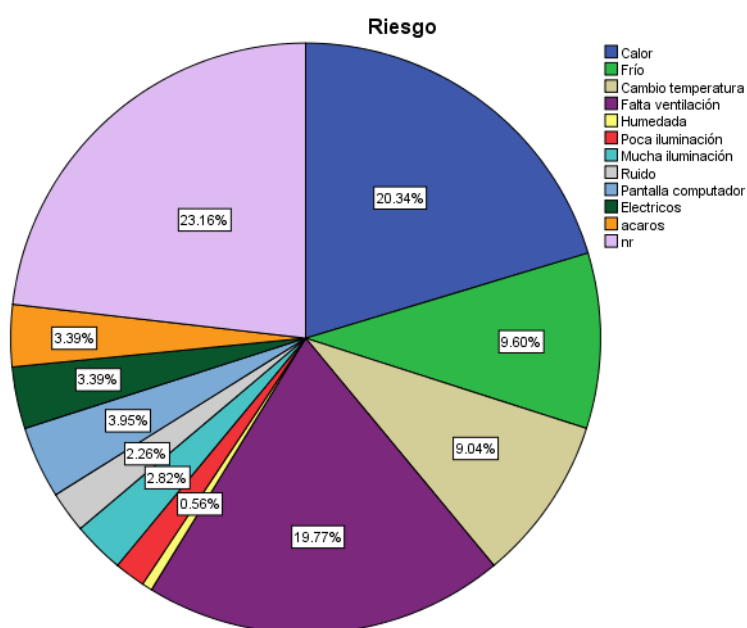


Figura 23. Riesgo de trabajo

En las áreas donde se desarrollan las actividades de los funcionarios del Ministerio de Trabajo, 36 funcionarios indican que el calor en las oficinas es el principal riesgo que existe, un 20,3% afirma este problema. Este se relaciona directamente con la falta de ventilación en donde el 19,8%, 35 funcionarios afirma que este problema genera malestar al momento de realizar las actividades diarias.

En otras áreas de trabajo se indica que el frío o cambios de temperatura son el problema, un 9.6% y 9% respectivamente. Otros funcionarios indican que existe exceso de ruido o mucha iluminación, pero un porcentaje importante esta relaciona con el relacionado con el trabajo con el computador, se indicaron que se requieren pantallas especiales para no afectar a la vista. Dentro de otros problemas que se describieron están los relacionados con problemas en las instalaciones eléctricas y la presencia de ácaros que afectan a las alergias de algunas personas.

Conocer cuáles son los riesgos laborales más frecuentes ayudará a crear planes de mitigación de los mismos, por lo que se deberán diseñar estrategias relacionadas con mejorar la infraestructura o el espacio de trabajo para optimizar el trabajo de los funcionarios.

### **Pregunta 7. Cómo calificaría el estado de las instalaciones en su lugar de trabajo.**

Conocer cuál es el estado actual de las instalaciones del Ministerio del Trabajo es fundamental para conocer cuáles son las condiciones de los funcionarios y así poder evaluar su productividad.

#### Análisis Estadístico:

A continuación se muestra cuáles son las condiciones relacionadas con: Pisos, escaleras, ascensores, corredores, rampas, techos.

<b>Pisos</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válidos</b>	0	14	7,9%	7,9%	7,9%
	1	30	16,9%	16,9%	24,9%
	2	20	11,3%	11,3%	36,2%
	3	95	53,7%	53,7%	89,8%
	4	18	10,2%	10,2%	100,0%
	<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Tabla 17. Estado de los pisos

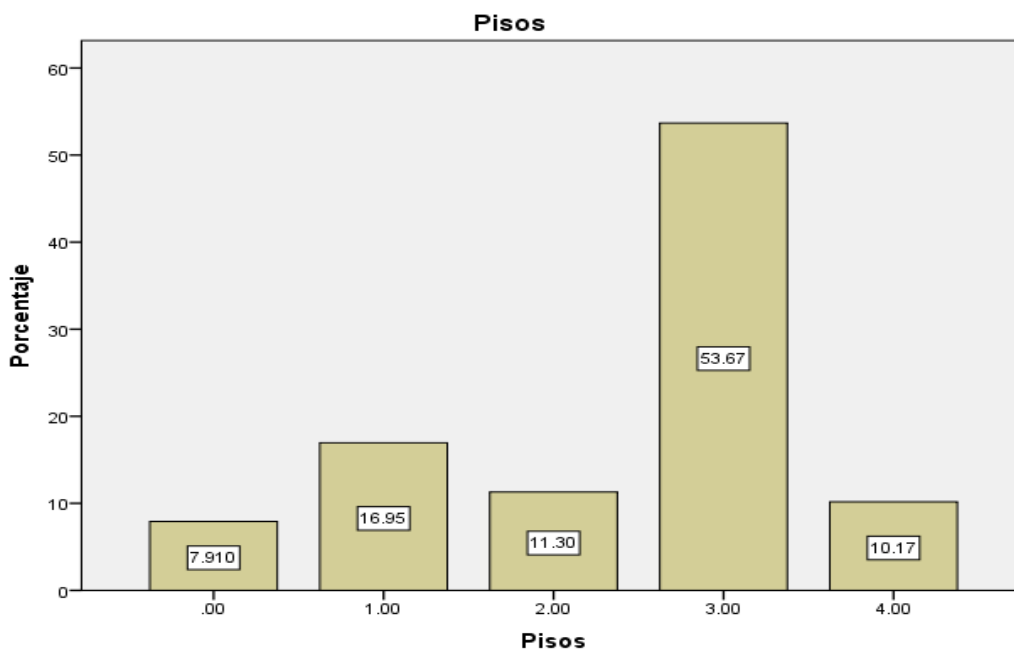


Figura 24. Estado de los pisos

El 53,67% de los funcionarios afirma que el estado de los pisos es buenos, y un 16,95% indica que es malo. Los resultados muestran que en algunas áreas de trabajo han recibido mayor atención que otras, lo cual puede en algún momento generar problemas en el desempeño.

Escaleras					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	14	7,9%	7,9%	7,9%
	1	1	0,6%	0,6%	8,5%
	2	19	10,7%	10,7%	19,2%
	3	115	65,0%	65,0%	84,2%
	4	28	15,8%	15,8%	100,0%
	<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Tabla 18. Estado de escaleras

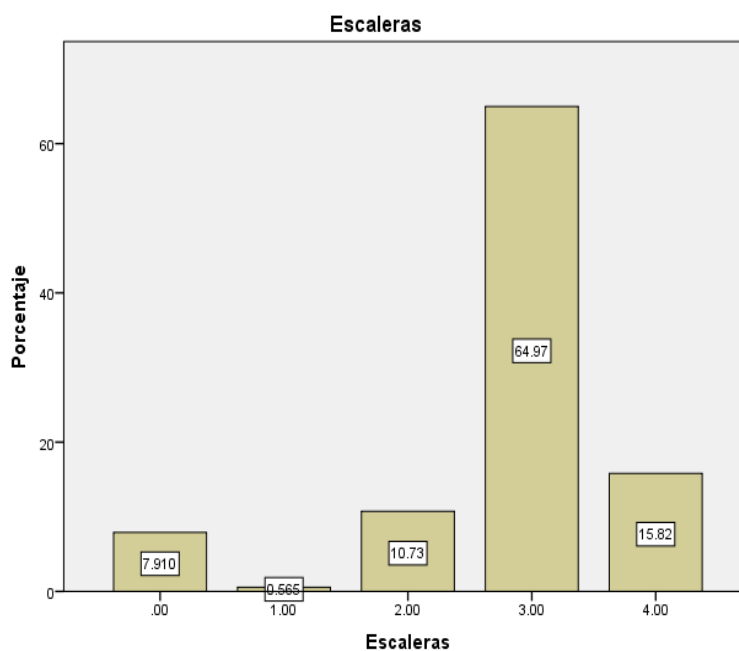


Figura 25. Estado de escaleras

La condición de las escaleras es buena lo afirman 115 funcionarios, que equivales a un 65%, y buenas un 10.73%, lo cual muestra que existe una cultura de prevención de riesgos ya que el adecuado estado de las escaleras puede ayudar a llevar a cabo una evacuación adecuada para los funcionarios del Ministerio.

<b>Ascensores</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válidos</b>	0	13	7,3%	7,3%	7,3%
	1	3	1,7%	1,7%	9,0%
	2	16	9,0%	9,0%	18,1%
	3	103	58,2%	58,2%	76,3%
	4	42	23,7%	23,7%	100,0%
	<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 19. Estado de ascensores

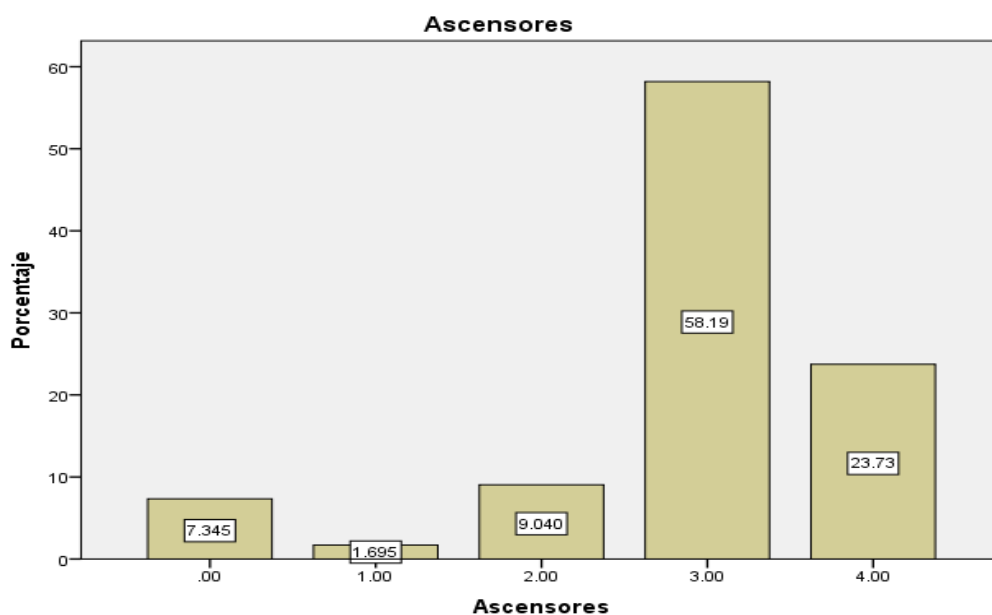


Figura 26. Estado de ascensores

En los distintos edificios donde funciona el Ministerios, se tiene una percepción muy alta en relación al estado de los ascensores, el 58% indican que están en buen estado, y el 23.73% que su estado es excelente. Aunque en la mayoría de dependencia la situación sea favorable aún existen algunas infraestructuras en donde las condiciones son malas.

