



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA FAREM - ESTELI

Influencia de las condiciones de higiene y seguridad ocupacional en el
desempeño de los servidores públicos de la municipalidad de la Concordia,
Periodo 2018

Trabajo de Seminario de Graduación para optar al grado de
Licenciatura en Administración de Empresas

Autores:

- ✓ Rudy René Cornejo Paz
- ✓ Ingreed Osorieth Araúz López
- ✓ Eyllin María Cruz Zeledón

Tutor: Msc. Aminta Briones Lazo

Estelí 16 de marzo del 2019



Contenido

DEDICATORIA	7
AGRADECIMIENTO	9
RESUMEN	10
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Antecedentes	13
1.2. Planteamiento del problema	16
1.3. Preguntas de investigación	17
1.3.1. Pregunta general.....	17
1.3.2. Preguntas específicas	17
1.4. Justificación.....	18
II. OBJETIVOS.....	19
2.1. Objetivo General	19
2.2. Objetivos Específicos.....	19
III. MARCO TEÓRICO.....	20
3.1. Higiene y seguridad en el trabajo.....	20
3.1.1. Higiene en el trabajo	20
3.1.2. Objetivos de la higiene en el trabajo.....	20
3.2. Condiciones ambientales del trabajo.....	21
3.2.1. Iluminación.....	21
3.2.2. Ruido.....	21
3.3. Condiciones atmosféricas	22
3.3.1. Temperatura:.....	22
3.4. Seguridad en el trabajo	22
3.4.1. Prevención de accidentes.....	22
3.4.2. Los accidentes de trabajo se clasifican en:.....	23
3.4.3. Accidentes sin baja	23
3.4.4. Accidente con baja.....	23
3.4.5. Es aquel que puede causar:.....	23
3.4.6. Incapacidad permanente parcial.....	24
3.4.7. Incapacidad total permanente. Pérdida total de la capacidad de trabajo.....	24
3.4.8. Muerte.....	24
3.5. Identificación de las causas de accidentes.....	24
3.5.1. Agente.....	24
3.5.2. Parte del agente.....	24

3.5.3.	Condición insegura	24
3.5.4.	Tipo de accidente.	24
3.5.5.	Acto inseguro.	25
3.5.6.	Factor personal de inseguridad.....	25
3.6.	Costos directos o indirectos de los accidentes	25
3.7.	Ley general de higiene y seguridad laboral 618.....	25
3.7.1.	Ámbito de aplicación:.....	25
3.7.2.	Actuación normativa	26
3.7.3.	Obligación del empleador	26
3.7.4.	De la capacitación a los trabajadores.....	27
3.7.5.	De la salud de los trabajadores	27
3.7.6.	Las comisiones mixtas de higiene y seguridad del trabajo	27
3.8.1.	Desempeño de las tareas	28
3.8.2.	Que se evalúa	28
3.8.3.	Importancia	29
3.9.	Factores que influyen en el desempeño laboral	29
3.9.1.	Capacitaciones.....	29
3.9.2.	Actitudes	29
3.9.3.	Motivaciones.....	30
IV.	HIPÓTESIS.....	31
4.1.	Planteamiento de la hipótesis.....	31
4.2.	Variables.....	31
V.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	32
	Cuadro N°1.....	32
VI.	DISEÑO METODOLÓGICO.....	33
6.1.	Contexto y área de estudio	33
	Imagen N° 1.....	33
6.1.2.	Enfoque mixto	34
6.1.3.	Población y muestra.....	34
6.1.4.	Técnicas e instrumentos para la obtención de información.....	34
6.2.	Procesamiento de Información.....	35
6.3.	Etapas de la Investigación	37
6.3.1.	Primera Etapa: Investigación Documental.....	37
6.3.2.	Segunda Etapa: Elaboración de Instrumentos	37
6.3.3.	Tercer Etapa: Trabajo de campo.	37
VII.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	38

VIII. GENERALIDADES DE LA INSTITUCIÓN	39
8.3. Organigrama.....	40
Imagen N°1.Organigrama de la Alcaldía de la Concordia	40
Fuente: Alcaldía Municipal la Concordia.....	40
Gráfico N°1	41
Gráfico N°2	42
Gráfico N°3	43
Gráfico N°4	44
Grafica N°5	45
Gráfico N°6	46
Grafica N° 7	47
Gráfico N° 8	48
Gráfico N° 9	49
Gráfico N°10.....	50
Gráfico N° 11	51
Gráfico N°12	51
Gráfico N°13	52
Gráfico N°14.....	53
Gráfico N°15	54
Gráfico N°16.....	55
Grafica N°17	56
Grafica N°18	57
Grafica N°19	58
Gráfico N° 20	59
1.1.1 Análisis foda	60
Cuadro N°. 2.....	60
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES.....	63
Bibliografía	64
ANEXOS	66
Anexo N.º 1. Encuesta	67
Anexo N°2 - Entrevista.....	71
Anexo N° 3. Hoja de observación.....	73
Anexo 4. Evaluación al Desempeño.	75
Anexo 7. Cronograma de actividades	79
Fuente Propia	81

Anexo N.º 9. Inseguridad.....	82
Anexo N.º 10. procesos	82
Fuente propia.....	83
Anexo N.º 11. Proceso encuesta	83
.....	83
Fuente Propia.....	83
Anexo N.º 12. Amenazas	83
Fuente propia.....	84
Anexo N.º 13. Espacio	84
Fuente propia.....	84
Anexo N.º 14. Ambiente.....	84
Anexo N.º 15. Imprudencia	85
Anexo N.º 16. Agentes	85

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios que nos da el don del conocimiento para nuestra superación personal y cual nos ha dejado llegar hasta donde estamos hoy en el culmen de nuestra carrera de manera exitosa.

A nuestros padres quienes siempre respaldaron este paso tan importante el ciclo de nuestra vida ofreciéndonos siempre esa mano amiga en momentos donde creímos que todo se acababa ellos nos daban ánimo para salir adelante sin desfallecer, ellos que a pesar de sus limitaciones nos dieron valores como nuestra primera escuela que es nuestro hogar.

A nuestros hermanos que siempre vieron en nosotros esa esperanza de alcanzar nuestros sueños los cuales siempre se veían amenazados por obstáculos significativos que también nos dejan como experiencia el pensar que nada en la vida es fácil y que todo lo que se obtiene con esfuerzo y sacrificio tiene más valor a la hora de ejercerlo en el contexto que sea.

Familiares cercanos que siempre pusieron ese granito de arena para ir construyendo ese muro edificado sobre desvelos, desafíos, limitaciones personales y otros factores que al final hacen sentir que valió la pena todo el esfuerzo puesto no solo por nosotros sino también el de ellos infinitamente gracias.

A nuestros compañeros de vida quienes confiaron plenamente todo el tiempo que nos alejamos del hogar emprendiendo una jornada más durante todo el periodo lectivo el cual estuvimos viajando desde los diferentes municipios de cada uno de nuestros departamentos.

A los alcaldes de todos y cada uno de los municipios quienes siempre incentivaron y valoraron el empeño de cada uno de nosotros por ser cada día mejores y de esta manera ofrecer un mejor servicio a quienes nos debemos que son la personas que atendemos en cada una de las municipalidades.

A nuestros compañeros de clase por soportar nuestras actitudes en cada encuentro ya que tenemos caracteres diferentes y de alguna manera siempre logramos trabajar de manera colectiva intercambiando conocimientos tanto en el aula de clase como en cada uno de nuestros municipios.

A la Universidad Autónoma de Nicaragua UNAN, Managua y a la Facultad Regional Multidisciplinaria FAREM-Estelí donde nos ha brindado con esmero y cariño el pan del saber y cada uno de los docentes que cultivaron a través de esa gran experiencia nuestro conocimiento, donde adquirimos ese gran compromiso de retransmitir de la mejor manera lo aprendido en todos estos años.

Ingreed Osorieth Aráuz López

Rudy René Cornejo Paz

Eylin María Cruz Zeledón

AGRADECIMIENTO

A nuestro señor Jesucristo hijo Único de Dios, quien siempre nos protege de los constantes peligros a los que nos exponemos desde el momento que emprendemos un camino, sabiendo que él es quien nos da la vida y que él también nos la puede quitar gracias infinitas a él por esta gran oportunidad de la cual pocos hemos sido beneficiados.

Nuestras autoridades locales (alcaldes(as) y vicealcaldes(as), quienes son los garantes de que nuestros grupos asistan regularmente a todos los encuentros necesarios para optar al título de licenciado en administración de empresas.

Al sistema nacional de carrera administrativa municipal, (SINACAM), por su gran interés en la promoción de nivelación de todos los servidores públicos municipales de nuestro país, a este centro educativo (UNAN – FAREM – ESTELI), por darnos la oportunidad de ser parte de su sistema de educación profesional desde la perspectiva de estudiante y toda esa gran maquinaria de profesionales que nos compartieron sus conocimientos para de esta manera lograr cumplir con todos nuestros objetivos.

A nuestro buen gobierno dirigido por el comandante Daniel y la Compañera Rosario quienes siempre se han preocupado por hacer de nosotros mejores servidores públicos creando satisfacción en la entrega de nuestros servicios en todos los niveles a nuestra población e impulsando cada día esa profesionalización gratuita a todos los pobladores de este gran país.

Ingreed Osorieth Aráuz López

Rudy René Cornejo Paz

Eylin María Cruz Zeledón

RESUMEN

El presente estudio de investigación está basado en la influencia de las condiciones de higiene y seguridad ocupacional en el desempeño de los servidores públicos de la municipalidad de la Concordia periodo 2018, mediante un estudio que facilite el quehacer municipal en garantía de un pleno desarrollo donde el factor recurso humano se desempeñe en ambientes dignos garantizando de esta manera un buen producto.

El propósito fundamental de este estudio es identificar y analizar las condiciones de higiene y seguridad ocupacional de toda la institución y que los resultados obtenidos sean aplicados de manera oportuna en aras del desarrollo socio económico de este municipio en dependencia por supuesto de la manera que se ofrezcan los servicios por parte del gobierno local.

Es muy relevante la voluntad política de los actores principales de este proceso ya que sin esto quedaría todo prácticamente reflejado en un papel más en los archivos de esta municipalidad, o sea que el mayor logro está basado en la aplicación de todas las herramientas para la realización del plan de higiene y seguridad ocupacional, los que permitirán reglamentar y aplicar medidas para eliminar o reducir el riesgo de reducir accidentes y enfermedades laborales.

Los resultados de la investigación revelan que la mayoría de los servidores públicos de la municipalidad de la Concordia no están apropiados del significado de las condiciones de higiene y seguridad ocupacional que les permita su pleno desarrollo, hacen falta condiciones de higiene y seguridad para desempeñar mejor los trabajos. Además, no cuentan con herramientas adecuadas ya que no existe un plan de higiene y seguridad ocupacional en la Municipalidad de la Concordia.

Palabras clave: condiciones de higiene, seguridad ocupacional, desempeño laboral, Municipalidad,

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio trata sobre el análisis de la influencia de las condiciones de higiene y seguridad ocupacional en el desempeño de los servidores públicos de la municipalidad de la Concordia, en el periodo 2018.

La higiene y seguridad ocupacional es un conjunto de disposiciones y normativa que deben atender todas las organizaciones para asegurar la integridad física, la salud y la higiene, así como también para disminuir los riesgos y accidentes laborales de sus trabajadores, que puedan incidir en el nivel de satisfacción y eficiencia de los trabajadores.

Las razones antes mencionadas han motivado la realización de un estudio sobre cómo influyen las condiciones de higiene y seguridad del trabajo en el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad de la Concordia.

Este estudio consistió en identificar cuales aspectos de la ley 618, ley general de higiene y seguridad del trabajo de Nicaragua no están siendo aplicados adecuadamente, se analizó en qué, y cómo esto pone en riesgo la salud y la seguridad de los servidores públicos afectándolos en el desempeño de sus actividades, este estudio propone la implementación de acciones las cuales ayudarán a disminuir el riesgo de accidentes o enfermedades laborales.

El mismo trasciende más allá de la protección de la salud de los servidores públicos de la municipalidad de la Concordia, ya que con su implementación obviamente se reducirán en gran número de riesgos que pongan en peligro a la persona sobre la cual recae determinada acción, evitando de esta manera la disminución del recurso y desde luego la pérdida económica que esto acarrea ya sea por la falta de personal especializado así como el pago extra de alguien que se encargue interinamente del desempeño de la plaza.

En este estudio se aborda aspectos como los antecedentes con similitud al caso de investigación que permitió evacuar la dudas pertinentes a este estudio, el planteamiento del problema proporcionó las interrogantes aplicadas para la búsqueda de alguna solución oportuna, también se planteó una justificación que permitió observar la necesidad del estudio planteado, contó con objetivos permitió ver el horizonte de estudio, un marco teórico donde se abordaron todos los términos de referencia al caso y que cada significado abordado lleve la concordancia al caso de estudio, hipótesis y variables

que permitieron medir el impacto que hizo el estudio en el ámbito de aplicación desde el punto de vista técnico metodológico aquí se describe el enfoque de la investigación programado mediante un cronograma de actividades.

1.1. Antecedentes

Para el fundamento de este estudio se ha seleccionado la Municipalidad de la Concordia en el Departamento de Jinotega, dado que en dicha institución todos sus ejercicios incluyen mano de obra uno de los principales recursos y que según la metodología en gran parte de este tipo de institución se ha descuidado la importancia hacia este sector convirtiéndose evidentemente en una amenaza para su desarrollo, los criterios estuvieron más que todo dirigidos hacia una serie de medidas de higiene y seguridad ocupacional en la municipalidad de la Concordia en el periodo 2018.

Para llevar a cabo de manera exitosa este estudio se consultaron diferentes tipos de literatura que permitieron hacer propuestas más certeras a la hora de aplicar dicho estudio en la institución propuesta.

Se realizó una búsqueda de tesis similares en la web, encontrando los siguientes casos de investigación a nivel internacional.

En la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala en la universidad Rafael Landívar, se encontró una investigación con el título: Seguridad en el trabajo y desempeño laboral, donde el objetivo principal fue: Determinar la relación entre seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores, los principales resultados de esta investigación fueron los siguiente:

Existe relación entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral, porque permite que los colaboradores realicen el trabajo de mejor forma al establecer medidas de seguridad, ya que hace que todo el personal se sienta seguro al momento de ejecutar sus tareas diarias y así evitar accidentes y enfermedades.

El grado de desempeño laboral de los colaboradores, constituye un elemento fundamental para el buen funcionamiento de la empresa, ya que la evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios para la organización y el personal.

Los factores que afectan el desempeño laboral del personal son mobiliarios y equipo proporcionado, iluminación, ventilación, información que se brinda sobre seguridad, señalizaciones de emergencia y capacitaciones. Diaz de Leon , (2017).

En otro estudio Castro Guidos, Martinez Nolasco, & Ramirez Cruz, (2011) sobre “Estudio sobre la higiene y seguridad ocupacional para fortalecer el desempeño laboral de los empleados de la Alcaldía Municipal de Cuscatancingo, departamento de San Salvador, donde el objetivo principal se enfocó en “Detectar y evaluar oportunamente el origen de los accidentes de trabajo como también las enfermedades profesionales que perjudiquen el desempeño laboral de los empleados de la Alcaldía Municipal de Cuscatancingo” y donde los principales resultados fueron:

- ✓ Se determinó la ausencia de un programa de Higiene y Seguridad Ocupacional en la Alcaldía de Cuscatancingo que oriente a los empleados en las medidas de seguridad e higiene que deben mantener en sus puestos de trabajo.
- ✓ La Alcaldía Municipal de Cuscatancingo no cuenta con un Comité encargado de velar por el mejoramiento de las condiciones de Higiene y Seguridad de los empleados y que se encargue de la prevención de enfermedades y accidentes laborales y de investigar las causas de los que se presentan para tomar medidas pertinentes.
- ✓ Se determinó un alto riesgo de padecer diversas enfermedades en los empleados de la Institución en estudio, lo que es posible debido a la presencia de diversos agentes sobre los cuales es posible realizar acciones encaminadas a disminuir la exposición de los empleados a los mismos para disminuir dichas enfermedades.
- ✓ Se concluyó la presencia de accidentes laborales en los empleados de la Alcaldía de Cuscatancingo, debido a condiciones inseguras en las que se realizan ciertos trabajos y a que un alto porcentaje del personal no utiliza el equipo de protección.
- ✓ Se determinó que en las instalaciones de la Alcaldía se pueden realizar trabajos para mejorar las condiciones de iluminación, temperatura, ruido y ventilación, y realizar diversas actividades para mejorar aspectos como la señalización y el orden.