<b>Corredores</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válidos</b>	0	19	10,7%	10,7%	1,7%
	1	6	3,4%	3,4%	14,1%
	2	15	8,5%	8,5%	22,6%
	3	102	57,6%	57,6%	80,2%
	4	35	19,8%	19,8%	100,0%
	<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Tabla 20. Estado de corredores

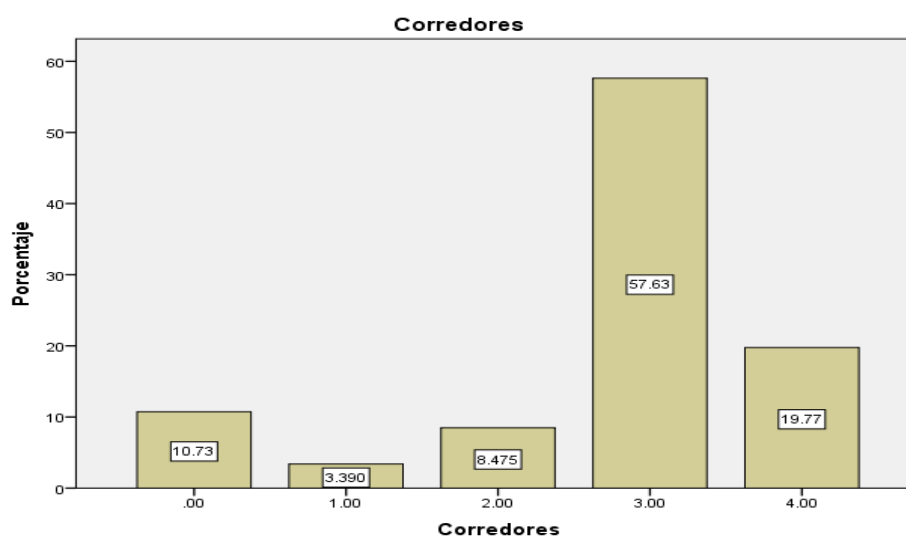


Figura 27. Estado de corredores

La tendencia en relación a los corredores en las distintas dependencias del Ministerio, muestra que están en buen estado, un 57.63%, y un 19.77% indica que son excelente, es decir son amplias y con la iluminación adecuada. En relación a los corredores el riesgo de sufrir algún tipo de accidente laboral es mínimo, y la condición de los corredores es fundamental para tener un efectivo plan de evacuación según sea el caso.

Rampas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	21	11,9%	11,9%	11,9%
	1	5	2,8%	2,8%	14,7%
	2	39	22,0%	22,0%	36,7%
	3	75	42,4%	42,4%	79,1%
	4	37	20,9%	20,9%	100,0%
<b>Total</b>		<b>177</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Tabla 21. Estado de rampas



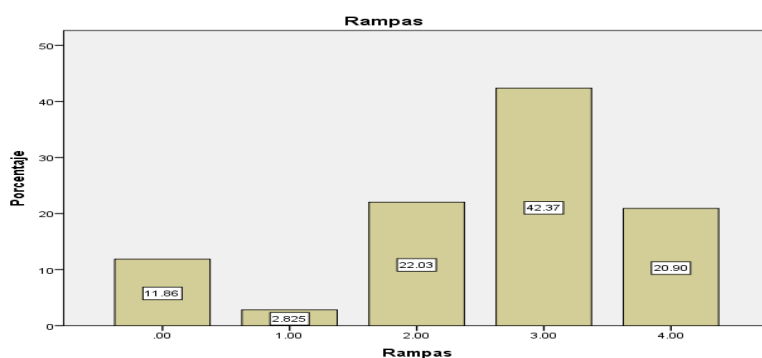


Figura 28. Estado de rampas

El tener un adecuado sistema de rampas, es algo fundamental en las edificaciones públicas, ya que estas son hechas para personas con discapacidad o de la tercera edad, y pueden ayudar de forma efectiva a una evacuación. De la encuesta el 42.37% indica que esta está en un estado, un 20.9% están es perfectas condiciones y otro porcentaje equivalente al 22% indica que son regulares, lo cual puede explicarse por la antigüedad de algunos inmuebles.

Paredes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	15	8,5%	8,5%	8,5%
	1	1	0,6%	0,6%	9,0%
	2	22	12,4%	12,4%	21,5%
	3	104	58,8%	58,8%	80,2%
	4	35	19,8%	19,8%	100,0%
<b>Total</b>		<b>177</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Tabla 22. Estado de paredes

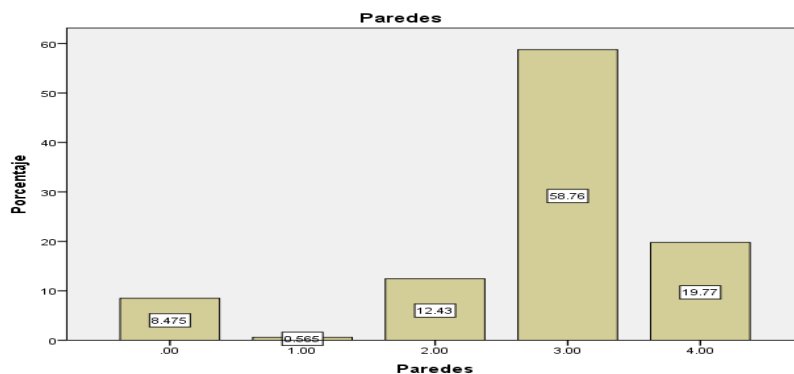


Figura 29. Estado de paredes

El estado de las paredes muestra la cultura de los funcionarios que trabajan en el Ministerio, tener paredes sin color, agrietadas, con humedad o suciedad, es símbolo de un mal ambiente laboral, en este caso el 58.76% afirma que el estado de las paredes es bueno, y un 19.77% indica que es excelente, generando un ambiente de trabajo apto para el desarrollo de las actividades diarias.

Techos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	16	9,0%	9,0%	9,0%
	1	8	4,5%	4,5%	13,6%
	2	41	23,2%	23,2%	36,7%
	3	85	48,0%	48,0%	84,7%
	4	27	15,3%	15,3%	100,0%
	<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Tabla 23. Estado de techos

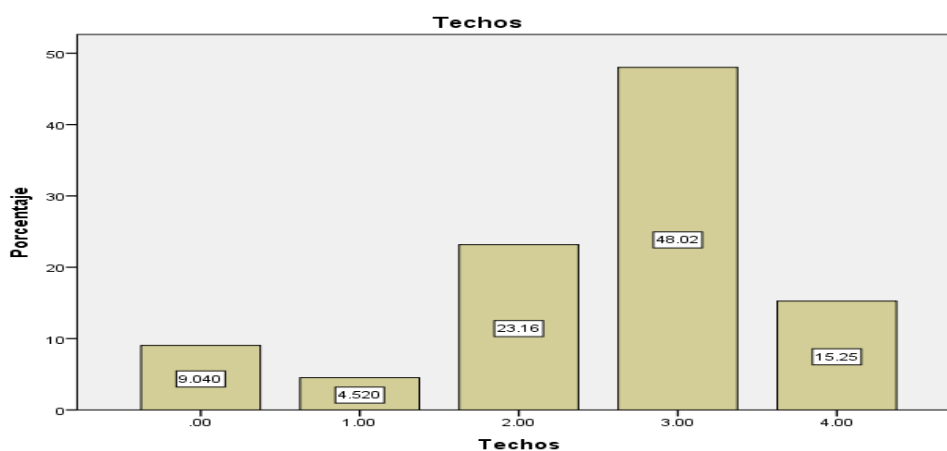


Figura 30. Estado de techos

La tendencia tanto en rampas, paredes, y techo, afirma que están en un bien y excelente estado. Específicamente en el caso de los techos el 4,5% indica que este es malo, por lo que habrá que hacer los correctivos en las áreas donde se presenta el problema.

**Pregunta 8. Indique cuál de las siguientes pausa activas realiza durante su jornada de trabajo.**

### Análisis Estadístico

Ahora es importante tomar en cuenta cuales son las áreas del cuerpo más vulnerables a una actividad repetitiva, por lo que se deben hacer pausas para evitar fatiga y un mal desempeño laboral.

<b>Movimiento de Cuello</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válidos</b>	0	85	48,0%	48,0%	48,0%
	1	36	20,3%	20,3%	68,4%
	2	28	15,8%	15,8%	84,2%
	3	22	12,4%	12,4%	96,6%
	4	6	3,4%	3,4%	100,0%
	<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Tabla 24. Movimiento de cuello

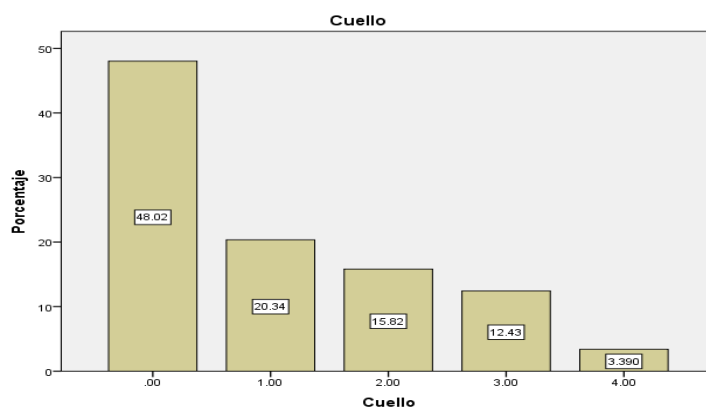


Figura 31. Movimiento de cuello

Un 48.02% afirma que no hace ninguna pausa para aliviar la fatiga del cuello, lo cual podría ocasionar algún problema en esta parte del cuerpo en el futuro. El 20.34% indica que hace una pausa, el 15.82% que hace dos pausas y un 12.43% que realiza 3 pausas a sus actividades para aliviar la tensión acumulada.

<b>Movimiento de Brazos y muñecas</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válidos</b>	0	107	60,5%	60,5%	60,5%

1	30	16,9%	16,9%	77,4%
2	22	12,4%	12,4%	89,8%
3	10	5,6%	5,6%	95,5%
4	8	4,5%	4,5%	100,0%
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Tabla 25. Movimiento de brazos y muñecas

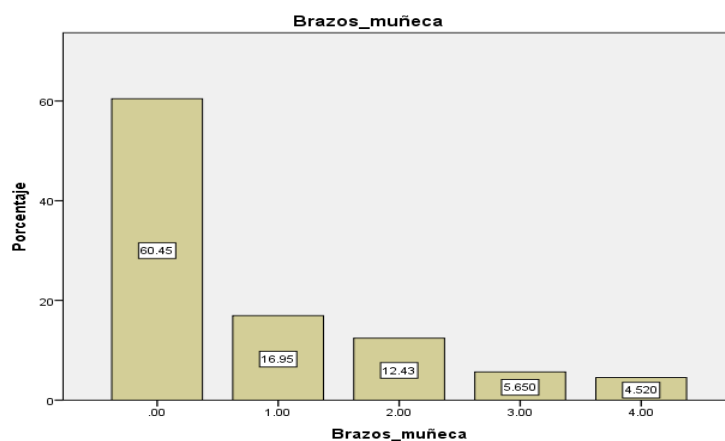


Figura 32. Movimiento de brazos y muñecas

En relación a brazos y muñecas las pausas son mucho menos frecuentes, solo el 16,95% hace una pausa, el 12,43% dos pausas y el 5,6% tres pausas. Uno de los riesgos que se presentan en esta área es la inflamación del túnel carpiano, que se genera por estar escribiendo varias horas y todos los días en el teclado del computador.

Espalda					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	96	54,2%	54,2%	54,2%
	1	41	23,2%	23,2%	77,4%
	2	19	10,7%	10,7%	88,1%
	3	11	6,2%	6,2%	94,4%
	4	10	5,6%	5,6%	100,0%
<b>Total</b>		<b>177</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Tabla 26. Movimiento de espalda

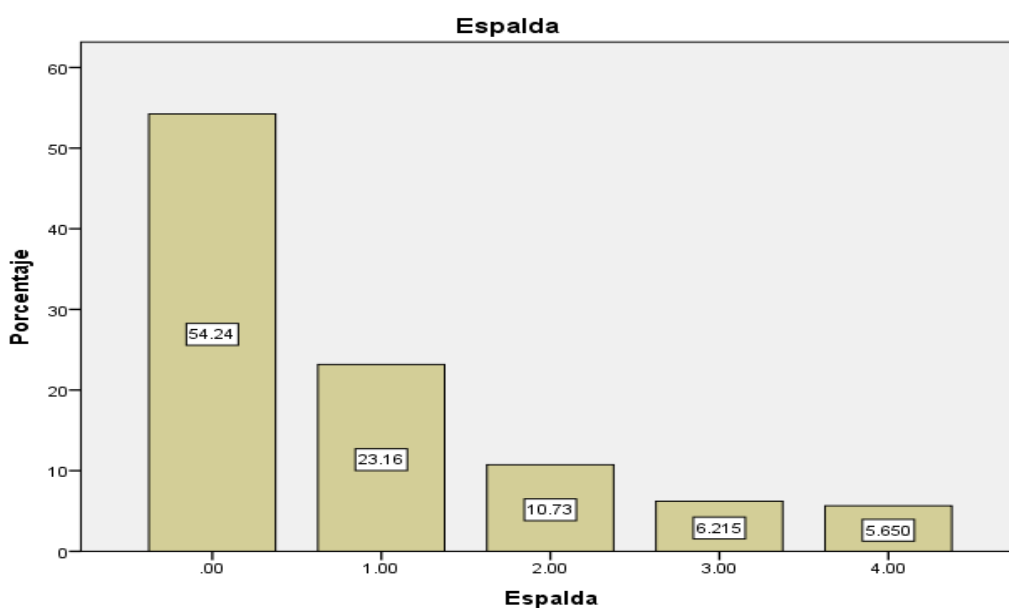


Figura 33. Movimiento de espalda

Dependiendo del tipo de trabajo que se haga o de la contextura física de la persona, se hacen pausas para mejorar la postura, en ese sentido el 54,24% no hace ninguna pausa para relajar la espalda, en cambio el 23,16% si la hace, y el 10,73% hace dos pausas en su jornada laboral, y un 6,2% en tres ocasiones y u 5,65% en cuatro veces. La postura puede generar problemas de rendimiento ya que si aparece el dolor, el funcionario disminuye su rendimiento, generando problemas en la oferta del servicio de los funcionarios.

<b>Miembros inferiores</b>				
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válidos</b>	0	118	66,7%	66,7%
	1	18	10,2%	76,8%
	2	13	7,3%	84,2%
	3	24	13,6%	97,7%
	4	4	2,3%	100,0%
	<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 27. Movimiento de miembros inferiores

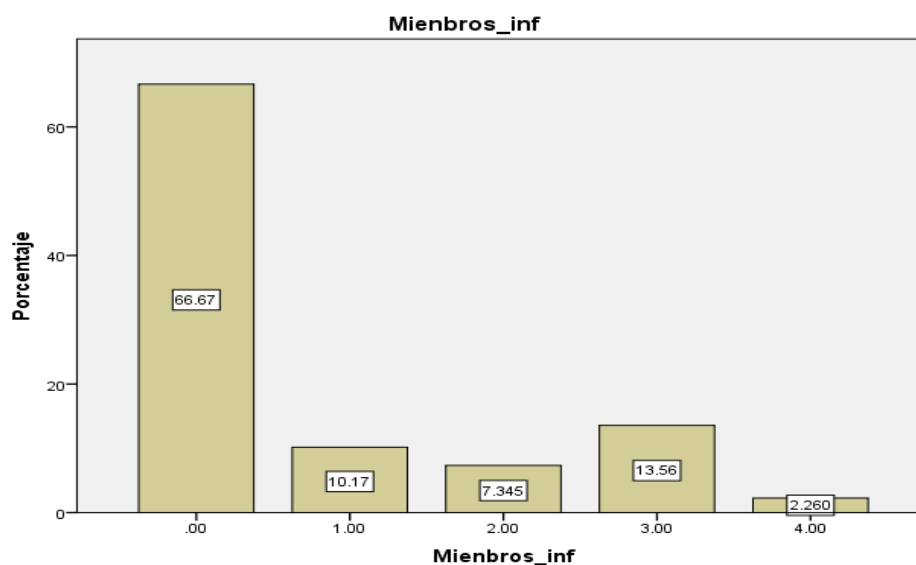


Figura 34. Movimiento de miembros inferiores

Al ser un trabajo de oficina, un 66,67% no realiza ningún tipo de para para logra aflojar los músculos de su miembros inferiores, en cambio un 10,17% si lo realiza en un ocasión y un 7,34% dos veces. Un porcentaje importante un 13,56% hacen tres pausas para aflojar los miembros. En algunas instituciones públicas o privadas, en la actualidad es parte de la política caminar entre 30 a 60 minutos para aflojar miembros y realizar ejercicios cardiovasculares evitando los riesgos propios del trabajo sedentario.

Cintura				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	128	72,3%	72,3%
	1	24	13,6%	13,6%
	2	9	5,1%	5,1%
	3	7	4,0%	4,0%
	4	9	5,1%	5,1%
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Tabla 28. Movimiento de cintura

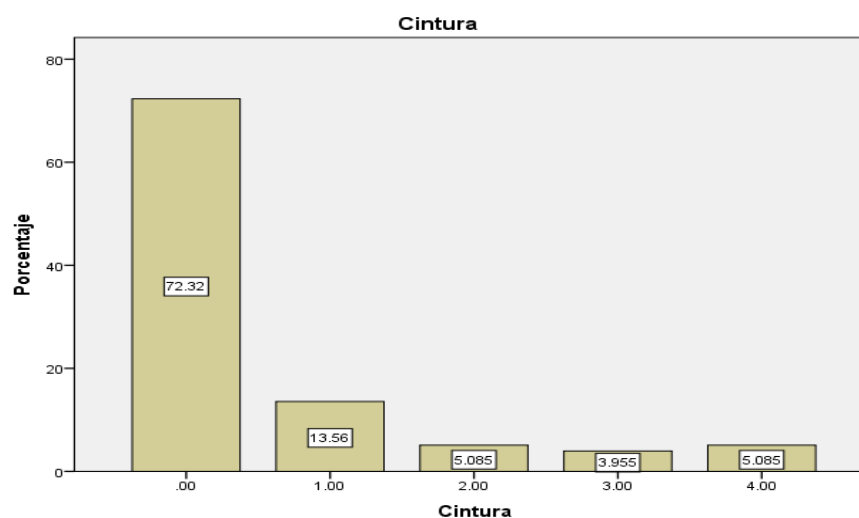


Figura 35. Movimiento de cintura

En relación a problemas con la cintura, un 72% indica que no hace ninguna pausa para mejorar su actividad, y un 13,5% hace una pausa para mejorar su rendimiento en el trabajo. La cintura la igual que la espalda puede fatigarse por un excesivo tiempo sentado, por lo que al igual que los miembros inferiores es necesario salir a caminar para evitar dolores que minimicen la productividad.