Se realizó una recapitulación en la biblioteca Urania Zelaya de la FAREM – Estelí, en donde se encontraron los siguientes estudios realizados por estudiantes de la UNAM.

Se encontró un tema similar al de este estudio que trata sobre la Incidencia de higiene y seguridad en el desempeño laboral de la fábrica TACASA S.A en el primer semestre del año 2016, donde el objetivo principal es determinar la incidencia de higiene y seguridad en el desempeño laboral en la fábrica TACASA. S.A en el primer semestre del año 2016. Y sus resultados fue que se presentó a la empresa una alternativa para actualizar el reglamento técnico de higiene y seguridad laboral. Con este

plan se pretende beneficiar a la empresa y a los mismos colaboradores para que sigan funcionando en sus niveles de trabajo producción, efectividad y continúen en desarrollo beneficioso. Casco Suarez, Chavarría Pérez, & Fajardo Martinez, (2016)

En otro estudio similar Herrera Gutiérrez, Juárez Arróliga, & Orozco Romero, (2016) sobre Incidencia de higiene y seguridad en el desempeño laboral de la empresa IMEXA de Ocotlán en el II semestre 2016. Se propone el siguiente objetivo: Determinar la incidencia de higiene y seguridad en el desempeño laboral de la empresa IMEXA de Ocotlán II semestre 2016. De acuerdo a los objetivos planteados lograron identificar las medidas que frecuentemente usan en cuanto a higiene y seguridad laboral, también evaluaron los factores que afectan el desempeño laboral en la empresa.

En un tercer estudio sobre aplicación de normas de higiene y seguridad laboral en el hospital escuela San Juan de Dios, Estelí en el II semestre del año 2015. Como objetivo general analizaron la aplicación de las normas de higiene y seguridad laboral en el hospital escuela San Juan de Dios; en el II semestre del año 2015. El resultado encontrado en este estudio se llega a la conclusión que la mayoría de los accidentes son leves y los cuales son ocasionados por descuidos del personal y porque a ellos mismos no les gusta utilizar los equipos de protección necesarios que les brinda el hospital, debido al poco interés por parte de los trabajadores. Espinoza Cruz, García Chavarría, & Ráudez Urrutia, (2015)

Todos estos estudios antes mencionados fueron de utilidad para la elaboración de presente estudio en la municipalidad de la Concordia, por que aportaron fundamentos teóricos sobre como analizar el cumplimiento de la norma de higiene y seguridad para el buen desempeño de los servidores públicos y brindar recomendaciones para superar las debilidades encontradas.

1.2. Planteamiento del problema

Para toda empresa ya sea esta pública o privada el elemento fundamental para su desempeño está representado en los recursos humanos como fundamento de toda su operatividad y empresa de manera directa o indirecta por tanto este preciado recurso debe cuidarse y asegurarse para su optimización garantizando a la vez la eficiencia y eficacia observado en su disposición inmediata y en las condiciones más óptimas para el desarrollo de todas las actividades que conlleven al incremento productivo y efectivo para lo que fueron creadas.

En su mayoría las empresas han descuidado a gran escala este sector que como se menciona en el texto anterior representa el espíritu emprendedor de los resultados obtenidos a través de buenas prácticas conductuales y de orden científico sobre el empoderamiento de cada uno de los servidores públicos dentro de su área de trabajo mediante técnicas incorporadas dentro de todos los aspectos que conlleven a garantizarles un entorno amigable con sus prácticas laborales desde la óptica en donde todo esto al final nos producirá una estera satisfacción laboral y por ende el mayor desempeño que se convertirá en los resultados esperados.

Higiene y seguridad laboral son conocimientos y normativas que ya se manejan a nivel globalizado, ha sido uno de los factores determinantes en la obtención de márgenes de utilidad, ya que en base al conocimiento las consecuencias de tener condiciones de trabajo inadecuadas son las que generan accidentes y estos restan ganancia a las empresas.

El principal problema en la municipalidad de La Concordia es que no se cuenta con un manual que indique los procedimientos técnicos básicos sobre higiene y seguridad laboral, otro factor es que no acatan las orientaciones mínimas con las que se cuenta para la protección y seguridad laboral.

Falta de interés por parte de los servidores públicos de la Municipalidad para hacer uso de los equipos de protección e higiene laboral, falta de capacitación en cuanto a la aplicación de los controles internos de higiene y seguridad laboral y la falta de supervisión por parte de los jefes inmediatos para que los servidores públicos hagan buen uso del equipo de protección de los cuales ha sido dotados en función de su higiene y seguridad.

Este documento será de mucha utilidad para el buen funcionamiento de la municipalidad de la Concordia.

1.3. Preguntas de investigación

1.3.1. Pregunta general

- ✓ ¿Cómo influyen las condiciones de higiene y seguridad ocupacional en el desempeño de los servidores públicos de la municipalidad de la Concordia, periodo 2018?

1.3.2. Preguntas específicas

- ✓ ¿Cuáles son los riesgos laborales frecuentes en la institución y cómo afecta el desempeño de los servidores públicos?
- ✓ ¿Qué medidas aplica la institución para el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad ocupacional?
- ✓ ¿Qué estrategias se deben aplicar para el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad ocupacional?

1.4. Justificación.

Para el desarrollo de la vida laboral de la Municipalidad de la Concordia se debe de tomar en cuenta un aspecto muy importante como son la seguridad e higiene en el trabajo, esto radica en la prevención de los accidentes laborales y en mejorar el desempeño mediante normas y conductas que conlleven al desarrollo eficiente de todas sus actividades.

Por tal motivo hemos tomado la decisión de realizar este estudio en la Municipalidad de la Concordia, Departamento de Jinotega, que cuenta con una planilla de 49 servidores públicos como beneficiarios directos y la población en general como beneficiarios indirectos , donde el objetivo primordial de la institución es salvaguardar la vida y preservar la salud y la integridad física de sus servidores públicos haciendo uso de normas encaminadas tanto a garantizar las condiciones óptimas para su desempeño laboral, como capacitaciones y adiestrarlos para que se eviten dentro de lo posible las enfermedades y los accidentes laborales.

Ha sido una preocupación de nuestro gobierno el brindar atención con carácter humano reflejando calidad y calidez, dado esto reiteramos la importancia que tiene dentro de toda institución ya sea esta de carácter público o privado ofrecer servicios que den satisfacción a la población del municipio de la Concordia.

El presente estudio permitió como equipo de trabajo identificar por qué los gobiernos locales en su gran mayoría no tienen o no cuentan con un adecuado control interno en la supervisión de los servidores públicos en cuanto a las normas de Higiene y seguridad ocupacional en cada una de sus áreas de trabajo.

II. OBJETIVOS

2.1.Objetivo General

- ✓ Valorar la influencia de las condiciones de higiene y seguridad ocupacional en el desempeño de los servidores públicos de la Municipalidad de la Concordia, periodo 2018.

2.2.Objetivos Específicos

- ✓ Identificar los riesgos laborales frecuentes en la institución y como afecta el desempeño de los servidores públicos.
- ✓ Valorar las medidas aplicada por la institución para el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad ocupacional.
- ✓ Proponer acciones que contribuyan a la implementación de las normas de higiene y seguridad ocupacional.

III. MARCO TEÓRICO

En el presente marco teórico se desarrollaron temas relacionados a los ejes fundamentales que son la base conceptual de esta investigación como: Condiciones de higiene, seguridad ocupacional, desempeño laboral, municipalidad, ley 618, para ellos se consultaron científicos como: Idalberto Chiavenato, José María Cortés Díaz, ley 618, páginas de internet, entre otros.

3.1.Higiene y seguridad en el trabajo

Según Chiavenato, (2000), los programas de seguridad y de salud constituyen algunas de estas actividades paralelas importantes para el mantenimiento de las condiciones físicas y psicológicas del personal. Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituyen una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada. La salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de enfermedad.

3.1.1. Higiene en el trabajo

Describe Cortés Díaz, (2002) que la higiene en el trabajo se refiere al conjunto de procedimientos y recursos técnicos aplicados a la eficaz prevención y protección frente a los accidentes del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan. Un plan organizado incluye la prestación no solo de servicios médicos, sino también de enfermería y primeros auxilios, en tiempo total o parcial, según el tamaño de la empresa.

3.1.2. Objetivos de la higiene en el trabajo

Según Chiavenato,(2000), la higiene y seguridad en el trabajo o higiene industrial es eminentemente preventiva, ya que se dirige a la salud y al bienestar del trabajador para evitar que este se enferme o se ausente de manera temporal o definitiva del trabajo. Entre otros objetivos principales de la higiene en el trabajo esta:

- ✓ Eliminación de las causas de enfermedad profesional.
- ✓ Reducción de los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o con capacidades diferentes.
- ✓ Prevención del empeoramiento de enfermedades y lesiones.

- ✓ Mantenimiento de la salud de los trabajadores y aumento de la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.
- ✓ La higiene en el trabajo implica el estudio y control de las condiciones del trabajo, variables situaciones que influyen de manera poderosa en el comportamiento humano.

3.2. Condiciones ambientales del trabajo

Según Cortés Díaz, (2002), El trabajo de las personas está profundamente influido por tres grupos de condiciones:

- ✓ Condiciones ambientales de trabajo: iluminación, temperatura, ruido, etc.
- ✓ Condiciones de tiempo: duración de la jornada, horas extras, periodos de descanso etc.
- ✓ Condiciones sociales: organización informal, estatus, etc. La higiene en el trabajo se ocupa de primer grupo: condiciones ambientales de trabajo, aunque no descuida en su totalidad los otros dos grupos.

Las condiciones ambientales de trabajo son las circunstancias físicas en la que el empleado mientras desempeña su cargo. Los tres elementos más importantes de las condiciones ambientales de trabajo son: iluminación, ruido y condiciones atmosféricas

3.2.1. Iluminación

“No se trata de la iluminación general, si no de la cantidad de luz en el punto focal de trabajo, son aquellos factores de la iluminación que facilitan la realización de las tareas visuales.” (Abraham, 2010)

3.2.2. Ruido.

El ruido consiste en un movimiento ondulatorio producido en un medio elástico por una fuente de vibración, la onda es de tipo longitudinal cuando el medio elástico en que se propaga el sonido es el aire y se genera por variaciones de la presión atmosférica por, sobre y bajo el valor normal, Abraham, (2010).

Los métodos más ampliamente utilizados para controlar los ruidos en la industria pueden incluirse en una de las cinco categorías siguiente:

- ✓ Eliminación de ruido en el elemento que lo produce.
- ✓ Separación de la fuente de ruido

- ✓ Aislamiento de la fuente de ruido dentro de muros a prueba de ruido
- ✓ Tratamiento acústico de los techos, paredes y pisos para la absorción de ruidos.
- ✓ Equipos de protección individual, como el protector auricular.

3.3. Condiciones atmosféricas

3.3.1. Temperatura:

Expresa Cortés Díaz, (2002).” Existen cargos cuyo sitio de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas, como en el caso de proximidad de hornos siderúrgicos, cerámica y forjas”.

En el otro extremo, existen cargos cuyo sitio de trabajo exige temperaturas muy bajas, como en el caso de los frigoríficos, en estos casos extremos, la insalubridad constituye la característica principal de estos ambientes de trabajo.

3.4. Seguridad en el trabajo

La seguridad en el trabajo es el conjunto de medidas técnicas, medicas psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar practicas preventivas. Su empleo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo. Chiavenato, (2000).

Los servicios de seguridad tienen la finalidad de establecer normas y procedimientos que aprovechen los recursos disponibles para prevenir accidentes y controlar los resultados obtenidos. La seguridad es una responsabilidad de línea y una función de staff.

No debe haber confusión entre la ART y el organismo de seguridad. La seguridad en el trabajo contempla tres áreas principales de actividad, a saber.

- ✓ Prevención de accidentes.
- ✓ Prevención de robos
- ✓ Prevención de incendios

3.4.1. Prevención de accidentes

Según Cortés Díaz, (2002). “La organización mundial de la salud define accidente como un hecho no premeditado del cual resulta un daño considerable”.

Resulta difícil discernir, aun en nuestros días que factor ejerce mayor influencia en la génesis de los accidentes, pues detrás de un fallo técnico siempre, en último término nos encontramos con el factor humano, por lo que puede decirse que en todos los accidentes intervienen conjuntamente factores técnicos y factores humanos

Entre las causas tenemos.

- ✓ Causas Básicas: Factores Personales inadecuados, Factores de trabajo inadecuados
- ✓ Causas Inmediatas: Practica insegura, Condición insegura
- ✓ Consecuencias: Lesiones Personales, Daños a la Propiedad y Perdidas

3.4.2. Los accidentes de trabajo se clasifican en:

Según Pizarro Garrido, Enrriquez Palomino, Sanchez Rivero, & Gonzáles Barriga, (2007), la principal clasificación de los accidentes es la que se lleva a cabo en función de si el trabajador ha sufrido alguna lesión o no, estos los podemos distinguir en Incidentes y Accidentes y dentro de accidentes (accidentes con baja y accidentes sin baja).

3.4.3. Accidentes sin baja

Estos ocurre cuando el mismo suceso inesperado, además de poder producir daños a las instalaciones, maquinas o equipos, causa también lesiones de poca importancia a la persona: pinchazos, golpes, etc. Estas lesiones deben ser atendidas y quedar registradas.

3.4.4. Accidente con baja.

Son aquellos que traen consigo la ausencia del accidentado del lugar de trabajo de al menos un día; es decir, que supone una baja del trabajador, por lo menos de un día. A su vez se clasifican en: leves, graves y mortales en función del alcance de las lesiones.

3.4.5. Es aquel que puede causar:

- a. Incapacidad temporal
- b. Pérdida total de la capacidad de trabajo en el día de accidente o que se prolongue durante un periodo menor de un año.

A su regreso el empleado asume su función sin deducir la capacidad. Cuando se agrava la lesión y debe dejar de asistir, el accidente recibirá nueva designación; se considerará accidente con inasistencia al trabajo. Se mencionará en el informe de accidente y el informe del mes.

3.4.6. Incapacidad permanente parcial

Reducción permanente y parcial de la capacidad de trabajo. Generalmente está motivado por: pérdida de cualquier miembro o parte de este/reducción de la función de cualquier miembro o parte de este / pérdida de la visión o reducción funcional de un ojo / pérdida de la audición o reducción funcional de un oído.

3.4.7. Incapacidad total permanente. Pérdida total de la capacidad de trabajo.

Está motivada por: pérdida de la visión de los dos ojos / pérdida anatómica de más de un miembro (mano o pie) / pérdida de la audición de ambos oídos.

3.4.8. Muerte

3.5. Identificación de las causas de accidentes

Según Cortés Díaz, (2002). **Las principales causas de accidentes son:**

3.5.1. Agente.

Se define como el objeto o la sustancia (máquinas, local o equipo que podría protegerse de manera adecuada), directamente relacionado con la lesión, como prensa, mesa, martillo, herramienta, etc.

3.5.2. Parte del agente.

Aquella que está estrechamente asociada o relacionada con la lesión, como el volante de la prensa, la pata de la mesa, el mango del martillo, etc.

3.5.3. Condición insegura

Condición física o mecánica existente en local, la máquina, el equipo o la instalación (que podría haberse protegido o reparado) y que posibilita el accidente, como piso resbaladizo, aceitoso, mojado, con altibajos, etc.

3.5.4. Tipo de accidente.

Forma o modo de contacto entre la gente del accidente y el accidentado, o el resultado de este contacto, como golpes, caídas, resbalones, etc.

3.5.5. Acto inseguro.

Violación del procedimiento aceptado como seguro. Dejar de usar el equipo de protección individual, distraerse conversar durante el servicio, fumar en área prohibida.

3.5.6. Factor personal de inseguridad

Cualquier característica, demencia o alteración mental, psíquica o física, accidental permanente, que permita el acto inseguro. Son problemas como visión defectuosa, fatiga o intoxicación, problemas de hogar, desconocimiento de las normas y reglas de seguridad.

3.6. Costos directos o indirectos de los accidentes

El costo directo del accidente es el total de los gastos resultantes de las obligaciones para con los empleados expuestos a los riesgos inherente al ejercicio del trabajo, como la asistencia médica y hospitalidad dada a los accidentes y las respectivas indemnizaciones, ya sean diarias por incapacidad permanente. En general, estos gastos los cubre la compañía de seguros. El costo indirecto de los accidentes de trabajo cobija todos los gastos de fabricación, gastos generales, lucro cesante, daño emergente y además factores cuya incidencia varia seguir la empresa, según Chiavenato,(2000).