### Pregunta 9. En qué posición realiza su trabajo.

#### Análisis Estadístico:

Posición habitual de trabajo					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	Incómoda	2	1,1%	1,1%	1,1%
	Sentado	145	81,9%	81,9%	83,1%
	Largas distancias a pie	4	2,3%	2,3%	85,3%
	Levanta objetos pesados	14	7,9%	7,9%	93,2%
	Gran esfuerzo físico	1	0,6%	0,6%	93,8%
	No responde	11	6,2%	6,2%	100,0%
	<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Tabla 29. Posición habitual de trabajo

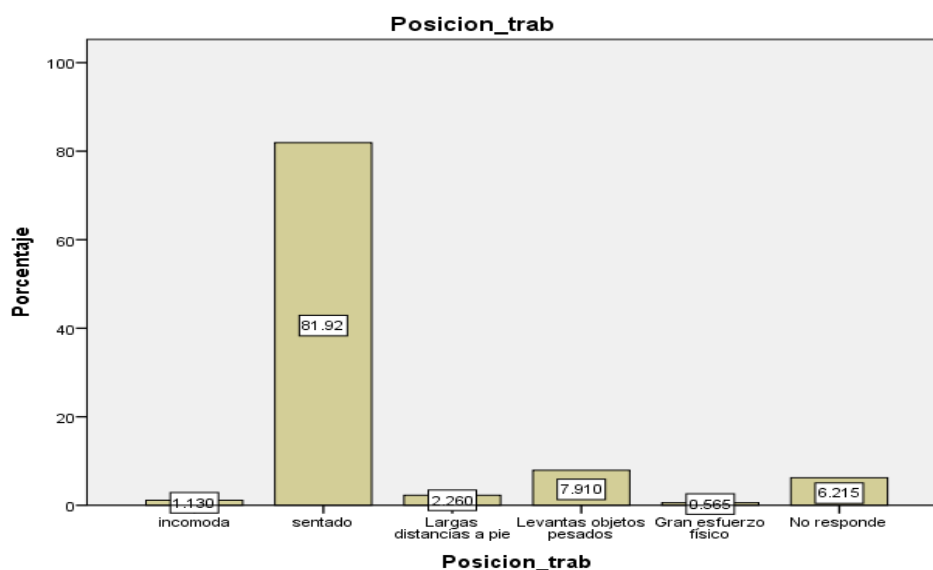


Figura 36. Posición de trabajo

La posición que uno tiene al laborar es fundamental para generar fatiga en uno u otro miembro del cuerpo. Específicamente 145 de los 177 encuestados, 81.92% indica que pasa sentado haciendo sus actividades, en la mayor parte del tiempo. El porcentaje que le sigue es el 7.91% relacionado con el levantamiento de objetos pesados, y un 2.26% indica que tiene desplazarse largas distancias. Se deberá genera una política para que los funcionarios caminen por lo menos 30 minutos y así minimizar los efectos de un trabajo sedentario todo el día.

### Pregunta 10. Su lugar de trabajo cuenta con?

#### Análisis Estadístico:

		Extintor			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	30	16,9%	16,9%	16,9%
	1	147	83,1%	83,1%	100,0%
<b>Total</b>		<b>177</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Tabla 30. Uso de extintor



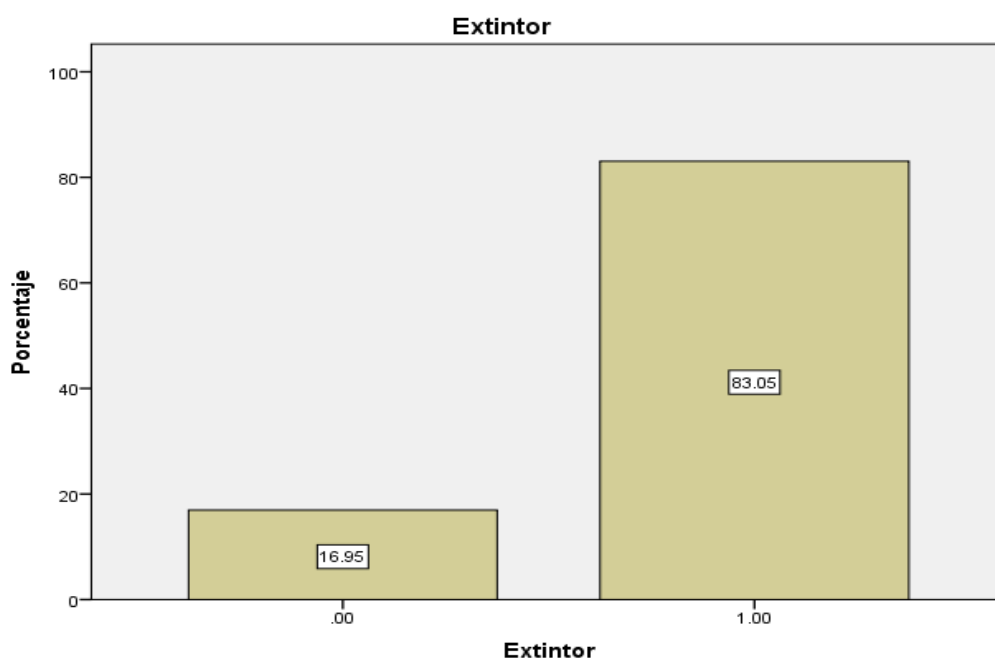


Figura 37. Uso de extintor

El 83% de los funcionarios afirma que en las instalaciones existe un extintor para apagar el fuego si se llegara a dar, y un 17% afirma que no existe o que no lo ha visto, lo cual muestra la falta de planificación ante algún evento riesgoso que atente a la seguridad, por lo que se deberá crear un plan para que no exista ni una sola área de las dependencias del Ministerio con un faltante de extintores.

Salida emergencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	65	36,7%	36,7%	36,7%
	1	112	63,3%	63,3%	100,0%
<b>Total</b>		<b>177</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Tabla 31. Salida de emergencia

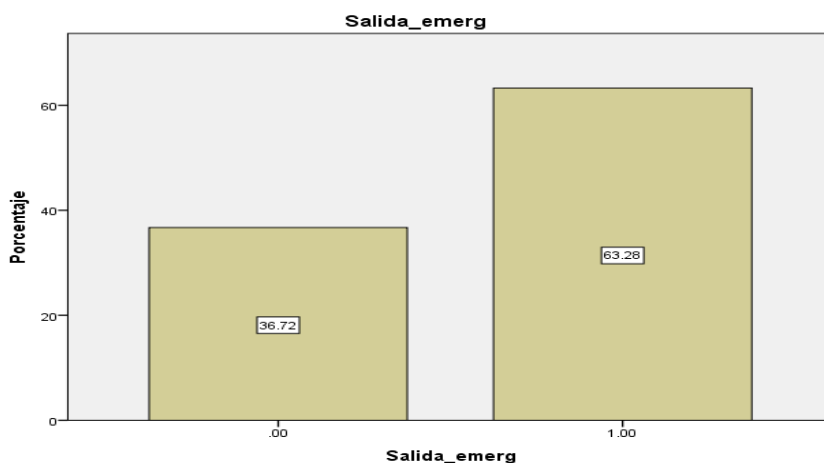


Figura 38. Uso de salida de emergencia

Contar con una salida de emergencia adecuadamente señalizada es de suma importancia ya que ayudará a minimizar los efectos de algún hecho riesgosos, por lo que 65 funcionarios de los encuestados, que equivale al 36.72% desconoce sobre la existencia de este tipo de salidas, esto generar mayores peligros en el caso que se dé la situación de riesgo indeseable.

Alarma de incendios				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	21	11,9%	11,9%
	1	156	88,1%	100,0%
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Tabla 32. Alarma de incendios

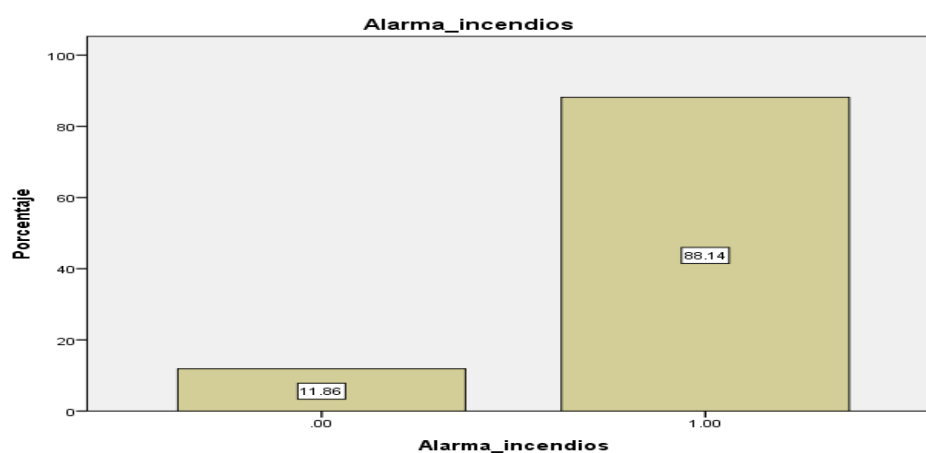


Figura 39. Uso de Alarma de incendios

El 88% de los funcionarios del Ministerio si tienen conocimiento de la existencia de alarmas o dispositivos para alertar ante la generación de un incendio, lo cual ayudará a alertar a las instituciones de seguridad en el edificio o fuera de este para mitigar el fuego

### 3.7 Comunicación laboral

En relación a la comunicación es importante conocer si los funcionarios conocen si existe algún tipo de planificación relacionada con la seguridad en el trabajo, estos fueron los resultados generados:

Conoce si el Ministerio del Trabajo cuenta con un Plan estratégico de seguridad en el Trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	149	84,2%	84,2%	84,2%
	Si	28	15,8%	15,8%	100,0%
	<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Tabla 33. Comunicación laboral

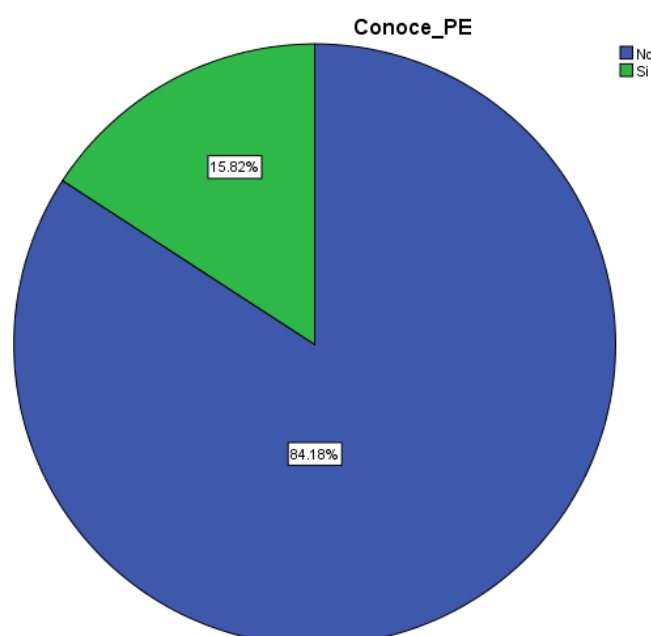


Figura 40. Conocimiento del plan estratégico

Se puede observar que 149 de los 177 funcionarios encuestados, un 84,18% no conoce la existencia de un plan relacionado con la seguridad en el trabajo, lo cual

indica que la institución no cuenta con un plan estratégico, más bien cuenta con una Dirección de Talento Humano que ha tratado de sociabilizar de manera general cuando se han presentado accidentes laborales, algunos mecanismos, procedimientos y pasos a seguir para prevenir algún riesgo.