3.7.Ley general de higiene y seguridad laboral 618

El artículo 82, inc. 4 de la constitución política de la republica de Nicaragua reconoce el derecho de los trabajadores a condiciones de trabajo que le aseguren en especial: “la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos laborales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador (2007) ley de higiene y seguridad ocupacional de Nicaragua 618.

Articulo 1.- objeto de la ley: la presente ley es de orden público, tiene por objeto establecer el conjunto de disposiciones mínimas que, en materia de higiene y seguridad del trabajo, el estado, los empleadores y los trabajadores deberán desarrollar en el centro de trabajo, mediante la promoción, intervención, vigilancia y establecimiento de acciones para proteger a los trabajadores en el desempeño de sus labores.

3.7.1. Ámbito de aplicación:

Según el Arto. 2.- Esta ley, su reglamento y las normativas son de aplicación obligatorias a todas las personas naturales o jurídicas, nacionales y extranjeras que se encuentran establecidas o se establezcan en Nicaragua, en la que se realicen labores industriales, agrícolas, comerciales. De

construcción, de servicio público y privado o de cualquier otra naturaleza. Sin embargo, de las facultades y obligaciones que otras leyes otorgan a otras instituciones públicas dentro de sus respectivas competencias.

3.7.2. Actuación normativa

En el Artículo 4.- el ministerio del trabajo (MITRAB), a través de las correspondientes normativas, reglamento e instructivos y demás que publique, determinara los requisitos que deben reunir los centros de trabajo en materia de higiene y seguridad del trabajo.

Artículo 5.- la normativas, resoluciones e instructivos, que desarrolle y publique el ministerio de trabajo, se ajustara a los principios de políticas preventivas, establecida en la presente Ley y a los convenios internacionales de la organización internacional de trabajo (O.I.T), y al código de trabajo, serán objeto de evaluación , revisión y actualización por el MITRAB en base a la experiencia de a su aplicación y a los avances pro el MITRAB en base a la experiencia de su aplicación y a los avances en el proceso tecnológico.

3.7.3. Obligación del empleador

Arto. 18 – son obligaciones del empleador:

Observar y cumplir con las disposiciones de la presente ley, su reglamento, normativas y el código de trabajo. El incumplimiento de estas obligaciones conlleva a sanciones que van desde las multas hasta el cierre del centro de trabajo, de acuerdo con el procedimiento establecido al efecto.

Adoptar las medidas preventivas necesarias y adecuadas para garantizar eficazmente la higiene y seguridad de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El empleador tonando en cuenta los tipos de riesgo a que se expongan los trabajadores, y en correspondencia con el tamaño y complejidad de la empresa, designara o nombrara a una o más personas, con formación en salud ocupacional o especialista en la materia, para ocuparse exclusivamente en atender las actividades de promoción, prevención y protección contra los riesgos laborales.

3.7.4. De la capacitación a los trabajadores

Arto – 19 El empleador deber proporcionar gratuitamente los medios apropiados para que los trabajadores reciban formación e información por medio de programas de entrenamiento en materia de higiene, seguridad y salud de los trabajadores en los lugares de trabajo.

Arto – 20. El empleador debe garantizar el desarrollo de programas de capacitación en materia de higiene y seguridad, cuyos temas deben estas vinculados al diagnóstico y mapa de riesgos de la empresa, mediante la calendarización de estos programas en los planes anuales de las actividades

Arto – 21. El empleador debe de garantizar el contenido de los programas de capacitación en su diseño e implementación de medidas en materia de primeros auxilios, prevención de incendios y evacuación de los trabajadores. La ejecución y desarrollo de estos eventos deben ser notificados al ministerio del trabajo.

3.7.5. De la salud de los trabajadores

Artículos – 23. El empleador debe garantizar una vigilancia adecuada de la salud de los trabajadores, cuando en su actividad laboral concurren algunos elementos o factores de exposición a riesgos higiénicos industriales, de conformidad a lo dispuesto en el reglamento o normativas.

Arto – 24. Los trabajadores tienen derecho a conocer y obtener toda información relacionadas con su estado de salud, con respecto a los resultados de las valoraciones médicas practicadas, respetando siempre la confidencialidad en todos los casos.

3.7.6. Las comisiones mixtas de higiene y seguridad del trabajo

Arto – 40. Para el propósito de esta ley se considera comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo (C.M.H.S.T.), al órgano paritario constituido por los representantes nombrados por el centro de trabajo y los nombrados por el o los sindicatos con presencia en el centro de trabajo.

Arto – 41. Los empleadores o sus representantes están en la obligación de constituir en sus centros de trabajo una comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo, que deberá integrarse con igual número de representantes del empleador que de los trabajadores.

Arto – 42. Las empresas e instituciones que cuentan con diferentes centros de trabajo deben constituir tantas comisiones mixtas de higiene y seguridad de trabajo, como centros de trabajo tengan.

3.8.Desempeño laboral

Según manual de evaluación al desempeño (2015): Es el instrumento de dirección que permite gestionar y evaluar de forma sistemática de desempeño de los funcionarios y empleados en sus respectivos puestos durante un periodo determinado.

Desempeño: Es el indicador de los resultados de la actividad laboral del funcionarios o empleados públicos municipal, en base al grado de cumplimiento a los objetivos cuantitativos y cualitativos, individuales y/o colectivos.

Objetivo: Resultado concreto a obtener en un periodo determinado, en base al Plan Operativo Anual (POA), Manual de Organización y Funciones, Manual de Cargos, que sirve como instrumento para medir los resultados de la actividad laboral de cada funcionario empleado público municipal. Para ser considerado como tal, debe ser medible, retador y alcanzable.

De igual manera, Explican que en las organizaciones solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral. Robbins & Jugge, (2013).

3.8.1. Desempeño de las tareas

Robbins & Judge, (2013). “Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas”.

3.8.2. Que se evalúa

Continúan Robbins & Coulter, (2013). “Los criterios que elija la dirección para calificar el desempeño de un colaborador tendrán muchas influencias en la conducta de este último, los tres conjuntos de criterios más comunes son los resultados de la tarea individual”.

) Conductas

En algunas circunstancias es difícil atribuir resultados específicos a las acciones y las conductas de los individuos que tienen puestos de asesoría o apoyo o que desempeñan cargos cuyas tareas laborales llegan a formar parte de un esfuerzo de grupo. En ocasiones es difícil identificar la atribución de cada

uno de sus miembros, entonces se evalúa la conducta del empleado, aquellas conductas que se evalúan no necesariamente se limitan a las que está directamente relacionadas con la productividad individual. Robbins & Coulter, (2004).

3.8.3. Importancia

El desempeño laboral es importante porque facilita a los gerentes las herramientas adecuadas para supervisar y medir el desempeño de la organización. El uso adecuado de las diferentes herramientas del desempeño laboral les permitirá a los ejecutivos mantener un buen nivel de desempeño y un buen control de las actividades desarrolladas por parte de los trabajadores, ya que un trabajador bien motivado le genera mejores resultados a la empresa mientras que un trabajador desanimado no trae consigo buenos resultados. Robbins & Coulter, (2004).

3.9. Factores que influyen en el desempeño laboral

Según Salas Perea, Lazaro, & Perez González, (2012). El desempeño laboral de los trabajadores se ve influenciado por las competencias laborales que poseen el individuo, los conocimientos, habilidades y experiencia que posea en relación con el puesto que ocupa, actitud, disposición a trabajar con metas, motivaciones y características personales.

3.9.1. Capacitaciones

ProenSalud, (2014). Actividades encaminadas a proporcionar al trabajador los conocimientos destrezas necesarias para desempeñar su labor asegurando la prevención de accidentes, protección de la salud e integridad física y emocional.

3.9.2. Actitudes

Son un tipo de diferencias individuales que afectan el comportamiento de los individuos. Se puede definir como las tendencias relativamente durables de emociones, creencias y comportamientos orientados hacia las personas, agrupaciones, ideas, temas o elementos determinados. Las actitudes son las diferentes habilidades o comportamientos que cada individuo posee y demuestra en su vida cotidiana, las cuales se diferencian de otros, por ejemplo, en una conferencia podemos notar varios tipos de actitudes; hay algunos que están atentos al tema de la competencia por lo tanto aportan ideas positivas lo cual logra que la conferencia se dé mayor interés. Amoros, (2007).

3.9.3. Motivaciones

Según expresa Rodríguez Estrada , (1988).la palabra designa una fuente matriz psicológica en este caso ha sido definido como el “Conjunto de las razones que explican los actos de un individuo o bien la explicación del motivo o motivos por lo que hace una cosa”.

La motivación laboral es un aspecto que nunca debe faltar entre tus empleados. Supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo un trabajo, pero también como forma de mantener un ambiente agradable y proactivo.

Uno de los beneficios más importantes de la motivación laboral es el compromiso. Tener empleados motivados fácilmente se traducirá en empleados comprometidos y con ganas de sumar. Por supuesto, la motivación es un gran tema dentro de cada negocio, pero tiene sus peculiaridades. La realidad de la motivación en las empresas no siempre está en el nivel deseado. (Emprende Pyme)

3.10. Municipalidad

Se llama municipalidad a aquella institución pública encargada del gobierno y de la administración en territorios más bien pequeños y reducidos, es importante señalar que independientemente del tamaño del territorio sobre el cual una municipalidad tiene poder, este será siempre la parte más pequeña de una administración dentro del sistema político específico, la municipalidad deberá responder en mayor o menor grado a los gobiernos superiores nacionales. Roca A, (2009)

IV. HIPÓTESIS

4.1. Planteamiento de la hipótesis

Con la debida implementación de las condiciones de higiene y seguridad ocupacional, se obtendrá un mayor desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad de la Concordia.

4.2. Variables

1. Condiciones de higiene y seguridad ocupacional
2. Desempeño de los servidores públicos.

V. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Cuadro N°1

Variable	S. Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Técnica
Condiciones de higiene y seguridad ocupacional	Condiciones físicas Relaciones humanas	La seguridad e higiene del trabajo no es más que un conjunto de actividades orientadas a crear condiciones, capacidades y cultura para los trabajadores y su organización puedan desarrollar la actividad laboral eficientemente	Condiciones de higiene y seguridad ocupacional observadas en la alcaldía reflejadas mediante la encuesta a los servidores públicos y entrevista a los responsables de área.	Falta de rotulación Falta de equipo de protección Espacios demasiado pequeños	Encuesta Entrevista Observación
Desempeño laboral	Eficiencia Eficacia Superación personal	El desempeño laboral en la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Definición Stoner, (1994)	Resultados obtenidos por los servidores públicos en la evaluación del desempeño.	Planificación Dirección Liderazgo de las funciones Cumplimiento de los objetivos Responsabilidad por el trabajo asignado Comunicación y relaciones humanas puntualidad	Formato de evaluación al desempeño.

Fuente propia

VI. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1.Contexto y área de estudio

6.1.1. Localización



Imagen N° 1

La Alcaldía Municipal de la Concordia se encuentra localizada a 37 km. de su cabecera departamental, Jinotega y a 185 km. De la capital. Managua, esta municipalidad está dedicada específicamente a la prestación de servicios y la inversión en obras públicas administrando las transferencias del gobierno central y mejorando la calidad de vida de todos los pobladores (7273 hab.), así como también administra los tributos de su municipio, dentro de los servicios que presta mencionaremos algunos de relevancia como son los servicios municipales (reparación y mantenimiento de canchas, estadios y campos deportivos así como también cementerios, casas de cultura, espacios y vías públicas entre otros. Dentro de la inversión pública (adoquinado de calles, mejoramiento de escuelas, centros de salud, puentes, alcantarillas, caminos rurales en zonas productivas etc.

6.1.2. Enfoque mixto

La presente investigación está dirigida hacia un enfoque mixto debido a que inciden dos perspectivas dentro de un mismo estudio (cualitativo y cuantitativo).

Es cualitativa porque está enfocada en los procedimientos para el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad laboral en una institución y es cuantitativo porque se empleó la recolección y análisis de datos a través de encuestas.

El alcance la investigación es correlacional porque se dirige a responder las causas del fenómeno de estudio y como se relacionan dos o más variables, una de las cuales depende de la otra, es decir hay una relación de causa y efecto, de acuerdo a la metodología de trabajo de la institución vemos reflejado la importancia que representa las condiciones de higiene y seguridad laboral para el buen desempeño de los servidores públicos ,dado que esto dará como resultado un mayor rendimiento laboral.

6.1.2.1.Aplicada:

Este tipo de investigación está referida específicamente a dar repuestas al problema plateado del tema a investigar en el cual se propone acciones correctivas para la aplicación de las normas de higiene y seguridad ocupacional.

6.1.3. Población y muestra

La población estará compuesta por una planilla de 49 servidores públicos de la Alcaldía Municipal de la Concordia para fines del estudio se tomó como muestra la totalidad de la población.

Se tomó la decisión de trabajar con la población total debido al poco personal y para garantizar una representatividad y mejor información del comportamiento en cuanto al tema de seguridad e higiene en la municipalidad de la Concordia.

6.1.4. Técnicas e instrumentos para la obtención de información

Para el levantamiento de la información se utilizó las siguientes técnicas:

6.1.4.1.La observación:

Mediante la observación se analizó el comportamiento y conducta de los trabajadores respecto al problema de estudio, así como, los aspectos de relevancia entre ellos se tienen: ambiente de trabajo, desempeño de los trabajadores y los factores de riesgos a los que están sometidos por su tipo de actividad.

6.1.4.2.La encuesta:

Se realizaron encuestas con preguntas cerradas lo que hizo más fácil el procesar la información y realizar el análisis, estas fueron aplicadas a un total de 35 trabajadores de la municipalidad de la Concordia para valorar de manera certera aspectos de carácter laboral que se puede corregir de manera inmediata o en todo proceso de estudio.

6.1.4.3.Entrevista:

Fueron dirigidas a 14 responsables de las diferentes áreas, dado esto se verificó la interrelación que existe entre la patronal y los trabajadores, de esta manera se tendrá un mejor enfoque del contexto municipal lo cual permitirá mejorar aspectos de carácter administrativo.

Para la realización de este estudio se aplicaron instrumentos de recolección de información como son: La observación, la encuesta y la entrevista los cuales fueron debidamente validados por un experto en la materia de higiene y seguridad laboral quien de acuerdo con sus conocimientos dio el visto bueno para iniciar todo el proceso, sin embargo, se sometieron a revisión por parte de nuestro maestro quien oriento que se realizaran ajustes pertinentes en los mismos.

6.2.Procesamiento de Información

Para procesar la información obtenida en las encuestas se desarrolló en Microsoft Excel ya que es una aplicación de hojas de cálculo, específicamente con la herramienta de estadística. Es una aplicación utilizada en tareas financieras y contables, con fórmulas, gráficos y un lenguaje de programación. y adecuación de información según las necesidades que surjan para el presente estudio.

Aplicación de la entrevista y la guía de evaluación como instrumento de recolección:

Para este proceso se utilizaron matrices en Microsoft Word, que permitieron de manera ordenada enfocar el resultado a través de estrategias, objetivos y actividades; todo esto aplicado a entrevistas y guía de observación.

6.3.Etapas de la Investigación

6.3.1. Primera Etapa: Investigación Documental

En esta fase al recopilar información de las diferentes fuentes nos proporcionaron datos para el análisis e identificación del problema de esta investigación, tomando en cuenta libros, sitios web lo que permitió el desarrollo del contenido en cuanto a higiene y seguridad en el desempeño laboral.

6.3.2. Segunda Etapa: Elaboración de Instrumentos

Para cumplir con los objetivos propuestos se diseñaron instrumentos como la entrevista, que se aplicó a los responsables de las diferentes áreas estas contaron de preguntas sencillas y de fácil comprensión para obtención de información veraz y objetiva, también encuestas dirigidas a los servidores públicos con preguntas cerradas y la observación mediante una guía que se elaboró con el objetivo de ampliar los rangos de información que fue útil para dar salida a objetivos.

6.3.3. Tercer Etapa: Trabajo de campo.

La recolección de datos se realizó a través de las entrevistas personales y encuestas realizadas a los implicados más directos como son los servidores públicos; obteniéndose información real ya que dichas entrevistas se llevaron a cabo de manera personal sin intervención de terceros.

6.3.4. Cuarta Etapa: Elaboración del Informe Final

Luego de cumplir con las etapas anteriores se elaboró el informe final que contiene los resultados obtenidos del análisis de información y la aplicación de los instrumentos utilizados.

VII. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección de información, propuestos en la operacionalización de las variables, los cuales son guía de observación, entrevista y encuestas.

Esta etapa del proceso de la investigación consiste en interpretar los resultados obtenidos de la aplicación de los diferentes instrumentos, dicha interpretación persigue comprender de forma amplia y completa la información recopilada y luego elaborar una síntesis de los resultados para caracterizar al problema estudiado.

En cuanto al procesamiento de la guía de observación y entrevista se efectuó un análisis cualitativo, se partió del estudio individual de los ítems, razonando los instrumentos de manera general; todo ello con el propósito básico de ampliar la información obtenida.

Referente a la encuesta, los resultados se agruparon por categorías, presentándose en cuadros y gráficos para facilitar su interpretación, mediante un análisis cuantitativo.

En este orden de ideas, el procesamiento de la información permitió identificar y analizar las principales deficiencias presentes en el cumplimiento de las normativas de higiene y seguridad laboral en Municipalidad de la Concordia, llegando a conclusiones en relación con la manera apropiada de dar aplicación a la misma.

Con respecto a las evaluaciones al desempeño en la municipalidad de la Concordia se les realiza de manera semestral

En el primer objetivo, si se dio repuesta pero no en su totalidad, en el segundo no se dio respuesta ya que no estaba vinculado a los instrumentos de recolección de información.

VIII. GENERALIDADES DE LA INSTITUCIÓN

8.1. Visión

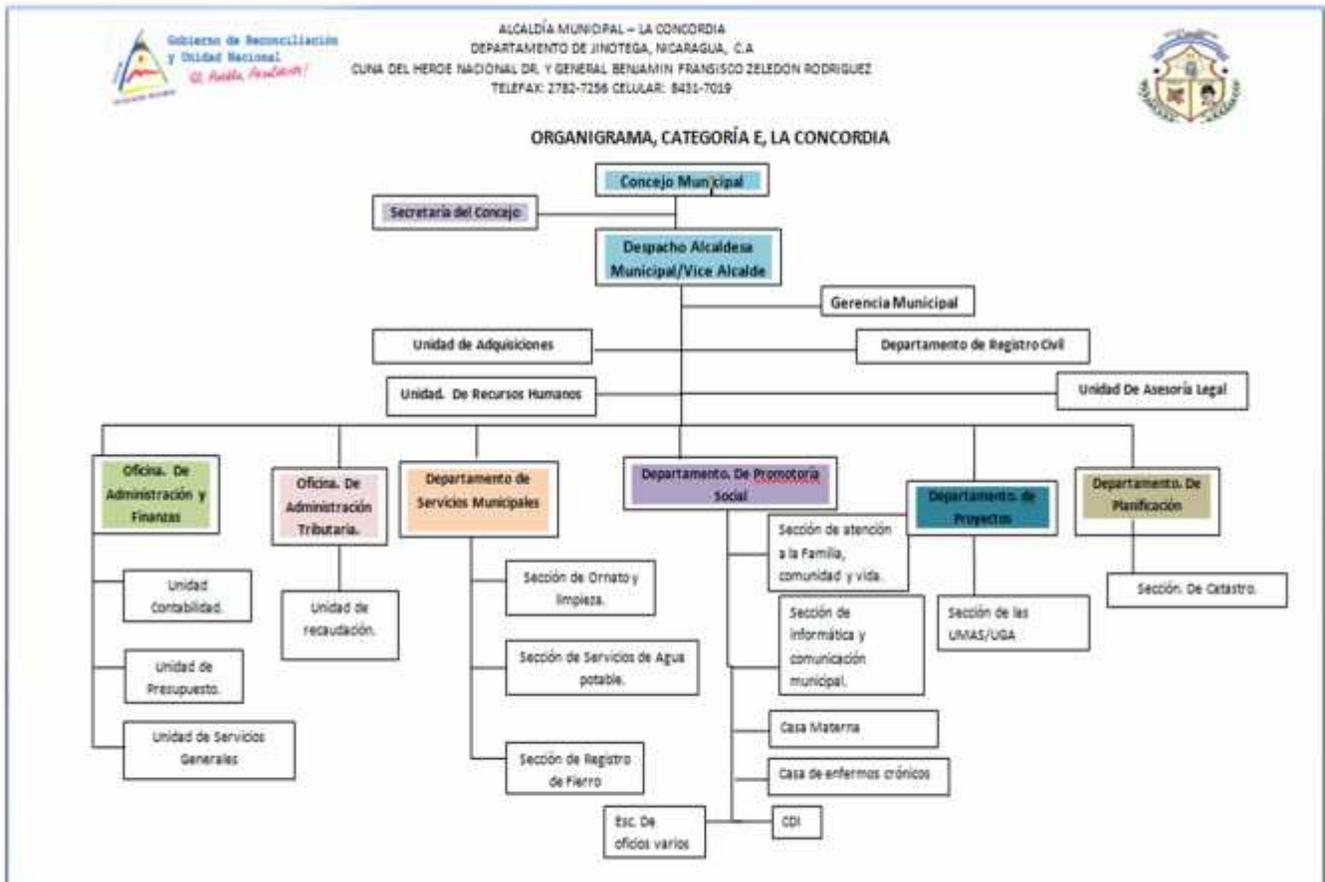
El Gobierno Municipal de La Concordia, cuna del Héroe Nacional Benjamín Zeledón, contribuye a garantizar un municipio con alto desarrollo económico, social, cultural, ambiental y turístico, donde las familias participan activamente con responsabilidad compartida, en consenso, dialogo, unión y comunidad, aplicando la complementariedad de género y generacional, tratando de conseguir satisfacción al pueblo a través de los proyectos sociales para lograr erradicar la pobreza.

8.2. Misión

El gobierno municipal busca mejorar las condiciones de vida de la población concordia, aplicando el modelo cristiano, socialista y solidario, a través de la ejecución transparente, con calidad y calidez de los programas y proyectos sociales, productivos y ambientales garantizando la satisfacción ciudadana de cada una de las familias.

8.3.Organigrama

Imagen N°1.Organigrama de la Alcaldía de la Concordia



Fuente: Alcaldía Municipal la Concordia

Resultado N°1

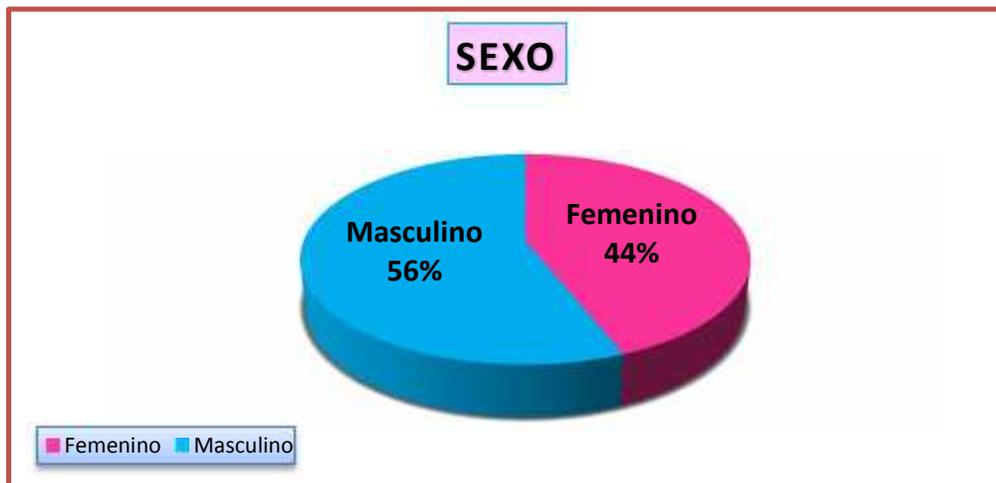
- Riesgos laborales frecuentes en la institución y como estos afectan el desempeño de los servidores públicos.

En este objetivo se abordan indicadores como, accidentes laborales, medidas para evitarlos, consecuencias más comunes de los accidentes.

Sexo de los encuestados

Es importante conocer los rangos de edades de los servidores públicos, ya que este es un factor que influye en el desempeño de las funciones, también es importante saber el sexo ya que es una política de nuestro gobierno la inclusión de la mujer, equidad de género en las tareas de desarrollo del país, ocupando cargos y realizando funciones que se creía que solo los hombres podían o tenían derecho a ejercer.

Gráfico N°1



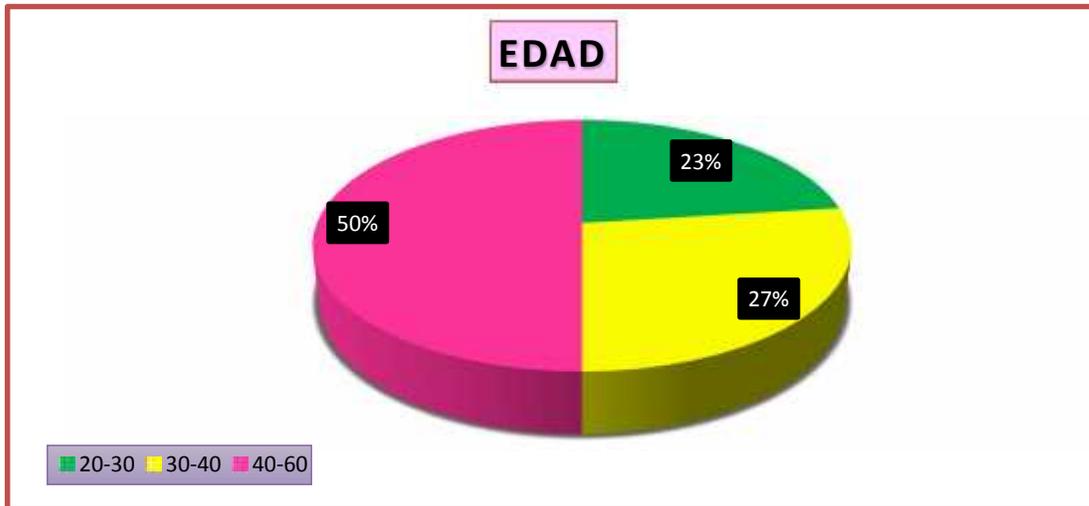
Fuente propia: Encuesta aplicada a los servidores públicos.

En el gráfico N°1 podemos observar que el 56% de los encuestados son del sexo masculino y el 44% del sexo femenino.

En la municipalidad de la Concordia existe equidad de género en el gráfico solo se muestra los encuestados, pero en las entrevistas que se le realizan a los responsables de áreas la mayoría son mujeres, encabezado por la Alcaldesa del municipio.

Edad:

Gráfico N°2



Fuente propia: Encuesta aplicada a los servidores públicos

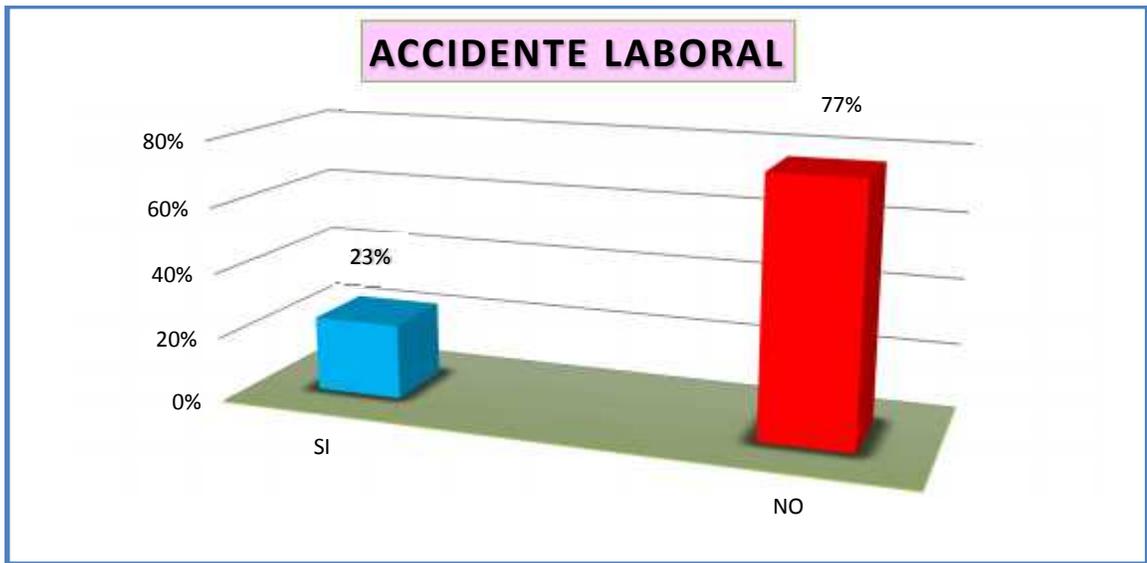
El gráfico N°2 demuestra que el rango de edad con mayor frecuencia es el de 40-60 años con un 50%, seguido del rango de 30 a 40 años con un 27 % y por último con menor presencia el rango de 20 a 30 años con un 23%.

La mayoría de los servidores públicos son mayores de 40 años, por ende, el rendimiento y desempeño laboral es mucho menor que el resto de personal con los rangos de edad menores.

Accidentes laborales

Según Chiavenato (2000).” Podemos definir accidentes laborales como el que ocurre en el trabajo y provoca directa o indirectamente lesiones corporales, perturbación funcional o enfermedad”.

Gráfico N°3



Fuente propia: Encuesta aplicada a los servidores públicos

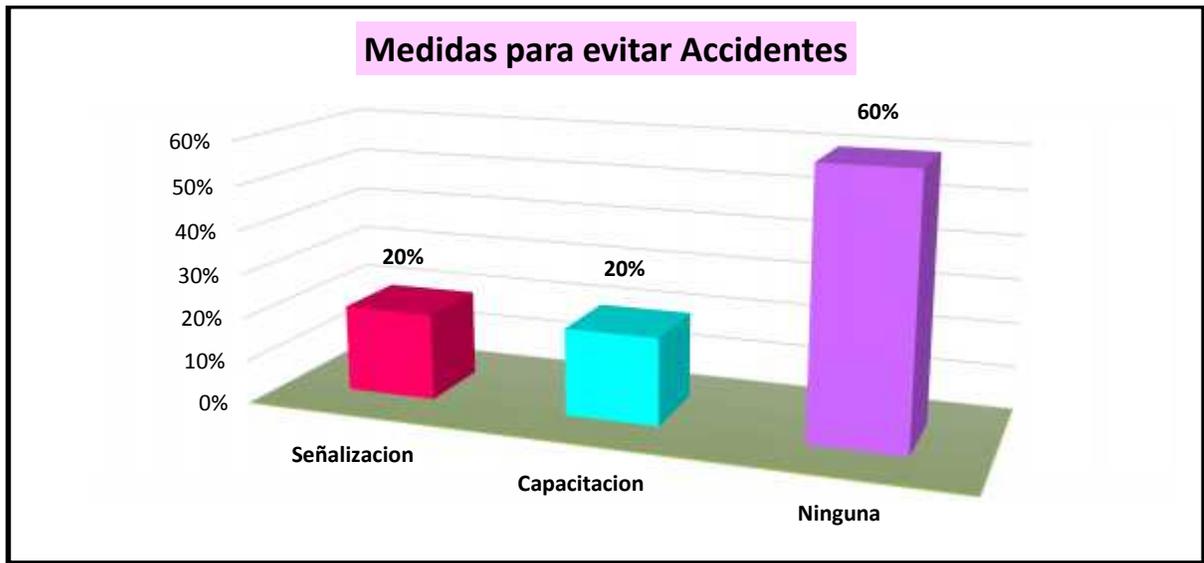
El resultado de la encuesta refleja en el gráfico N°3 que del total de los servidores públicos el 27% ha sufrido alguna vez al menos un accidente laboral y un 77% dice no haber sufrido accidentes laborales.

La mayor parte de los encuestados manifestaron no sufrir accidentes laborales, sin embargo, observamos que los servidores públicos no identifican bien aún cuáles son los accidentes de trabajo.

Medidas de prevención de accidentes

La organización mundial de la salud define accidente como un hecho no premeditado del cual resulta un daño considerable, El National Safety council define el accidente como la ocurrencia de una serie de hechos que en general y sin intención produce lesión corporal, muerte o daño material. Chiavenato, (2000).

Gráfico N°4



Fuente propia: Encuesta aplicada a los servidores públicos.

Según el gráfico N°4 el resultado de la encuesta refleja que el 60 % de los encuestados dicen que la institución no toma ninguna medida para evitar los accidentes laborales, mientras que el 20% opinaron que se les da capacitación y el otro 20% que hay señalización en las zonas de peligro.

De acuerdo con las entrevistas las expresiones positivas de los servidores públicos entrevistados, se ve la necesidad de capacitar a los servidores públicos sobre este tipo de medida de acuerdo con el funcionamiento de cada uno de ellos.