### **3.8 Implementación de la gestión laboral**

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

Por lo cual la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mejorará la calidad de vida de los empleados, mediante la generación de ambientes de trabajo; seguros y prácticas saludables; provee y minimiza los riesgos del trabajo, incrementando niveles de producción en las empresas y contribuye a la excelencia empresarial.

En ese sentido todos los trabajadores deberán tener acceso a la información de prevención de riesgos laborales, en forma gratuita a través del portal web oficial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a fin de conocer sus elementos y subir la información solicitada, que arrojará en tiempo real su nivel de cumplimiento técnico-legal o índice de eficacia.

El Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (SGP) contará con un módulo tutorial y de consultas en línea, que permitirá su correcta utilización por parte de los empleadores.

El Ministerio del Trabajo, de acuerdo a las muestras de auditoría establecidas conjuntamente con la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo, auditará el cumplimiento, por parte de los empleadores, de la implementación de los planes de seguridad en el trabajo.

El incumplimiento de los Instructivos dará lugar a las sanciones administrativas previstas en la Ley; así como al correspondiente incremento de la prima de recargo del Seguro General de Riesgos del Trabajo a ser establecido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Por ser un tema interno de la institución, La Dirección de Talento Humano DEL Ministerio del trabajo ser la encargada de la aplicación y gestión adecuada del plan de seguridad en el trabajo, lo cual está amparado en el Estatuto Orgánico por procesos del Ministerio.

## **CAPÍTULO IV**

### **PROPUESTA ESTRATÉGICA**

#### **4.1 Objetivos**

El Ministerio del trabajo para lograr satisfacer todas las necesidades en materia de seguridad y salud laboral necesitará aplicar nuevas estrategias en función de los requerimientos del personal y las leyes y regulaciones en materia de seguridad laboral.

En ese sentido es necesario perfeccionar la relación con los funcionarios, buscando construir una relación de compromiso más allá del trabajo. Con el fin de obtener funcionarios satisfechos y seguros de su área de trabajo.

#### **4.2 Objetivo Institucional**

Los objetivos institucionales son metas establecidas por los funcionarios de mayor rango al inicio de sus actividades. Las metas y objetivos pueden ser modificados o cambiados a medida que la organización crece y pueden medirse en términos de éxitos, la función del negocio dentro del mercado, sus ingresos o el lapso de tiempo. Cada objetivo que la empresa proponga debe ser explicado en detalles para que los ejecutivos sepan cómo medir su eficacia.

Por lo que la creación de una propuesta de Plan Estratégico para seguridad y salud laboral en el Ministerio del Trabajo será el instrumento de planificación y programación de los servicios de prevención de riesgos laborales, en el cual se recogen y valoran las necesidades en materia de prevención de riesgos laborales de los empleados públicos, así como los objetivos básicos de seguridad y salud laboral y prioridades de política de prevención de riesgos laborales.

#### **4.3 Objetivo Estratégico**

El objetivo estratégico es la descripción del propósito a ser alcanzado, que es medido a través de indicadores y sus correspondientes metas, las cuales se establecen de acuerdo al periodo del plan estratégico.

Los objetivos estratégicos parten de los ejes estratégicos, en ese sentido el Ministerio se enfoca a mejorar de forma continua las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Cuyos objetivos estratégicos serán:

**OE1.** Promover la responsabilidad de actores sociales e institucionales mediante la participación activa de funcionarios y autoridades del Ministerio del Trabajo, mediante la sociabilización de nuevas políticas que ayuden a minimizar los riesgos que pueden presentarse en la actividad laboral.

Basada en los siguientes lineamientos:

1. Participación activa de los actores sociales e institucionales en el diseño, la gestión, la ejecución y el control de las políticas preventivas.
2. Integración de las políticas de prevención como parte de sus políticas y plan institucional.
3. Prestación de la asistencia técnica necesaria para el desarrollo y funcionamiento adecuado de comités de seguridad y salud en el trabajo.

**OE2.** Mejorar la eficiencia y la calidad del sistema de prevención del Ministerio del Trabajo, con la mejora de la infraestructura y el diseño de manuales y protocolos de seguridad ante la posibilidad de un riesgo, para lo cual es necesaria una adecuada formación de funcionarios y autoridades en temas de seguridad laboral.

Basada en los siguiente lineamientos.

1. Información y asesoramiento específico al personal responsable en materia de prevención de riesgos laborales en las distintas dependencias del Ministerio.
2. Modernización del sistema de prevención de riesgos laborales mediante la aplicación de procesos de evaluación de las actividades laborales.

3. Impulso a la cultura de prevención en los diferentes niveles del Ministerio mediante actividades formativas relacionadas con la seguridad y la salud laboral.
4. Aplicación y adaptación de manuales de buenas prácticas preventivas y procedimientos de trabajo seguro.
5. Formación específica al personal y comités en la prevención de riesgos laborales en las dependencias del Ministerio.
6. Impulso a la formación de comités de seguridad y salud en el trabajo.
7. Seguimiento y evaluación de la calidad de las actividades formativas desarrolladas en materia de prevención de riesgos laborales.

#### 4.4 Actividades

A continuación se muestran las actividades a desarrollar, enfocadas a cada una de los lineamientos del objetivo estratégico:

<b>Objetivo Estratégico 1</b>	Promover la responsabilidad de actores sociales e institucionales mediante la participación activa de funcionarios y autoridades del Ministerio del Trabajo, mediante la sociabilización de nuevas políticas que ayuden a minimizar los riesgos que pueden presentarse en la actividad laboral.
<b>Línea estratégica 1.1</b>	Participación activa de los actores sociales e institucionales en el diseño, la gestión, la ejecución y el control de las políticas preventivas.
<b>Actividades</b>	<p>1.1.1 Establecimiento de un cronograma anual de reuniones para el diseño, la gestión, control de las actividades planificadas.</p> <p>1.1.2 Aplicación del cronograma anual de reuniones para el diseño, la gestión, control de las actividades planificadas</p>
<b>Línea estratégica 1.2</b>	Integración de las políticas de prevención como parte de sus políticas y plan institucional
<b>Actividades</b>	<p>1.2.1 Diseño de un curso a empleados públicos del Ministerio del trabajo para integrar las políticas de prevención.</p> <p>1.2.2 Invitación un curso a empleados públicos del Ministerio del trabajo para integrar las políticas de prevención</p>
<b>Línea estratégica 1.3</b>	Prestación de la asistencia técnica necesaria para el desarrollo y funcionamiento adecuado de comités de seguridad y salud en el trabajo.
<b>Actividades</b>	<p>1.3.1 Establecimiento de procedimientos de comunicación de prevención para el desarrollo adecuado de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.</p> <p>1.3.2 Aplicación de procesos de comunicación y prevención para el desarrollo de las actividades de los comités de salud laboral.</p>
<b>Objetivo Estratégico 2</b>	Mejorar la eficiencia y la calidad del sistema de prevención del



	Ministerio del Trabajo, con la mejora de la infraestructura y el diseño de manuales y protocolos de seguridad ante la posibilidad de un riesgo, para lo cual es necesaria una adecuada formación de funcionarios y autoridades en temas de seguridad laboral.
<b>Línea estratégica 2.1</b>	Información y asesoramiento específico al personal responsable en materia de prevención de riesgos laborales en las distintas dependencias del Ministerio.
<b>Actividades</b>	2.1.1 Establecimiento de procedimientos de comunicación para proporcionar información y asesoramiento a los responsables en materia de prevención de riesgos. 2.1.2 Diseño de protocolos para agilizar las actividades de prevención.
<b>Línea estratégica 2.2</b>	Modernización del sistema de prevención de riesgos laborales mediante la aplicación de procesos de evaluación de las actividades laborales.
<b>Actividades</b>	2.2.1 Estudio y evaluación de las actividades en materia preventiva. 2.2.2 Diseño de nuevos procesos en materia de prevención.
<b>Línea estratégica 2.3</b>	Impulso la cultura de prevención en los diferentes niveles del Ministerio mediante actividades formativas relacionadas con la seguridad y la salud laboral.
<b>Actividades</b>	2.3.1 Estudio anual de las necesidades en materia de prevención de riesgos laborales. 2.3.2 Desarrollo y aplicación del programa de actividades formativas relacionadas con la seguridad y la salud laboral
<b>Línea estratégica 2.4</b>	Aplicación y adaptación de manuales de buenas prácticas preventivas y procedimientos de trabajo seguro.
<b>Actividades</b>	2.4.2 Reestructuración de manuales de prácticas preventivas. 2.4.1 Aplicación manuales de buenas prácticas preventivas de riesgos laborales.
<b>Línea estratégica 2.5</b>	Formación específica al personal y comités en la prevención de riesgos laborales en las dependencias del Ministerio.
<b>Actividades</b>	2.5.1 Diseño de cursos de formación específica destinados al personal de los servicios de prevención de riesgos laborales. 2.5.2 Participación en cursos de formación específica destinados al personal de los servicios de prevención de riesgos laborales.
<b>Línea estratégica 2.6</b>	Impulso la formación de comités de seguridad y salud en el trabajo.
<b>Actividades</b>	2.6.1 Elaboración de cursos de formación específica destinados a los miembros de los comités de seguridad y salud. 2.6.2 Aplicación de cursos de formación específica destinados a los miembros de los comités de seguridad y salud.
<b>Línea estratégica 2.7</b>	Seguimiento y evaluación de la calidad de las actividades formativas desarrolladas en materia de prevención de riesgos laborales.
<b>Actividades</b>	2.7.1 Elaboración encuestas específicas de seguimiento y evaluación de la calidad de las actividades formativas desarrolladas en materia de prevención de riesgos laborales. 2.7.2 Realización de encuestas específicas para el seguimiento y evaluación de la calidad de las actividades formativas desarrolladas en materia de prevención de riesgos laborales.