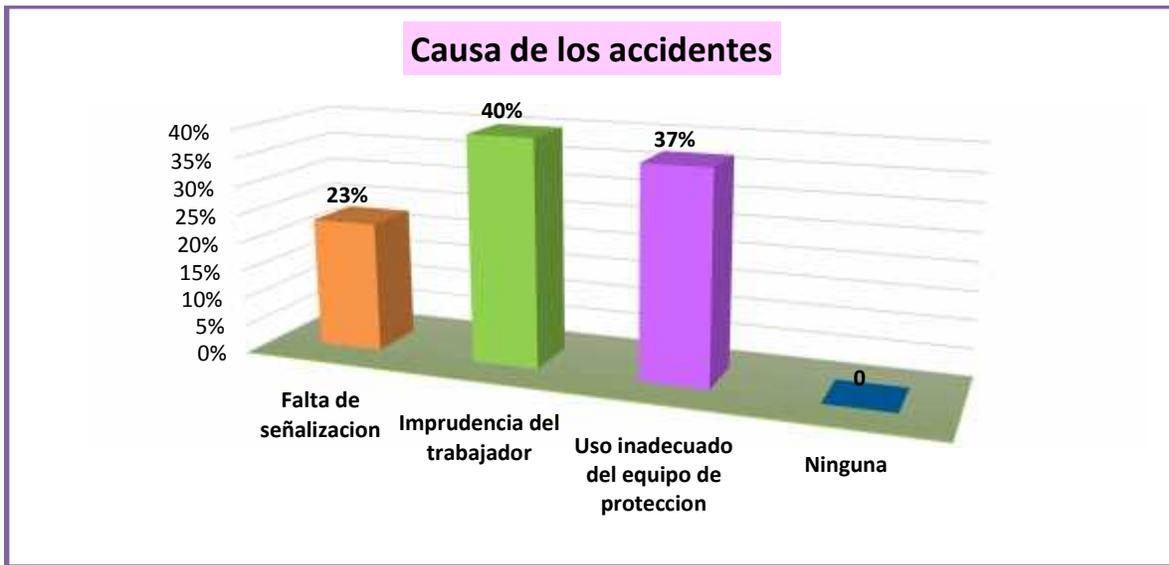
Mediante la observación se constató que la institución no proporciona en su totalidad las medidas necesarias para evitar los accidentes laborales.

Causa de los accidentes laborales.

Según Cortés Díaz, (2002) los accidentes laborales se dan por las siguientes condiciones

- ✓ Agente
- ✓ Parte del agente
- ✓ Condiciones inseguras
- ✓ Tipo de accidentes
- ✓ Acto inseguro
- ✓ Factor personal de inseguridad

Grafica N°5



Fuente propia: Encuesta aplicada a los servidores públicos.

En los resultados obtenidos en la encuesta nos indica que el 40% de los encuestados dice que los accidentes son por imprudencia del trabajador, el 37% expresa que es por el uso inadecuado del equipo de protección y el 23% que se deben a la falta de señalización.

Según entrevista aplicada a los responsables de áreas manifiestan que los accidentes y riesgos laborales se dan por falta de capacitación, señalización y falta de equipo de protección.

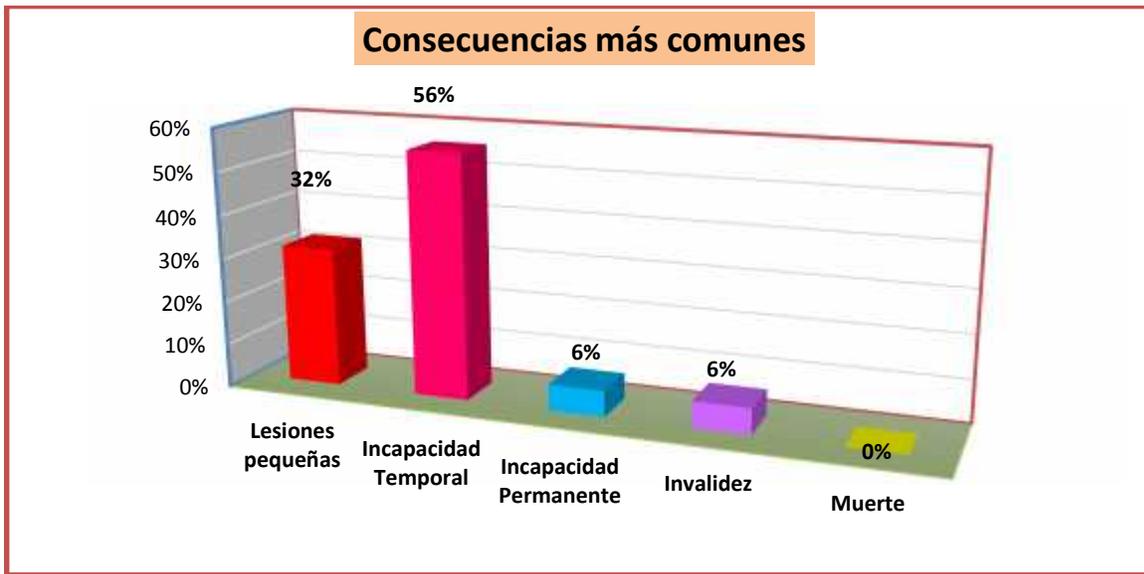
A través de la observación se apreció que los accidentes ocurren por la falta de equipo de protección, también se da por imprudencias de los trabajadores, pero además se necesita que la municipalidad invierta en un plan de capacitaciones que sensibilicen a los servidores.

Consecuencias de los accidentes laborales:

Según Cortés Díaz, (2002), entre las causas están:

- ✓ Causas Básicas: Factores Personales inadecuados, Factores de trabajo inadecuados
- ✓ Causas Inmediatas: Practica insegura, Condición insegura
- ✓ Consecuencias: Lesiones Personales, Daños a la Propiedad y Perdidas

Gráfico N°6



Fuente propia: encuesta a servidores públicos municipales

Según grafica N°6 indica que el 56% de los encuestados expresan que la consecuencia más común en la municipalidad de la Concordia por accidentes laborales es la incapacidad temporal ,32% sufren lesiones pequeñas, el 6% incapacidad permanente, otro 6% invalidez y gracias a Dios no han ocurrido muertes hasta el momento.

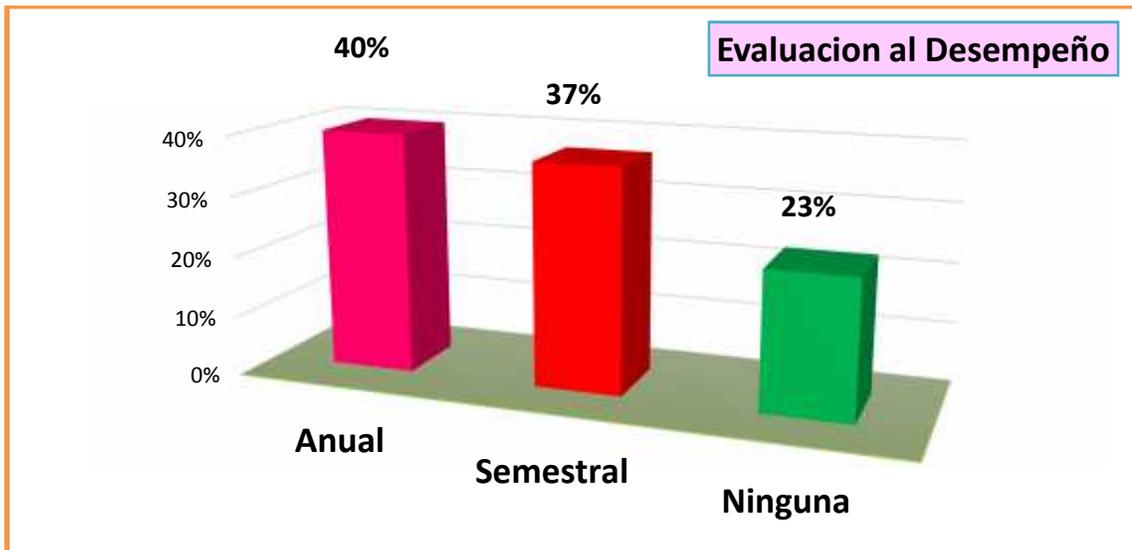
Mediante la entrevista a los responsables de áreas la mayoría afirman que existen varios factores que influyen y que tienen que considerarse como potenciales a la hora de proponer acciones

Pudimos constatar mediante la observación que las consecuencias más comunes es la incapacidad temporal en donde el trabajador se encuentra en reposo de uno a seis meses.

Evaluación al desempeño:

No se está interesado en el desempeño general, si no en el desempeño del cargo, en el comportamiento del rol del ocupante del cargo. El desempeño del cargo es situacional en extremo, varia de persona en persona depende de innumerables factores condicionantes que influyen poderosamente. Chiavenato, (2000).

Grafica N° 7



Fuente propia: Encuesta aplicada a los servidores públicos

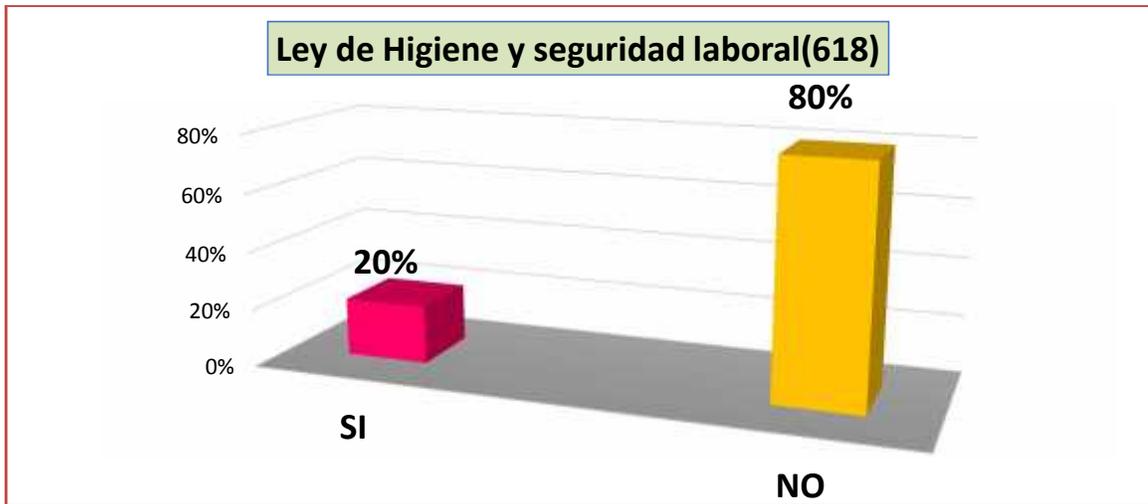
Según datos de la encuesta realizada el 40 % respondieron que las evaluaciones al desempeño se realizan de manera anual, el 37% por su parte opinaron que se les realiza de manera semestral y el 23% dice que no se les realiza.

Hemos podido comprobar mediante la observación en los expedientes del área de RRHH, que las evaluaciones se realizan de manera semestral y el promedio de los resultados es la nota de 75% lo que indica que la mayoría de los servidores públicos no alcanzan un desempeño excelente.

Según el manual de desempeño laboral el período de evaluación será semestral o anual, todo de conformidad a lo establecido en el Arto. 72 de la Ley No 502, Ley de Carrera Administrativa Municipal, a excepción del personal que ha ingresado a la Alcaldía mediante el concurso mixto de mérito-oposición y concurso de mérito, el que será evaluado una vez finalizado el período probatorio, conforme al Arto. 58 de la Ley No. 502, (Alcaldia La Concordia, 2015).

Ley de higiene de seguridad: conjunto de disposiciones mínimas que, en materia de higiene y seguridad del trabajo, el Estado, los empleadores y los trabajadores deberán desarrollar en los centros de trabajo, mediante la promoción, intervención, vigilancia y establecimiento de acciones para proteger a los trabajadores en el desempeño de sus labores. Asamblea, (2007).

Gráfico N° 8



Fuente propia: Encuesta aplicada a los servidores públicos

El gráfico N° 8 muestra que el 80% de los servidores públicos desconocen la ley 618 de Higiene y seguridad laboral por su parte solo el 20% conocen la existencia de dicha ley.

El artículo 82, inciso 4 de la constitución política de la República de Nicaragua detalla el derecho de los trabajadores a condiciones de trabajo donde se preserve su integridad física, salud e higiene, además de contar con riesgos laborales mínimos. El crecimiento industrial en Nicaragua trajo consigo un incremento notable en los riesgos de trabajo y la complejidad del área laboral. Para el debido cumplimiento del precepto constitucional antes mencionado es necesario la actualización de las regulaciones en materias de higiene y seguridad sobre todos los procesos de trabajo del país.

Resultado N°2

Medidas aplicadas por la Alcaldía Municipal de la Concordia para el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad ocupacional.

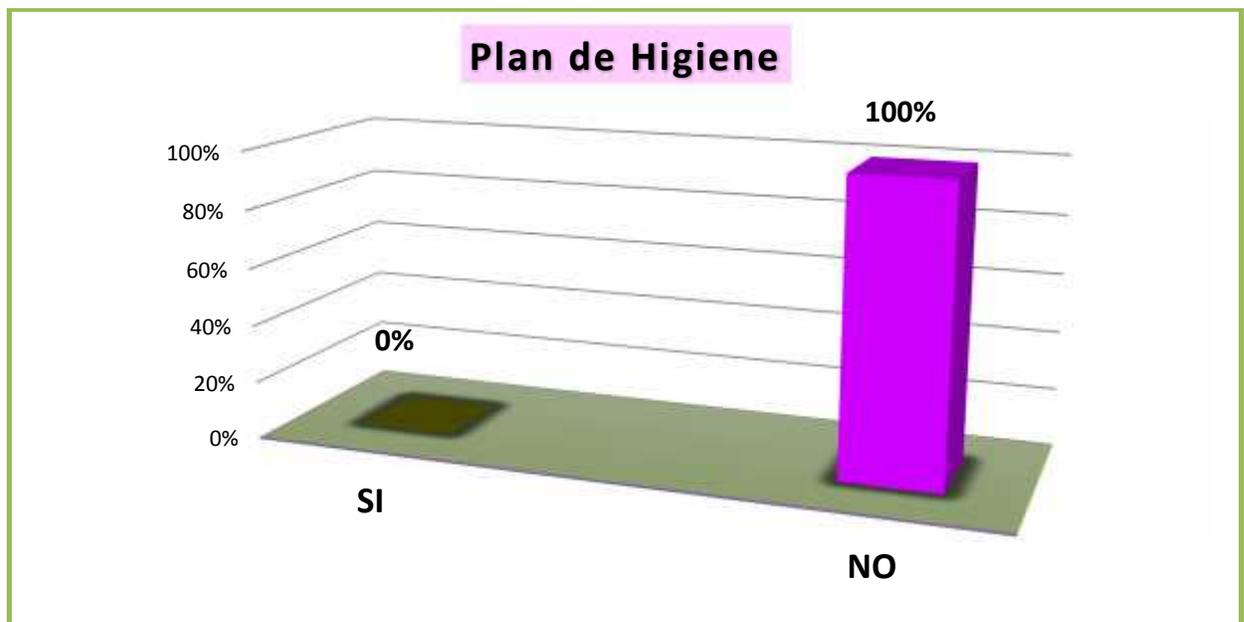
Los siguientes indicadores, dan respuesta al objetivo N°2, Plan de higiene, Temperatura, Ruido, Tipos de ruido, Iluminación, Ventilación, Jornada Laboral, Medios para el buen desempeño, Espacio, Motivación.

Plan de Higiene.

Explica Chiavenato (2000), un plan de higiene en el trabajo cubre por lo general los siguientes contenidos:

- ✓ Un plan organizado
- ✓ Servicios médicos adecuados
- ✓ Prevención de riesgos para la salud
- ✓ Servicios adicionales

Gráfico N° 9



Fuente propia: Encuesta aplicada a los servidores públicos

Según gráfico N°9, refleja que el 100% de los servidores públicos no conocen el plan de higiene de la Institución.

Coinciden las entrevistas a los responsables de las áreas que expresan que en la municipalidad no existe un plan de higiene y seguridad.

Se comprobó con la observación y es que la institución no cuenta con un plan de higiene, ni siquiera se cuenta con botiquines de primeros auxilios, extinguidores o rutas de evacuación señalizadas.