#### 4.5 Cronograma

Las versiones estarán en función de los proyectos más importantes para el cumplimiento de los objetivos planteados en la Planificación Estratégica que beneficiaran al Ministerio del Trabajo como a sus usuarios.

<b>OBJETIVO 1</b>														
Objetivo Estratégico 1:	Promover la responsabilidad de actores sociales e institucionales mediante la participación activa de funcionarios y autoridades del Ministerio del Trabajo, mediante la sociabilización de nuevas políticas que ayuden a minimizar los riesgos que pueden presentarse en la actividad laboral.													
Presupuesto:	Costo aproximado del trabajo USD 17.300													
Responsable:	Director de Administración de Talento Humano													
TIEMPO	AÑO													<b>OBSERVACIONES</b>
<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>MES</b>	<b>M1</b>	<b>M2</b>	<b>M3</b>	<b>M4</b>	<b>M5</b>	<b>M6</b>	<b>M7</b>	<b>M8</b>	<b>M9</b>	<b>M10</b>	<b>M11</b>	<b>M12</b>	
Participación activa de los actores sociales e institucionales en el diseño, la gestión, la ejecución y el control de las políticas preventivas.		■	■											
Integración de las políticas de prevención como parte de sus políticas y plan institucional				■	■									
Prestación de la asistencia técnica necesaria para el desarrollo y funcionamiento adecuado de comités de seguridad y salud en el trabajo.						■	■							
Fecha de Inicio:	MES 1													
Fecha de Terminación:	MES 6													
Indicador de medida :	Eficacia de la seguridad en el trabajo													
b) Proceso de seguimiento y retroalimentación.	Análisis, mejora y resultados del proceso													
Verificación Final:	MES 6													

<b>OBJETIVO 2</b>													
Objetivo Estratégico 2:	Mejorar la eficiencia y la calidad del sistema de prevención del Ministerio del Trabajo, con la mejora de la infraestructura y el diseño de manuales y protocolos de seguridad ante la posibilidad de un riesgo, para lo cual es necesaria una adecuada formación de funcionarios y autoridades en temas de seguridad laboral.												
Presupuesto:	Costo aproximado del trabajo USD 40.000												
Responsable:	Director de Administración de Talento Humano												
TIEMPO	<b>AÑO</b>												<b>OBSERVACIONES</b>
<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>MES</b>	<b>M1</b>	<b>M2</b>	<b>M3</b>	<b>M4</b>	<b>M5</b>	<b>M6</b>	<b>M7</b>	<b>M8</b>	<b>M9</b>	<b>M10</b>	<b>M11</b>	
Información y asesoramiento específico al personal responsable en materia de prevención de riesgos laborales en las distintas dependencias del Ministerio.													
Modernización del sistema de prevención de riesgos laborales mediante la aplicación de procesos de evaluación de las actividades laborales													
Impulso la cultura de prevención en los diferentes niveles del Ministerio mediante actividades formativas relacionadas con la seguridad y la salud laboral													
Aplicación y adaptación de manuales de buenas prácticas preventivas y procedimientos de trabajo seguro													
Formación específica al personal y comités en la prevención de riesgos laborales en las dependencias del Ministerio.													
Impulso la formación de comités de seguridad y salud en el trabajo													
Seguimiento y evaluación de la calidad de las actividades formativas desarrolladas en materia de prevención de riesgos laborales.													
Fecha de Inicio:	MES 1												
Fecha de Terminación:	MES 5												
Indicador de medida :	Número de accidentes laborales												
b) Proceso de seguimiento y retroalimenta.	Actualización permanente												
Verificación Parcial Inicial:	MES 5												
Verificación Final:	AÑO TERMINACIÓN												

#### 4.6 Costos

El presupuesto es una herramienta que permite a las empresas, organizaciones, o gobiernos establecer prioridades y evaluar la consecución de sus objetivos. Básicamente el presupuesto de la planificación permite:

- Planear e integrar sistemáticamente todas las actividades que la Institución o empresa debe desarrollar en un periodo determinado.
- Controlar y medir los resultados cuantitativos, cualitativos y fijar responsabilidades en las diferentes dependencias de la empresa para lograr el cumplimiento de las metas previstas.
- Coordinar los diferentes centros de costo para que se asegure la marcha de la empresa en forma integral.

Para poder implementar el plan se requiere tener un presupuesto asignado, para los trabajos propuestos.

A continuación se presentan los presupuestos por cada una de los objetivos estratégicos:

<b>OBJETIVO 1</b>	<b>Estrategias</b>	<b>M1</b>	<b>M2</b>	<b>M3</b>	<b>M4</b>	<b>M5</b>	<b>M6</b>	<b>Total</b>
<b>Promover la responsabilidad de actores sociales e institucionales mediante la participación activa de funcionarios y autoridades del Ministerio del Trabajo, mediante la sociabilización de nuevas políticas que ayuden a minimizar los riesgos que pueden presentarse en la actividad laboral.</b>	Participación activa de los actores sociales e institucionales en el diseño, la gestión, la ejecución y el control de las políticas preventivas	3.000,00	4.500,0					7.500,0
	Integración de las políticas de prevención como parte de sus políticas y plan institucional			2.000,0	2.000,00			4.000,00
	Prestación de la asistencia técnica necesaria para el desarrollo y funcionamiento adecuado de comités de seguridad y salud en el trabajo.					2.800,00	3.000,00	5.800,00
<b>TOTAL:</b>								<b>\$ 17.300,00</b>

*Tabla 34. Costos objetivo 1:*

<b>OBJETIVO 2</b>	<b>Estrategias</b>	<b>M1</b>	<b>M2</b>	<b>M3</b>	<b>M4</b>	<b>M5</b>	<b>Total</b>	
	Información y asesoramiento específico al personal responsable en materia de prevención de riesgos laborales en las distintas dependencias del Ministerio.	4.000,00					4.000,00	
	Modernización del sistema de prevención de riesgos laborales mediante la aplicación de procesos de evaluación de las actividades laborales.		3.000,00				3.000,00	
<b>Mejorar la eficiencia y la calidad del sistema de prevención del Ministerio del Trabajo, con la mejora de la infraestructura y el diseño de manuales y protocolos de seguridad ante la posibilidad de un riesgo, para lo cual es necesaria una adecuada formación de funcionarios y autoridades en temas de seguridad laboral.</b>	Impulso a la cultura de prevención en los diferentes niveles del Ministerio mediante actividades formativas relacionadas con la seguridad y la salud laboral.			5.000,00			5.000,00	
	Aplicación y adaptación de manuales de buenas prácticas preventivas y procedimientos de trabajo seguro.			10.000,00	10.000,00		20.000,00	
	Formación específica al personal y comités en la prevención de riesgos laborales en las dependencias del Ministerio.				4.000,00		4.000,00	
	Impulso a la formación de comités de seguridad y salud en el trabajo.					2.000,00	2.000,00	
	Seguimiento y evaluación de la calidad de las actividades formativas desarrolladas en materia de prevención de riesgos laborales.					2.000,00	2.000,00	
	<b>Total</b>						<b>40.000,00</b>	

Tabla 35. Costos objetivo 2

OBJETIVOS	Total Anual
Promover la responsabilidad de actores sociales e institucionales mediante la participación activa de funcionarios y autoridades del Ministerio del Trabajo, mediante la sociabilización de nuevas políticas que ayuden a minimizar los riesgos que pueden presentarse en la actividad laboral.	\$ 17.300,00
Mejorar la eficiencia y la calidad del sistema de prevención del Ministerio del Trabajo, con la mejora de la infraestructura y el diseño de manuales y protocolos de seguridad ante la posibilidad de un riesgo, para lo cual es necesaria una adecuada formación de funcionarios y autoridades en temas de seguridad laboral.	\$ 40.000,00
<b>Total</b>	<b>\$ 57.300,00</b>

El plan de acción nos permite evaluar continuamente al trabajo, siendo la representación real de las tareas que se deben realizar, asignando responsables, tiempo y recursos para lograr un objetivo.

El plan de acción prioriza las iniciativas más importantes para cumplir con ciertos objetivos y metas. De esta manera, un plan de acción se constituye como una guía que brinda un marco o una estructura a la hora de llevar a cabo un trabajo.

OBJETIVOS	Metas 2016		Costo total trabajo	Año 1	Fecha de inicio	Fecha final	Responsable
	Meta del trabajo	Unidad de medida					
Promover la responsabilidad de actores sociales e institucionales mediante la participación activa de funcionarios y autoridades del Ministerio del Trabajo, mediante la sociabilización de nuevas políticas que ayuden a minimizar los riesgos que pueden presentarse en la actividad laboral.	100%	%	\$17.300	\$17.300	Mes 1	Mes 6	Director de Administración de Talento Humano
Mejorar la eficiencia y la calidad del sistema de prevención del Ministerio del Trabajo, con la mejora de la infraestructura y el diseño de manuales y protocolos de seguridad ante la posibilidad de un riesgo, para lo cual es necesaria una adecuada formación de funcionarios y autoridades en temas de seguridad laboral	100%	%	\$40.000	\$40.000	Mes 1	Mes 5	Director de Administración de Talento Humano

*Tabla 36. Plan de acción*



#### 4.7 Indicadores de Gestión

A partir de las últimas décadas las empresas están experimentando un proceso de cambios revolucionarios, pasando de una situación de protección regulada a entornos abiertos altamente competitivos. Esta situación, de transformaciones constantes del ambiente de negocio hace necesario que las empresas, para mantener e incrementar su participación de mercado en estas condiciones, deban tener claro la forma de cómo analizar y evaluar los procesos de su negocio, es decir deben tener claro su sistema de medición de desempeño.

Los indicadores de gestión son la expresión cuantitativa del comportamiento o el desempeño de toda una organización o una de sus partes, cuya magnitud al ser comparada con algún nivel de referencia, puede estar señalando una desviación sobre la cual se tomarán acciones correctivas o preventivas según el caso.