Comisión Mixta: comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo (C. M. H. S.T) es el órgano paritario de participación en las actividades de protección y prevención de riesgos en el centro de trabajo, impulsados por la administración del centro de trabajo mediante la gestión que efectuó el técnico o encargado de atender la higiene y seguridad. (Trabajo, 2007)

Gráfico N°10



Fuente propia: Encuesta aplicada a los servidores públicos

Según grafica N°10, el 89% de los encuestados dicen desconocer la comisión mixta de la alcaldía y el 11% expresan que si existe una comisión mixta.

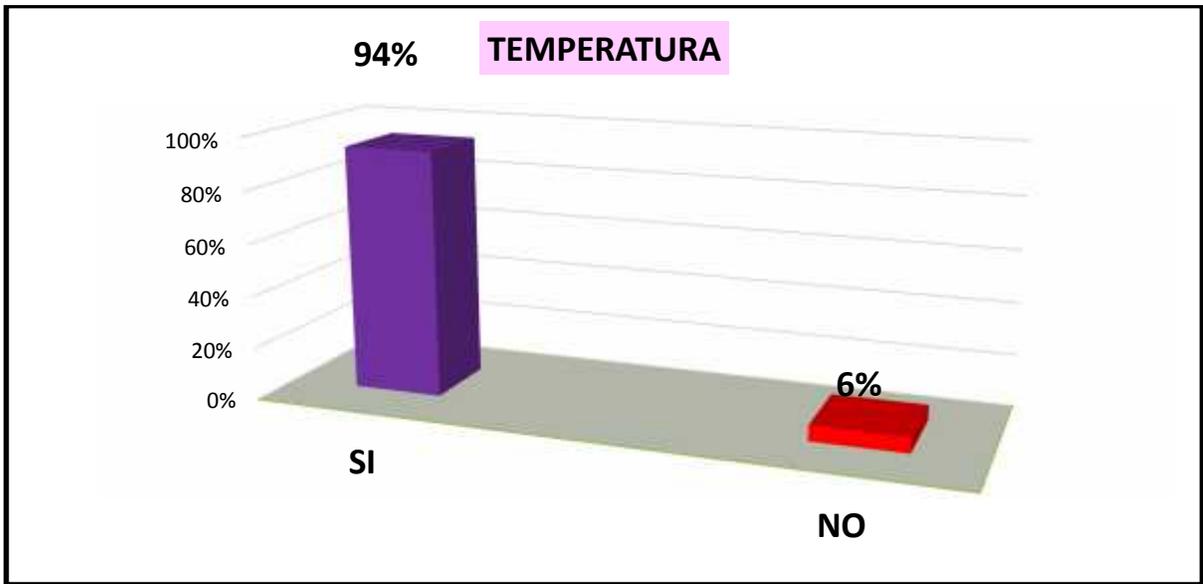
De igual manera los entrevistados dijeron que desconocen la existencia de una comisión mixta de higiene y seguridad laboral.

Mediante observación nos dimos cuenta de que en realidad en la Alcaldía Municipal de la Concordia no existe una comisión mixta conformada.

Temperatura:

Una de las condiciones ambientales importantes es la temperatura, según Chiavenato, (2004) “existen cargos cuyos sitios de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas como es el caso de proximidad de hornos siderúrgicos de cerámica”.

Gráfico N° 11

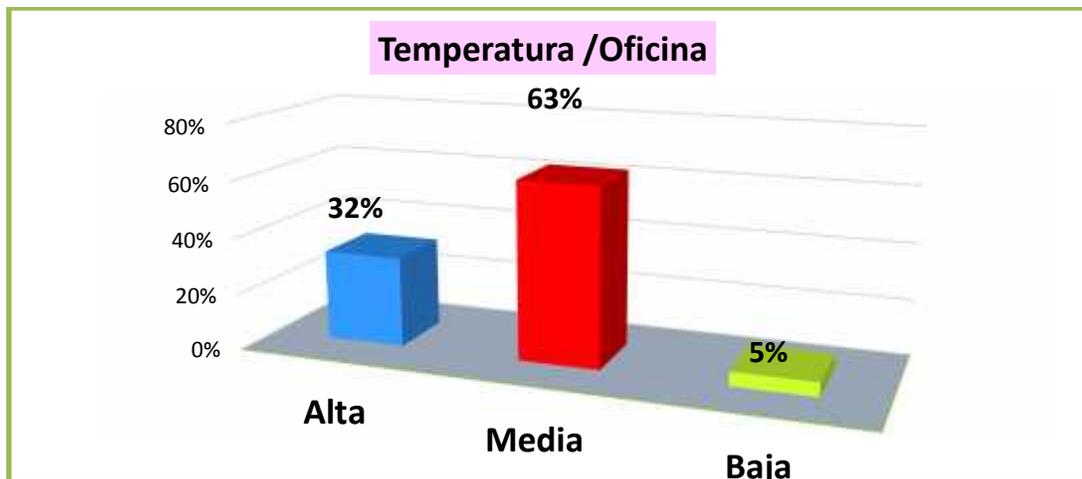


Fuente propia: Encuesta aplicada a los servidores públicos

Según grafica N°11, indica que el 94% de los servidores públicos expresan que la temperatura influye en el desempeño laboral y el 6% dicen no afectarles.

Según la entrevista los responsables de las áreas coinciden que la temperatura es un factor climatológico que influye en el desempeño laboral.

Gráfico N°12



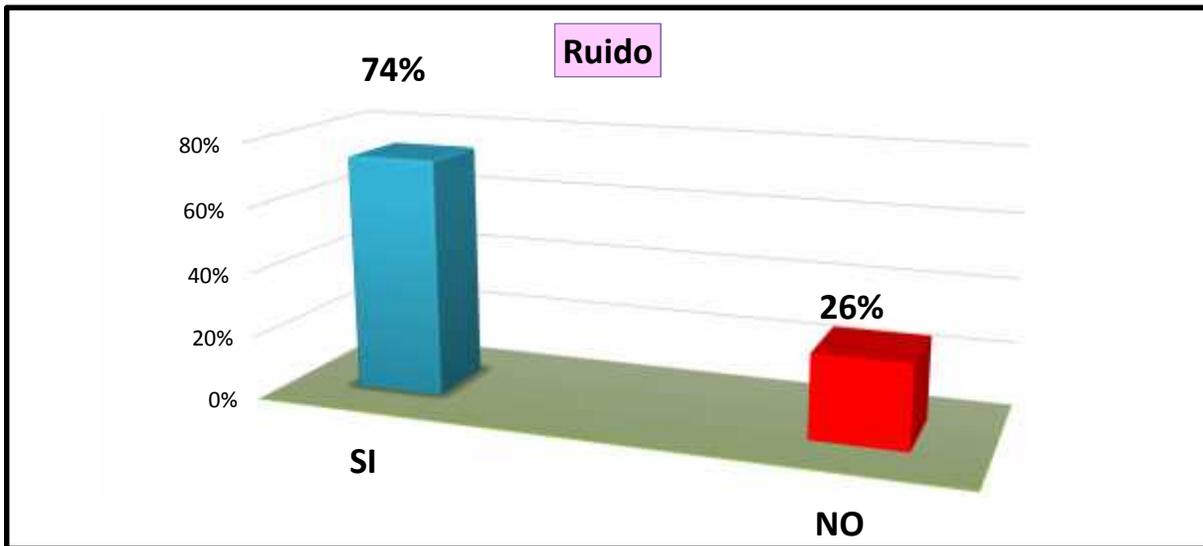
Fuente propia: Encuesta aplicada a los servidores públicos

Los resultados de las encuestas reflejan que el 63% cuentan con una temperatura media en sus oficinas lo que significa que es adecuada para realizar bien el trabajo, el 32% considera que la temperatura es alta e incómoda para trabajar, y solamente un 5% expresó que la temperatura es baja.

Ruido:

Al respecto describe Cortés Díaz (2002) “Al ruido se le suele definir como un sonido no deseado, si se tiene en cuenta la influencia del buen funcionamiento del oído humano para ejecutar las órdenes recibidas y efectuar el trabajo de manera correcta”.

Gráfico N°13



Fuente propia: Encuesta aplicada a los servidores públicos

Los datos obtenidos en la encuesta reflejan que el 74% de los servidores públicos, están expuestos a ruido y el 26% expresan que no están expuestos a ruidos.

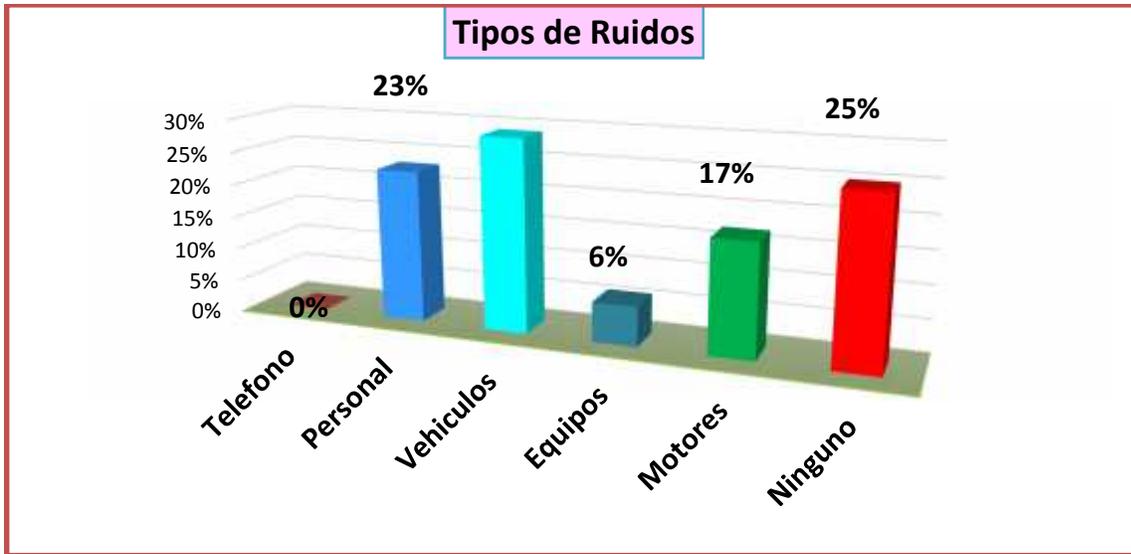
En la entrevista Los responsables de áreas en su mayoría opinaron que no se encuentran expuestos a ruidos, pero según observación todos los trabajadores están expuestos a ruidos y esto perjudica el desempeño laboral.

Tipos de ruido:

Los ruidos se clasifican en dos grupos: ruido de la fuente y ruido del ambiente laboral.

Dentro de estos grupos encontramos diferentes ruidos en función de su duración y oscilaciones del nivel de presión.

Gráfico N°14



Fuente propia: Encuesta aplicada a los servidores públicos

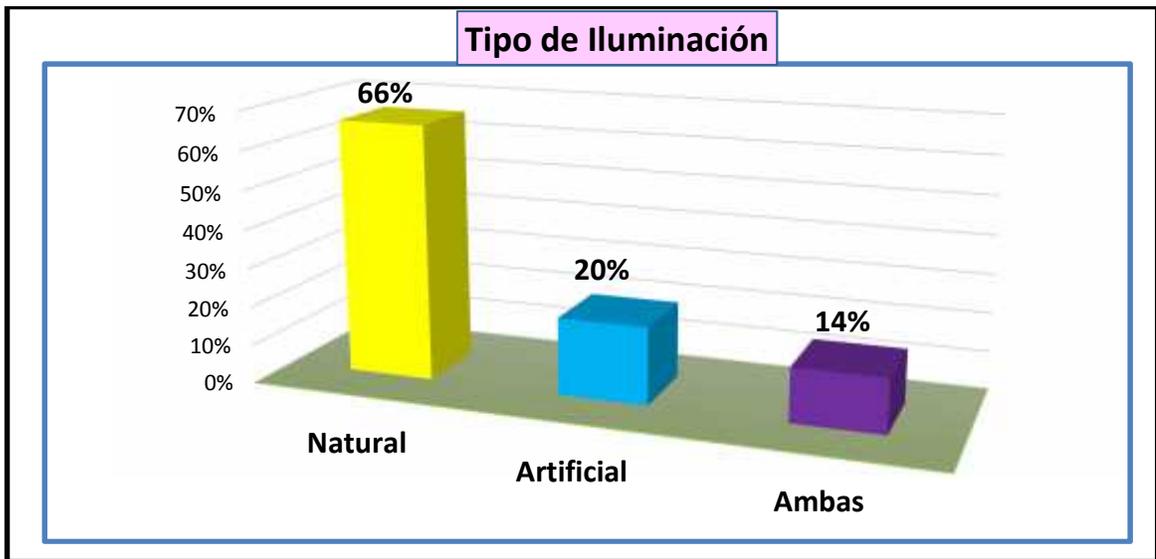
Según muestra el gráfico N°14, el 29% de los servidores públicos está expuesto al ruido de vehículos, el 25% expresan que no están expuestos a ruidos, el 23% a ruido del personal, el 17% a ruidos de motores, el 6% a ruidos de equipos.

A parte de la pérdida de audición existen otros efectos como trastornos sobre el aparato digestivo, trastornos respiratorios, alteraciones en la función visual, trastornos cardio vasculares, tensión y frecuencia cardíaca, trastorno del sueño, cansancio.

Iluminación:

Según Chiavenato, (2004) “cantidad de luminosidad que se presenta en el sitio de trabajo del empleado, no se trata de la iluminación general, si no de la cantidad de luz en punto focal del trabajo”.

Gráfico N°15



Fuente propia: Encuesta aplicada a los servidores públicos

Según los datos obtenidos en la encuesta el 66% de los trabajadores opinan que la iluminación en su oficina es natural, por su parte el 20% opina que la iluminación es artificial y el 14% cuentan con ambas.

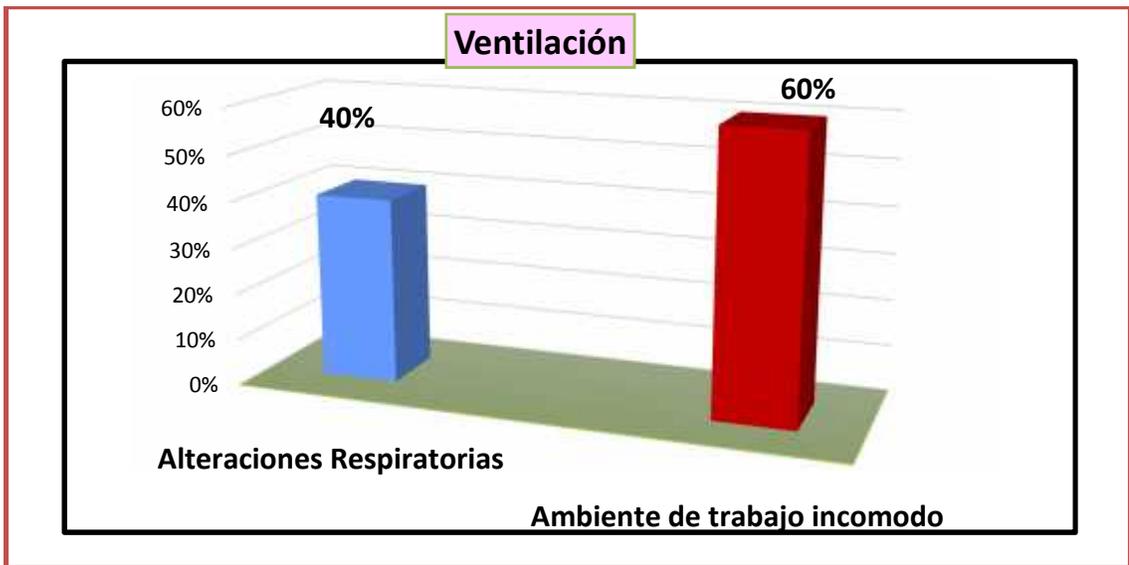
Según las entrevistas los responsables opinaron en su mayoría que la iluminación es importante ya que no solo afecta en el desempeño, si no que el esfuerzo para visualizar hace que el individuo desgaste más su capacidad de visión y a largo plazo esto lo afectara de manera irreversible.

Mediante la observación se comprobó que en la mayoría de las oficinas existe la iluminación natural, seguidamente de las oficinas que cuentan con ambos tipos de iluminación y en su minoría existen oficinas que solamente utilizan la iluminación artificial.

Ventilación:

Según Cortés Díaz, (2002), la ventilación constituye uno de los métodos preventivos más eficaces ya que consiste en la eliminación del aire contaminado de un puesto de trabajo mediante la sustitución por aire fresco

Gráfico N°16



Fuente propia: Encuesta aplicada a los servidores públicos

Los datos obtenidos son que el 60% de los trabajadores opinan que la falta de ventilación provoca un ambiente incomodo lo que produce desconcentración y fatiga y el 40% opinaron que la falta de ventilación provoca alteraciones respiratorias.