Son un subconjunto de los indicadores, porque sus mediciones están relacionadas con el modo en que los servicios o productos son generados por la institución. El valor del indicador es el resultado de la medición del indicador y constituye un valor de comparación, referido a su meta asociada.

En el desarrollo de los Indicadores se deben identificar necesidades propias del área involucrada, clasificando según la naturaleza de los datos y la necesidad del indicador. Esto es fundamental para el mejoramiento de la calidad, debido a que son medios económicos y rápidos de identificación de problemas.

Línea estratégica	Indicador	Formula
Participación activa de los actores sociales e institucionales en el diseño, la gestión, la ejecución y el control de las políticas preventivas.	Personal involucrado	= Personal involucrado/total de personal
Integración de las políticas de prevención como parte de sus políticas y plan institucional	Nuevas políticas de seguridad y salud en el trabajo	= Nuevas políticas de seguridad / total de políticas existentes
Prestación de la asistencia técnica necesaria para el desarrollo y funcionamiento adecuado de comités de seguridad y salud en el trabajo.	Planes de asistencias	= total de planes de asistencia de seguridad / total de planes de asistencia técnica.

Información y asesoramiento específico al personal responsable en materia de prevención de riesgos laborales en las distintas dependencias del Ministerio.	Personal responsable en prevención de riesgos	= nuevo personal/ personal existente
Modernización del sistema de prevención de riesgos laborales mediante la aplicación de procesos de evaluación de las actividades laborales.	Procesos de evaluación	= número de procesos de evaluación de riesgo/total de procesos
Impulsar la cultura de prevención en los diferentes niveles del Ministerio mediante actividades formativas relacionadas con la seguridad y la salud laboral.	Actividades formativas	= total de actividades periodo actual/ total de actividades periodo anterior.
Aplicación y adaptación de manuales de buenas prácticas preventivas y procedimientos de trabajo seguro.	Manuales de actividades preventivas	= número de revisiones del manual
Formación específica al personal y comités en la prevención de riesgos laborales en las dependencias del Ministerio.	Capacitaciones	= capacitación en seguridad y salud trabajo/total de capacitaciones
Impulsar la formación de comités de seguridad y salud en el trabajo.	Número de comités	= comités periodo actual/comités periodo anterior
Seguimiento y evaluación de la calidad de las actividades formativas desarrolladas en materia de prevención de riesgos laborales.	Actividades de prevención	= total de actividades de prevención realizadas/ actividades prevención planificadas

### CUADRO RESUMEN DE LA IMPLANTACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1	<b>Promover la responsabilidad de actores sociales e institucionales mediante la participación activa de funcionarios y autoridades del Ministerio del Trabajo, mediante la sociabilización de nuevas políticas que ayuden a minimizar los riesgos que pueden presentarse en la actividad laboral.</b>										
ESTRATEGIA 1.1	<b>Participación activa de los actores sociales e institucionales en el diseño, gestión, ejecución y control de las políticas preventivas.</b>				<b>Semaforización</b>			<b>Costos</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios de verificación</b>
	<b>ACCIÓN</b>	<b>META</b>	<b>Fecha/inicio</b>	<b>Fecha/final</b>							
Actividad 1	Establecimiento de Cronograma anual de reuniones para el diseño, gestión y control de las actividades planificadas.	100% Participación de funcionarios y autoridades	M1	M2	100%	80%	60%	7,500.00	Director y Coordinador TTHH	Personal involucrado	Listas de participantes
Actividad 2	Aplicación del Cronograma Anual de reuniones para el diseño, gestión y control de las actividades planificadas.	70% Nuevas políticas integradas al Plan Institucional del Ministerio	M1	M2	80%	60%	50%		Coordinador de Talento Humano	Nuevas políticas de seguridad y salud en el trabajo	Actas de reuniones de trabajo
ESTRATEGIA 1.2	<b>Integración de las políticas de prevención como parte de sus políticas y Plan Institucional</b>				<b>Semaforización</b>			<b>Costos</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios de verificación</b>
Actividad 1											
Actividad 2	Invitación curso a empleados públicos del Ministerio del trabajo para integrar las políticas de prevención.	80% Participación de funcionarios y autoridades	M3	M4	80%	60%	40%	4,000.00	Director y Coordinador TTHH	Planes de asistencia	Registros de control de asistencia técnica.
									Analista TTHH	Personal involucrado	Listas de participantes

ESTRATEGIA 1.3	Prestación de la asistencia técnica necesaria para el desarrollo y funcionamiento adecuado de comités de seguridad y salud en el trabajo.				Semaforización			Costos	Responsable	Indicadores	Medios de verificación
Actividad 1	Establecimiento de procedimientos de comunicación de prevención para el desarrollo adecuado de los Comités de Seguridad y Salud Laboral	90% Asistencia y apoyo a los comités de seguridad y salud en el trabajo	M4	M5	90%	60%	>50%	5,800.00	Director Coordinador y Analistas	Planes de asistencia	Registros de control de asistencia técnica.
Actividad 2	Aplicación de procesos de comunicación y prevención para el desarrollo de las actividades de los comités de seguridad y salud laboral	100% Participación de funcionarios y autoridades	M5	M6	100%	80%	50%		Coordinador de Talento Humano	Personal involucrado	Listas de participantes

<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> 2	<b>Mejorar la eficiencia y la calidad del sistema de prevención del Ministerio del Trabajo, con la mejora de la infraestructura y el diseño de manuales y protocolos de seguridad ante la posibilidad de un riesgo, para lo cual es necesaria una adecuada formación de funcionarios y autoridades en temas de seguridad laboral.</b>										
<b>ESTRATEGIA 2.1</b>	<b>Información y asesoramiento específico al personal responsable en materia de prevención de riesgos laborales en las distintas dependencias del Ministerio.</b>				<b>Semaforización</b>			<b>Costos</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios de verificación</b>
	<b>ACCIÓN</b>	<b>META</b>	<b>Fecha/inicio</b>	<b>Fecha/final</b>							
Actividad 1	Establecimiento de procedimientos de comunicación para proporcionar información y asesoramiento a los responsables en materia de prevención de riesgos.	80% Participación de funcionarios y autoridades	M1	M2	80%	50%	40%	4,000.00	Director Coordinador de TTHH y Analistas	Personal involucrado	Listas de participantes
Actividad 2	Diseño de protocolos para agilizar las actividades de prevención.	80% De los nuevos protocolos	M1	M2	80%	60%	>50%		Coordinador TTHH y Analistas	Nuevas políticas de seguridad y salud en el trabajo	Actas de reuniones de trabajo
<b>ESTRATEGIA 2.2</b>	<b>Modernización del sistema de prevención de riesgos laborales mediante la aplicación de procesos de evaluación de las actividades laborales.</b>				<b>Semaforización</b>			<b>Costos</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios de verificación</b>
Actividad 1	Estudio y evaluación de las actividades en materia preventiva.	70% Evaluación de todas las actividades	M1	Continuo	70%	70%	50%	3,000.00	Director Coordinador y Médico en Seguridad	Número de actividades	Total de actividades
Actividad 2	Diseño de nuevos procesos en materia de prevención.	70% De nuevos procesos	M1	M3	70%	50%	40%		Director Coordinador y Médico en Seguridad	Personal involucrado	Listas de participantes

<b>ESTRATEGIA 2.3</b>	<b>Impulso a la cultura de prevención en los diferentes niveles del Ministerio mediante actividades formativas relacionadas con la seguridad y la salud laboral.</b>				<b>Semaforización</b>			<b>Costos</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios de verificación</b>
Actividad 1	Estudio anual de las necesidades en materia de prevención de riesgos laborales.	100% De nuevas necesidades	M1	M4	100%	90%	>80%	5,000.00	Coordinador TTHH y Analistas	Planes de asistencia	Registros de control
Actividad 2	Desarrollo y aplicación del programa de actividades formativas relacionadas con la seguridad y la salud laboral	100% De nuevos programas	M1	M4	100%	90%	80%		Director Coordinador y Médico en Seguridad	Personal involucrado	Listas de participantes
<b>ESTRATEGIA 2.4</b>	<b>Aplicación y adaptación de manuales de buenas prácticas preventivas y procedimientos de trabajo seguro.</b>				<b>Semaforización</b>			<b>Costos</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios de verificación</b>
Actividad 1	Reestructuración de manuales de prácticas preventivas.	100% Asistencia y apoyo a los comités de Seguridad y Salud en el trabajo	M3	Continuo	100%	80%/90%	>80%	20,000.00	Director Coordinador y Médico en Seguridad	Planes de asistencia	Registros de control de asistencia técnica.
Actividad 2	Aplicación manual de buenas prácticas preventivas de riesgos laborales.	100 % Funcionarios conocen el manual	M3	M4	100%	80%	50%		Coordinador TTHH y Analistas	Personal involucrado	Listas de participantes
<b>ESTRATEGIA 2.5</b>	<b>Formación específica al personal y comités en la prevención de riesgos laborales en las dependencias del Ministerio.</b>				<b>Semaforización</b>			<b>Costos</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios de verificación</b>
Actividad 1	Diseño de cursos de formación específica destinados al personal de los servicios de prevención de riesgos laborales.	80% Asistencia y apoyo a los comités de seguridad y salud en el trabajo	M1	Continuo	80%	80%	50%	4,000.00	Coordinador TTHH y Analistas	Planes de asistencia	Registros de control de asistencia técnica.
Actividad 2	Participación en cursos de formación específica destinados al personal de los servicios de	100% Participación de funcionarios y autoridades	M4	Continuo	100%	80%	50%		Coordinador TTHH y Analistas	Personal involucrado	Listas de participantes

	prevención de riesgos laborales.										
<b>ESTRATEGIA 2.6</b>	<b>Impulso la formación de comités de seguridad y salud en el trabajo</b>				<b>Semaforización</b>			<b>Costos</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios de verificación</b>
Actividad 1	Elaboración de cursos de formación específica destinados a los miembros de los comités de seguridad y salud.	50% Nuevos cursos	M1	Continuo	50%	50%	>40%	2,000.00	Coordinador TTHH y Analistas	Planes de nuevos cursos	Registros de control de cursos
Actividad 2	Aplicación de cursos de formación específica destinados a los miembros de los comités de seguridad y salud.	50% Participación de funcionarios y autoridades	M1	M5	50%	40%	30%		Analistas	Personal involucrado	Listas de participantes
<b>ESTRATEGIA 2.7</b>	<b>Seguimiento y evaluación de la calidad de las actividades formativas desarrolladas en materia de prevención de riesgos laborales.</b>				<b>Semaforización</b>			<b>Costos</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios de verificación</b>
Actividad 1	Elaboración de encuestas específicas de seguimiento y evaluación de la calidad de las actividades formativas desarrolladas en materia de prevención de riesgos laborales.	100% Personal evaluado	M1	Continuo	100%	70%	>60%	2,000.00	Analistas	Planes de asistencia	Registros de asistencia técnica.
Actividad 2	Realización de encuestas específicas para el seguimiento y evaluación de la calidad de las actividades formativas desarrolladas en materia de prevención de riesgos laborales.	90% Personal evaluado	M1	M5	90%	60%	50%		Analistas	Personal involucrado	Listas de participantes