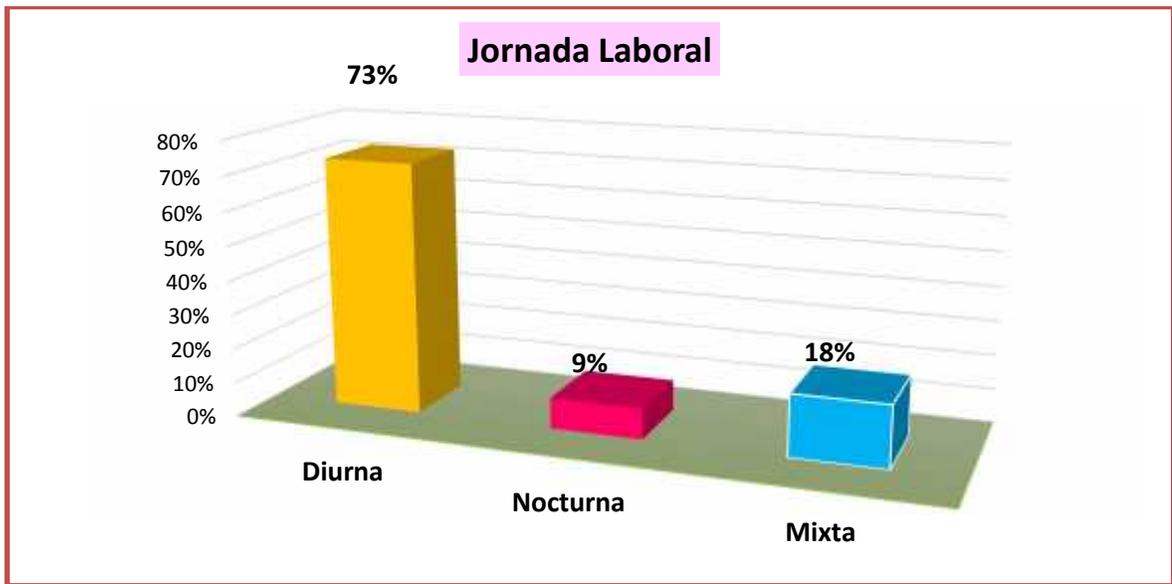
En entrevista a los responsables ellos opinaron que, en un lugar poco ventilado, se está expuestos como individuos a consumir aire contaminado ya que este no puede fluir libremente para enriquecerse de oxígeno puro.

Se pudo apreciar mediante la observación que en la mayoría de las oficinas solamente cuentan con abanicos pequeños, pero todas las oficinas tienen ventanas, aunque estas no dan directamente al exterior.

Jornada Laboral:

Es el total de horas diarias, semanales o mensuales que cada empleado debe trabajar para cumplir su contrato individual de trabajo y satisfacer la convención colectiva. La jornada establece determinada hora de entrada de salida en los días hábiles Chiavenato, (2000)

Grafica N°17



Fuente propia: Encuesta aplicada a los servidores públicos

Los resultados de la encuesta son: el 73% se desempeña bajo la jornada diurna, el 18 % realizan su trabajo en jornada mixta y el 9% en jornada nocturna. Sin embargo, en entrevista realizada a los responsables de las áreas la jornada de trabajo habitual es diurna, solamente los guardas de seguridad realizan jornadas mixtas en turnos de 24 horas días de por medio.

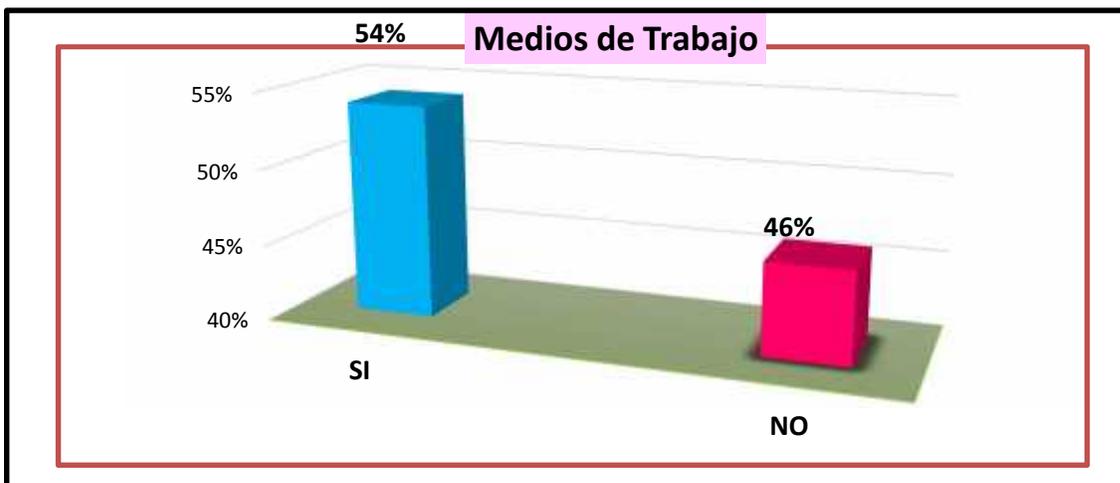
Según ley de higiene y seguridad laboral, en su artículo 51, la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no debe ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas semanales.

La jornada nocturna no debe ser mayo de siete horas diarias ni exceder de un total de las cuarenta y dos horas semanales.

La jornada ordinaria de trabajo mixto no podrá ser mayo de siete horas y medias diarias ni exceder de un total de cuarenta y cinco horas a la semana.

Medios de trabajo:

Grafica N°18



Fuente propia: Encuesta aplicada a los servidores públicos

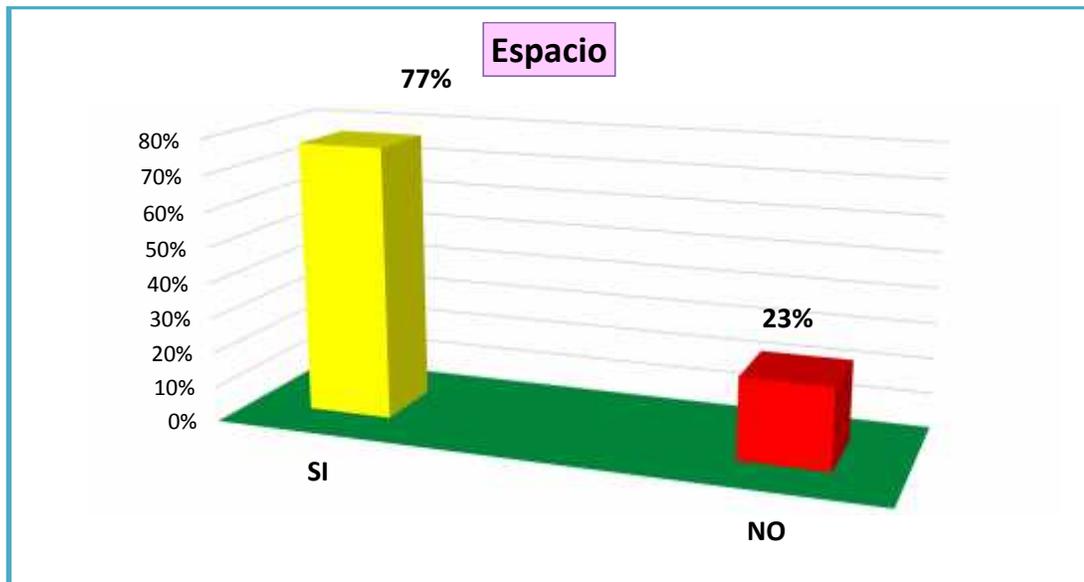
Según muestra el gráfico N°18, el 54% de los encuestados respondieron que cuentan con los medios necesarios para el buen desempeño de sus funciones, el 46% dijo no contar con los medios necesarios para desarrollar su trabajo.

En la entrevista a los responsables de las diferentes áreas de la alcaldía municipal de la Concordia expresaron en su mayoría que, en cuanto al equipamiento de oficinas, respondieron que si están equipados, sin embargo argumentan que algunos están obsoletos y hacen falta más equipamiento.

Espacio de trabajo:

Los espacios de trabajo son entornos laborales que funcionen eficazmente, este espacio se adaptara a las necesidades de la empresa y de sus empleados para lograr una mejor calidad en los servicios. Meel, Martens, & Van Ree, (2012)

Grafica N°19



Fuente propia: Encuesta aplicada a los servidores públicos.

El grafico N°19, muestra que el 77% de los encuestados afirman contar con el espacio suficiente para trabajar cómodamente, el 23 % opinaron que el espacio es muy pequeño.

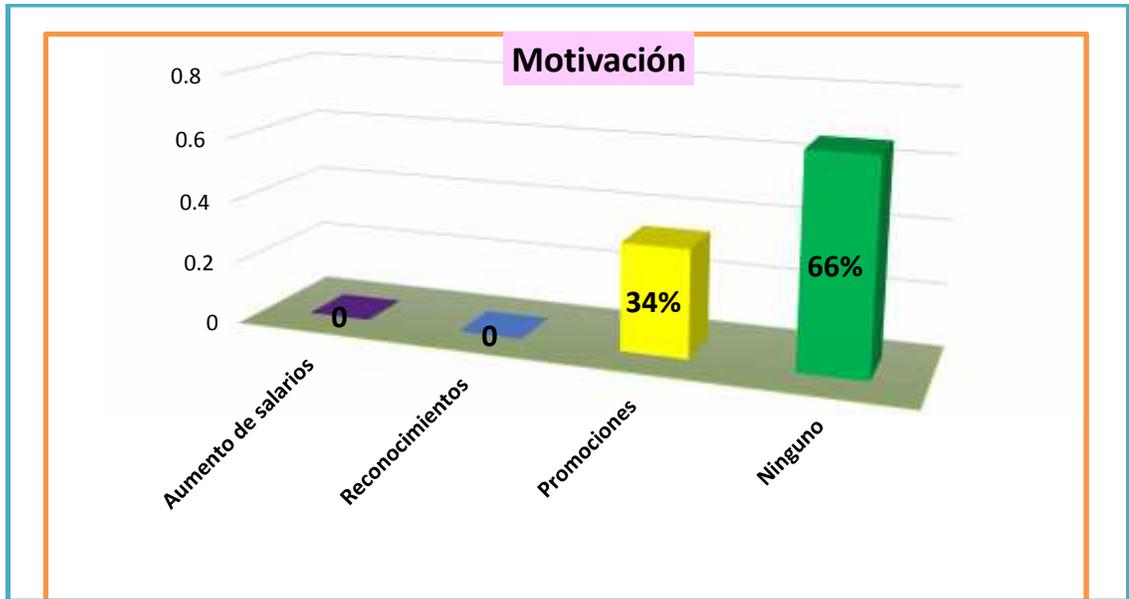
En la entrevista la mayoría de los responsables de las áreas dijeron contar con el espacio suficiente para trabajar cómodamente más sin embargo existen responsables de áreas que respondieron que no tienen suficiente espacio y que además comparten la oficina que se necesita mejorar en este aspecto.

Según observación la mayoría de las oficinas son pequeñas y hay más de dos trabajadores, lo que hace que la realización del trabajo sea un poco incómoda.

Motivación:

Señala Amoros (2007), que las motivaciones son necesidades no satisfechas y cumplen un papel muy importante en la determinación de lo que la persona percibe. La motivación laboral es un aspecto que nunca debe faltar entre tus empleados.

Gráfico N° 20



Fuente propia: Encuesta aplicada a los servidores públicos

Los datos obtenidos en la encuesta reflejan que el 66 % de los encuestados dicen no ser motivados por la institución, el 34% expresan que han sido promovidos y a ninguno se le dan reconocimientos o aumentos de salarios.

Según observación la municipalidad no cuenta con un plan de motivaciones al personal, de manera contraria hay más carga de trabajo extendiéndose hasta los fines de semana por las exigencias y características del trabajo de los gobiernos locales.

Resultado N°3

Acciones que contribuyan a la implementación de las normas de higiene y seguridad ocupacional.

1.1.1 Análisis foda

Cuadro N°. 2

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Las autoridades superiores consideran de gran importancia las comisiones de seguridad e higiene ➤ Orden y limpieza general ➤ Personal satisfecho con sus cargos ➤ Personal con niveles escolares superiores. ➤ Realización de simulacros continuamente 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Creación de conciencia del personal sobre la importancia de la higiene y la seguridad ocupacional. ➤ Aplicación de un modelo de seguridad e higiene. ➤ Ampliación de locales de trabajo ➤ Rotular las rutas de evacuación ante desastres. ➤ Brindar equipos de protección personal.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mucho personal de nuevo ingreso sin experiencia. ➤ Alto riesgo de accidentes ➤ Falta de recursos económicos ➤ Infraestructura pequeña ➤ No hay equipos de protección personal. ➤ Jornada laboral extendida (más de 8 horas diarias) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mayoría del personal de edad avanzada ➤ Creciente demanda laboral ➤ Falta de compañerismo ➤ Agresiones de ciudadanos.

Cuadro N°3

Estrategias	Objetivos	Actividades	Plazos	Responsables
Mejorar las condiciones de los servidores públicos municipales propiciando de esta manera una mejor atención a los contribuyente de la municipalidad de la concordia	Garantizar que los trabajadores de la municipalidad de la concordia tengan las condiciones óptimas de higiene y seguridad para su desempeño	La Creación de la comisión mixta en la municipalidad de la concordia estructurada.	2018 - 2022	Gobierno local de turno
Incremento de las producción y la reducción de riesgos en los servidores públicos.	Garantizar el cumplimiento de los procedimientos establecidos dentro de las normas que garanticen seguridad laboral.	Proponer una normativa a través del honorable concejo municipal donde se apruebe la entrada en vigencia del manual de higiene y seguridad.	2018 - 2022.	Gobierno local de turno.
La eficiencia, eficacia y transparencia dentro de todo el personal tanto administrativo como operativo	Mejorar los niveles de desempeño de todos y cada uno de los servidores públicos municipales.	Aplicar la evaluación al desempeño desde todas las perspectivas con una óptica de profesionalización de los servidores públicos municipales	2018 - 2022	Responsable de recursos humanos.
La competitividad en la prestación de servicios que proporcionen mejor satisfacción en la entrega a los pobladores del municipio.	Establecer acciones enfocadas a la nivelación profesional de cada uno de los servidores públicos de acuerdo a su cargo.	De acuerdo a los resultados obtenidos en el ejercicio de la evaluación a los servidores públicos capacitar al personal mediante equipos especializados en coordinación con el INIFOM y la ley de carrera administrativa municipal.	2018 - 2022	Responsable de recursos humanos

CONCLUSIONES

Existe relación entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral, porque permite que los servidores públicos realicen mejor su trabajo al establecer medidas de seguridad, ya que hace que todo el personal se sienta seguro al momento de ejecutar sus tareas diarias y así evitar accidentes y enfermedades.

El grado de desempeño laboral, constituye un elemento fundamental para el buen funcionamiento de la institución, ya que la evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios para la institución y el personal.

Se identificaron los factores que afectan la seguridad y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de la Concordia tales como: falta de equipos de protección, espacio de trabajo iluminación, ruidos, ventilación, falta de señalizaciones de emergencia, falta de equipos contra incendios capacitaciones, stress, desconocimiento de la ley 618, falta de la comisión mixta de higiene y seguridad laboral.

Es importante contar con un plan de higiene y seguridad que permita garantizar que los servidores públicos trabajen en condiciones óptimas para potencializar su desempeño, además es necesario el conocimiento y aprobación del concejo municipal.

Se presentará este estudio al concejo municipal y a las autoridades competentes en sesiones próximas para sugerir su implementación y lograr colaborar en el bienestar tanto de los servidores públicos como en la eficiencia y eficacia de la institución.

RECOMENDACIONES

- ✓ Por falta de medidas documentadas se recomienda crear un manual de seguridad e higiene laboral para la Alcaldía Municipal de La Concordia, que cuente con las normas y procedimientos, enlistando los pasos que deben llevarse a cabo para poder prevenir accidentes y enfermedades laborales.
- ✓ Por falta de conocimientos se recomienda capacitaciones sobre higiene y seguridad laboral, así como el estudio de la ley 618.
- ✓ La creación de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad Laboral.
- ✓ También se recomienda para la aplicación de medidas de seguridad e higiene laboral de modo permanente, delegar a los responsables de áreas, la función de controlar que se cumplan todas las medidas de seguridad e higiene laboral en las diferentes tareas que se ejecutan en la municipalidad, para que constantemente se evalúen riesgos, prevenciones e incumplimiento de los trabajadores.
- ✓ Es importante también tener un botiquín de primeros auxilios en áreas específicas, además de señalar las zonas de peligros.
- ✓ Como servidores públicos de esta institución nos comprometemos a poner en practica desde la perspectivas institucional acatando las orientaciones referentes a lo propuesto al estudio.