## CONCLUSIONES

- La seguridad y salud en el trabajo es parte fundamental para maximizar el rendimiento y desempeño del talento humano en cualquier tipo de institución, sea esta pública o privada, ya que un ambiente de trabajo con un mínimo riesgo de accidentes, motiva al personal a brindar un mejor servicio. Conocer de primera mano la información y ayuda a determinar de forma real cuales son los principales problemas que presenta el Ministerio.
- El correcto diseño e implantación de un plan estratégico de seguridad y salud en el trabajo está condicionado a factores como la estructura estatal, ya que estamos hablando de una institución pública, los factores políticos y legales que pueden afectar a la implantación en los plazos previstos así mismo los funcionarios no tienen una cultura de planificación, principalmente debido al desconocimiento de temas relacionados con la seguridad en su área de trabajo.
- De la información recopilada se concluye que no existe una sociabilización de los planes de prevención y mitigación de los riesgos dentro del Ministerio, lo cual genera un riesgo adicional, ante un posible accidente laboral.
- La propuesta de planificación estratégica, tiene como base diseñar e implementar planes de capacitación y diseño de estrategias y actividades para lograr en el corto plazo que todos los funcionarios conozcan cuales son las acciones que deben aplicar al momento de generarse algún tipo de problema de seguridad o salud en el puesto de trabajo.
- Se cuenta con instalaciones de trabajo adecuadas, no se cuentan con los insumos y requerimientos de seguridad propios de la actividad laboral, en este caso muchas personas encuestadas afirman que no hay suficiente ventilación, y que se requieren pantallas especiales en los computadores para lograr un mejor trabajo, ya que la mayoría hace un trabajo de oficina.



## RECOMENDACIONES

- Diseñar y aplicar el presente Plan Estratégico de Seguridad y Salud en el trabajo tratando de minimizar los problemas burocráticos que se pueden presentar al momento de conseguir los recursos económicos y apoyo Interinstitucional.
- Aplicar las estrategias y actividades para lograr en el corto plazo que todos los funcionarios conozcan cuales son las acciones que deben aplicar al momento de generarse algún tipo de problema de seguridad o salud en el puesto de trabajo.
- Crear planes de sociabilización de los temas de prevención y mitigación de los riesgos dentro del Ministerio del Trabajo, lo cual minimizará los riesgos ante un posible accidente laboral.
- Capacitar y brindar todos los medios necesarios para garantizar la seguridad y salud en el trabajo. Es un derecho y una obligación que se encuentra estipulado en la Constitución de la República del Ecuador; por lo que toda Institución pública o privada deberá garantizar el derecho de desarrollar sus actividades en un ambiente que garantice su salud e integridad física.
- Adecuar las instalaciones de trabajo y realizar las inversiones de insumos y requerimientos de seguridad propios de la actividad laboral de los funcionarios del Ministerio.

## Bibliografía

- Desarrollo Sustentable*. (1 de Noviembre de 2013). Recuperado el 12 de Octubre de 2015, de <http://desarrollosustentableas1.blogspot.com/2013/11/unidad-4-actividad-2-actividad-13.html>
- ABC, D. (10 de Abril de 2012). *Capacitación*. Obtenido de <http://www.definicionabc.com/general/capacitacion.php>
- Alvear, G., & Villegas, J. (1989). *Los riesgos y sus efectos en la salud*. México: Situam.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- Betancourt, O. (15 de Diciembre de 2013). *Enfoque alternativo de la salud y seguridad en el trabajo*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2015, de Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana de México
- Brainly. (10 de Enero de 2008). *Definición y ejemplos de equilibrio*. Obtenido de <http://brainly.lat/tarea/1009917>
- Cañada, J., & Díaz, I. (2009). *Manual para el profesor de seguridad en el trabajo*. Barcelona: Centro nacional de condiciones de trabajo.
- Castro Soto, J. (2012). *Tecnología de la seguridad y salud laboral*. México.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw Hill.
- Cortés, J. (2007). *Seguridad e higiene en el trabajo*. Madrid: Tebar.
- Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson.
- CPCCS. (2014). *Plan Estratégico*. Obtenido de <http://www.cpccs.gob.ec/docs/niceditUploads/tempo/1432583495CPCCS%20-%20Resumen%20Ejecutivo%20PEI%202015%20-2018.pdf>
- Crece negocios. (2014). *Análisis externo*. Obtenido de <http://www.crecenegocios.com/analisis-externo-oportunidades-y-amenazas/>
- Cruz, K. (8 de Junio de 2010). *Desarrollo de personal y capacitación para un desempeño efectivo*. Obtenido de

<http://www.monografias.com/trabajos25/desarrollo-y-capacitacion/desarrollo-y-capacitacion.shtml>

Definición.DE. (12 de Abril de 2009). *Definiciones de palabras*. Obtenido de <http://definicion.de/cliente/>

El Universo. (6 de Enero de 2015). *Economía de Ecuador creció en 3,4% al fin del 2014, según el Banco Central*. Obtenido de <http://www.eluniverso.com/noticias/2015/01/06/nota/4403461/economia-ecuador-crecio-34-fin-2014-segun-banco-central>

Fundación televisa. (10 de Noviembre de 2015). *Salud*. Obtenido de <http://fundaciontelevisa.org/valores/valores/salud/>

Gámez de la Hoz, J. (2013). *La formación como herramienta en prevención de riesgos laborales y salud laboral*. Barcelona: LULU.

Granja, P. (20 de Enero de 2015). *Visión Nacional*. Obtenido de <http://edicionimpresa.elcomercio.com/es/03100000b84ca7b8-faf1-46f3-b479-b9a71a561a5d>

Laborda, G. (2000). *Carcinogénesis inducida por agentes químicos presentes en industria*. Madrid: Revista prevención.

Medina y Gutierrez Ingenieros. (15 de Abril de 2014). *Diseño y evaluación de programas de capacitación*. Obtenido de <http://myg-ingenieros.com/absolucion-de-consultas-tecnicas-al-publico-en-general-via-internet/>

Medina, J. (15 de Febrero de 2012). *Esquema metodológico para la elaboración de un plan estratégico*. Recuperado el 9 de Octubre de 2015, de <http://www.oocities.org/es/medinajeannede/planificacion/tf.html>

Ministerio del Trabajo. (17 de Julio de 2013). *Estatuto orgánico por procesos*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/04/Estatuto-Organico-de-gesti%C3%B3n-por-Procesos-del-MRL.pdf>

Ministerio del Trabajo. (10 de Diciembre de 2015). *Planificación estratégica*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/valores-mision-vision/#>

- Ministerio del Trabajo Ecuador. (12 de octubre de 2015). *Seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Noriega, M. (1993). *Organización laboral, exigencias y enfermedad*. Washington: Organizacion Panamericana de la Salud.
- Oficina internacional del trabajo. (1984). *Manual de educación obrera*. Suiza: OIT.
- OHSAS 18001. (2003). *Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional - requisitos*. Madrid: Fondonorma.
- Organización de Estados Americanos. (2013). *Sistemas de información sobre el comercio exterior*. Recuperado el 20 de Octubre de 2015, de <http://www.sice.oas.org/trade/junac/decisiones/DEC584s.asp>
- Porter, Michael. (10 de octubre de 2015). *Las 5 Fuerzas de Porter – Clave para el Éxito de la Empresa*. Obtenido de <http://www.5fuerzasdeporter.com/>
- Quezada, Y. (Junio de 2014). *Diseño de un plan de marketing para la empresa textil Telinsco*. Obtenido de El factor cultural hace que todas las personas, en especial aquellos que se dedican a la función pública se mantengan actualizados en cuanto a las nuevas tendencias de moda, además de considerar
- Real Academia de la Lengua. (2014). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de [http://buscon.rae.es/drae/cgi-bin/aviso\\_dle.cgi?url=srv/search&id=25tUsC1Qk2x5oxquW6c](http://buscon.rae.es/drae/cgi-bin/aviso_dle.cgi?url=srv/search&id=25tUsC1Qk2x5oxquW6c)
- Romero, A. (2013). *Diagnóstico de normas de seguridad y salud en el trabajo e implementación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Mirrotec industries S.A.* Guayaquil: Facultad de ingeniería industrial.
- Senplades. (10 de Diciembre de 2015). *Guía metodológica de planificación institucional*. Obtenido de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/06/GUIA-DE-PLANIF.pdf>
- Senplandes. (12 de Noviembre de 2014). *Plan nacional del buen vivir*. Obtenido de <http://www.buenvivir.gob.ec/documents/10157/13136/6+Objetivos+nacional+es+para+el+Buen+Vivir.pdf>

- Significados. (12 de Agosto de 2012). *Significados*. Obtenido de <http://www.significados.com/foda/>
- Stellman, J. M. (2001). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales.
- Universo Jus. (11 de Diciembre de 2015). *Definiciones*. Obtenido de [http://universojus.com/diccionario/definir\\_rae.php?consultar=investigaci%C3%B3n](http://universojus.com/diccionario/definir_rae.php?consultar=investigaci%C3%B3n)
- Vicana, A. (2014). *Animación y presentación del producto en el punto de ventas*. México: IC editorial.

**ANEXOS**