Bibliografía

- Abrahan, C. J. (2010). *Manual de Seguridad e higiene industrial*. (G. Noriega, Ed.) Mexico, Mexico: Limusa.
- Alcaldía La Concordia. (2015). Manual de Desempeño Laboral.
- Amoros, E. (2007). *comportamiento organizacion*. Peru: Lambayeque.
- Asamblea, N. ,. (2007). <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2219/OSH%20LAW.pdf>.
- Casco Suarez, O. O., Chavarria Perez, L. L., & Fajardo Martinez, B. M. (2016). incidencias de higiene y seguridad en el desempeño de la fabrica tacasa en el primer semestre 2016.
- Casco Suarez, O. O., Chavarría Pérez, L. L., & Fajardo Martinez, B. M. (2016). Incidencias de higiene y seguridad en el desempeño laboral de la fabrica TACASA S.A en el primer semestre del año 2016.
- Castro Guidos, R. A., Martinez Nolasco, M. L., & Ramirez Cruz, R. A. (2011). Estudio Sobre la higiene y seguridad ocupacional para fortalecer el desempeño laboral de los empleados de la alcaldia municipal de cuscatancingo, departamento de san salvador.
- Chiavenato, I. (2000). *Administracion de recursos humanos* (Vol. Quinta Edición). California: MC Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administracion de Recursos Humanos* (Vol. Quinta Edición). California: MC Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administracion de Recursos Humanos* (Vol. Quinta Edición). California: MC Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de Recursos Humanos* . (L. S. Aréválo, Ed.) 486.
- Chiavenato, I. (2004). *Adnistracion de Recursos Humanos*. (L. S. Aréválo, Ed.) 5° edicion , 482.
- Cortés Díaz, J. M. (2002). *Seguridad e higiene del trabajo* (3° edicion ed.). Madrid, España: Tebar, S.L.
- Cortés Díaz, J. M. (2002). *Seguridad e higiene en el trabajo*. (3° Edicion), P.409.
- Diaz de Leon , M. M. (2017). *Seguridad en el trabajo y Desempeño Laboral* . 28 .
- Didier. (2009). *Seguro social*.
- Emprende Pyme. (s.f.). <https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>.
- Espinoza Cruz, M. E., García Chavarría, J. E., & Raudez Urrutia, L. K. (2015). Aplicación de normas de higiene y seguridad laboral en el hospital Escuela San Juan de Dios Estelí, en el II semestre.
- Giron, J. L., Rivera Martinez, X. E., & Rodriguez Serrano, V. A. (2011). influencia de la salud ocupacional en el desempeño de los empleados de servicion del area metropolitana del salvador.
- Herrera Gutiérrez, M. P., Juárez Arróliga, J. D., & Orozco Romero, M. E. (2016). Incidencia de higiene y seguridad en el desempeño laboral de la empresa IMEXA de Ocotlal en el II semestre.
- Herrera Suarez, A. I., & Ayda Esther, H. S. (2016). influencias de las condiciones de higiene y seguridad del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores del policlinico trinidad guevara del municipio de matagalpa.
- Larousse. (2014). *lengua de la real academias española* (Quinta edicion ed.). Mexico: Printed.

- Manual de desempeño, L. (2015). Manual de desempeño laboral.
- Meel, J. V., Martens, Y., & Van Ree, H. J. (2012). com planificar los Espacios de oficina.
- Moreno Rodriguez, R. I., & Vanega Silva, S. V. (2017). aplicacion de normas de higiene y seguridad laboral en el desempeño de los trabajadores del hospital pedro altamirano de la trinidad 2017.
- Pizarro Garrido, N., Enriquez Palomino, A., Sanchez Rivero, J. M., & Gonzáles Barriga, J. M. (2007). *Seguridad en el trabajo* (2° ed.). Madrig, España: Fundacion confemetal.
- ProenSalud. (2014). sistema de gestion de seguridad y salud en el trabajo.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2004). Administracion.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2013). *Administracion. Octava Edicion.* (M. d. Anta, Ed.) Mexico, Mexico: Pearson Educacion.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimo Tercera ed.). (P. M. Guerrero, Ed.) Mexico: Pearson Educacion.
- Robbins, S., & Jugge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (decimo tercera ed.). (P. M. Guerrero, Ed.) Mexico: Pearson Educacion.
- Roca A, R. A. (2009). <https://es.scribd.com/document/158339270/Definicion-de-Municipalidad>.
- Rodríguez Estrada , M. (1988). *Motivacion al trabajo* (Vol. 9). Mexico D.F: El manual moderno S.A de C.V.
- Salas Perea, R. S., Lazaro, D. H., & Perez González, G. (2012). las competencias y desempeño laboral en el sistema nacional de salud. 26(4).
- Salinas Padilla, B. M. (2018). la higiene y seguridad laboral en la productividad.
- servidores municipales, I. (2018). *entrevistas sobre higiene ocupacional*.
- Trabajo, C. d. (2007). <http://www.tramitesnicaragua.gob.ni/media/RIF%20empresa.pdf>. (MITRAB, Editor)

ANEXOS

Anexos

Anexo N.º 1. Encuesta



Encuesta aplicada a trabajadores de la Municipalidad de la Concordia

El presente instrumento forma parte del estudio de investigación aplicado a la municipalidad de la Concordia en referencia al tema:

Influencia de las condiciones de higiene y seguridad ocupacional en el desempeño de los Servidores públicos de la Municipalidad de la Concordia, Periodo 2018 - 2019.

La información es de carácter confidencial y reservado, ya que los resultados serán manejados solo para fines de investigación.

Fecha: _____

Sexo: _____

Edad: _____

Lea detenidamente las siguientes preguntas y marque con una X la respuesta que considere conveniente.

1. ¿Conoce el plan de higiene de la institución?

Si: _____

No: _____

2. ¿Considera que el área de trabajo se encuentra limpia?

Si: _____

No: _____

3. ¿Ha sufrido algún accidente laboral?

Si: _____

No: _____

4. ¿Qué tipo de accidente?

Golpe: _____

Caída distinto nivel _____

Pegar contra: _____

Vehicular: _____

5. ¿Cuáles son las consecuencias más comunes de los accidentes laborales?

Lesiones pequeñas: _____

Incapacidad temporal: _____

Incapacidad permanente: _____

Invalidez: _____

Muerte: _____

6. ¿Qué medidas aplica la institución para evitar los accidentes laborales?

Señalización: _____

Capacitación: _____

Ninguna: _____

7. ¿Cuáles son las causas más comunes de los accidentes?

Falta de señalización: _____

Imprudencia del trabajador: _____

Uso inadecuado del equipo de protección: _____

Ninguna: _____

8. ¿Considera usted que la temperatura influye en el desempeño laboral?

Si: _____

No: _____

9. ¿Cómo considera la temperatura en su oficina?

Alta: _____

Media: _____

Baja: _____

10. ¿Se encuentra expuesto a ruido?

Si: _____

No: _____

11. ¿A qué tipo de ruido se encuentra expuesto?

Teléfono: _____

Personal: _____

Vehículos: _____

Equipos: _____

Motores: _____

12 ¿Qué tipo de iluminación existe en su oficina?

Natural: _____

Artificial: _____

Ambas: _____

13. ¿Existe ventilación en su oficina?

Si: _____

No: _____

14. ¿Cómo afecta la ventilación su desempeño laboral?

Alteraciones respiratorias: _____

Ambiente de trabajo incómodo: _____

15. ¿Bajo qué tipo de jornada laboral se desempeña?

Diurna: _____

Nocturna: _____

Mixta: _____

16. ¿cuántas veces al año le realizan la evaluación al desempeño?

Anual: _____

Semestral: _____

Ninguna: _____

17. ¿Cuenta con los medios necesarios para el buen desempeño de su trabajo?

Si: _____

No: _____

18. ¿Cuenta con espacio suficiente para trabajar cómodamente?

Si: _____

No: _____

19: ¿Qué tipo de motivación promueven en la institución por el buen desempeño laboral?

Aumento de salarios: _____

Reconocimientos: _____

Promociones: _____

Ninguno: _____

20. ¿Existe una comisión mixta en la alcaldía?

Si: _____

No: _____

21 ¿Conoce usted la ley de higiene y seguridad laboral?

Si: _____

No: _____

“Gracias por su colaboración”



Entrevista aplicada a responsables de áreas de la municipalidad de La Concordia.

Este instrumento es de gran importancia a la hora de proponer acciones que le permita un mejor horizonte a los tomadores de decisiones.

Objetivo: Conocer de parte de los responsables de áreas las condiciones de Higiene y seguridad que se aplican en la Alcaldía Municipal.

Cargo: _____

Fecha: _____

- 1.- Para usted, ¿Qué es higiene Ocupacional?
2. ¿Cree usted que la Higiene Ocupacional es importante para el buen desempeño de sus funciones?
3. ¿Qué medidas toman para evitar accidentes de trabajo?
4. Para usted, ¿Qué es riesgo Profesional?
5. ¿Ha sufrido algún accidente laboral?
6. ¿Cuáles son las causas más comunes de los accidentes?
7. Según usted, ¿Cuáles son las consecuencias de los accidentes laborales?
8. ¿Cómo considera la temperatura en su oficina?
9. ¿Considera que la temperatura puede incidir en su desempeño laboral?
10. Se encuentra expuesto al Ruido?
11. ¿Cree usted que el ruido influye en su desempeño laboral?
12. ¿Qué tipo de iluminación existe en su oficina?
13. ¿Existe ventilación en su oficina?
14. ¿De qué manera considera usted la ventilación perjudica en el desempeño laboral?
15. ¿Bajo qué tipo de jornada laboral se desempeña?

16. **¿De cuántas horas es su jornada laboral?**
17. **¿Programan pausas de descanso en la jornada laboral?**
18. **¿Considera que el área de trabajo se encuentra limpio?**
19. **¿Qué entiende por desempeño laboral?**
20. **¿Cuenta con los medios necesarios para el buen desempeño de su trabajo?**
21. **¿Cuenta con espacio suficiente para desempeñar su trabajo?**
22. **¿Cuenta con el mobiliario de oficina adecuado para el desempeño de su trabajo?**
23. **¿Conoce el Plan de Higiene de la Institución?**
24. **Existe comisión mixta.**

“Gracias por su colaboración”

Anexo N° 3. Hoja de observación.



Objetivo: Constatar las condiciones de Higiene y Seguridad en las Alcaldías de La Concordia

Observador: _____ **Fecha** _____

Higiene y Seguridad Laboral en la Alcaldía de La Concordia

INDICADOR		Si	No
Causa de los accidentes	Falta de señalización		
	Uso de equipo de protección		
	Imprudencia del trabajador		
Temperatura	Alta		
	Baja		
	Media		
Ruido	Exposición al Ruido		
Fuentes de Ruido	Equipos		
	Personal		
	Teléfonos		
	Vehículos		
	motores		
Iluminación	Natural		
	Artificial		

INDICADOR		Si	No
	Ambas		
Tipos de Señalización	Existencia de señalización		
	Señales de Advertencia		
	Señales contra incendios		
Equipos de protección	Casco		
	Cinturón de seguridad		
	Guantes		
	Tapones de oídos		
	Nariceras		
	Faja lumbar		
	Botas impermeables		
	Chaleco preventivo		
	Gafas		
Equipo contra robo	Alarma		
	CPF		

Anexo 4. Evaluación al Desempeño.

ALCALDIA MUNICIPAL DE:						NIVEL JERARQUICO DE EVALUACION :										
IDENTIFICACION DEL FUNCIONARI@						DERECTIVO										
1. Nombres			2. Apellidos				3. Numero de cedula:									
4. Cargo:			5. Area donde labora:				6. Periodo a evaluar_									
7. Factores:						CALIFICACION					OBSERVACIONES_					
						D E F I C I E N T E	R E G U L A R	B U E N O	M U Y B U E N O	E X C E L E N T E						
Marque con una X la casilla que corresponde con el nivel de desempeño del evaluado						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7.1 PLANIFICACION: capacidad para establecer estrategias de trabajo proyectarlas a través de programas y/o proyectos a corto y largo plazo.																
7.2 DIRECCION: habilidad para guiar y supervisar al personal bajo su mando, tanto en trabajos individuales como en equipos																

<p>7.3 LIDERAZGO: Capacidad para delegar responsabilidad y autoridad en sus colaboradores de acuerdo con las necesidades del trabajo. Considérese habilidad para motivar, conducir y desarrollarlos.</p>											
<p>7.4 CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES: capacidad y responsabilidad en el cumplimiento de la funciones al cargo que ocupa.</p>											
<p>7.5 CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS: capacidad y responsabilidad para alcanzar en el tiempo previsto los objetivos del área que dirige, contemplados en el POA, o asignados por la autoridad competente</p>											
<p>7.6 TOMA DE DECISIONES E INICIATIVA: resolver alternativas con rapidez, escogiendo las respuestas adecuadas y armonizar diferentes medios cuando se presentan situaciones e imprevistos.</p>											

<p>7.7 COOPERACION: capacidad de participar con esfuerzo y dinamismo en las actividades contribuyendo al logro de los objetivos de la institución e involucrándose en las actividades de su equipo de trabajo.</p>											
<p>7.8 RESPONSABILIDAD POR TRABAJO ASIGNADO: interés en el trabajo perseverancia y preocupación por el cumplimiento de las labores en el menor tiempo posible.</p>											
<p>7.9 COMUNICACION Y RELACIONES HUMANAS: habilidad para intercambiar en forma eficaz y permanente, mensajes, criterios y opiniones relativos a los intereses de la Institución con otros actores, colaboradores y usuarios internos y externos.</p>											
<p>7.10 PUNTUALIDAD: cumplimiento estricto con el horario establecido en el trabajo.</p>											

8. Acción recomendada por el evaluador para mejorar algunos aspectos:

9. Está de acuerdo con los resultados de la evaluación:

10. No está de acuerdo con los resultados de la evaluación:

11. Explique: _____

12. Nombre y Firma del Evaluador

13. Nombre y Firma del Evaluado.

Anexo 7. Cronograma de actividades

N°	ACTIVIDAD	PARTICIPANTES	FECHA	LUGAR
01	Revisión de protocolo	Ingreed Osorieth Arauz Eylin Cruz Zeledón Rudy Rene Cornejo Paz	05/01/2019	FAREM - Estelí
02	Marco teórico/ Metodología (instrumentos)	Ingreed Osorieth Arauz Eylin Cruz Zeledón Rudy Rene Cornejo Paz	12/01/2019	FAREM - Estelí
03	Validación de los instrumentos	Ingreed Osorieth Arauz Eylin Cruz Zeledón Rudy Rene Cornejo Paz	19/01/2019	FAREM – Estelí
04	Aplicación de Instrumentos	Ingreed Osorieth Arauz Eylin Cruz Zeledón Rudy Rene Cornejo Paz	26/01/2019	FAREM – Estelí
05	Procesamiento de datos	Ingreed Osorieth Arauz Eylin Cruz Zeledón Rudy Rene Cornejo Paz	02/02/2019	FAREM – Estelí
06	Desarrollo de resultados	Ingreed Osorieth Arauz Eylin Cruz Zeledón Rudy Rene Cornejo Paz	09/02/2019	FAREM – Estelí
07	Elaborar resultados conclusiones/recomendaciones	Ingreed Osorieth Arauz Eylin Cruz Zeledón Rudy Rene Cornejo Paz	16/02/2019	FAREM – Estelí
08	Pre-defensa	Ingreed Osorieth Arauz Eylin Cruz Zeledón Rudy Rene Cornejo Paz	23/02/2019	FAREM – Estelí
09	Revisión de mejoras	Ingreed Osorieth Arauz Eylin Cruz Zeledón Rudy Rene Cornejo Paz	02/03/2019	FAREM – Estelí
10	Entrega del documento final	Ingreed Osorieth Arauz	09/03/2019	FAREM – Estelí

N°	ACTIVIDAD	PARTICIPANTES	FECHA	LUGAR
		Eylin Cruz Zeledón Rudy Rene Cornejo Paz		
11	Defensa de Tesis	Ingreed Osorieth Arauz Eylin Cruz Zeledón Rudy Rene Cornejo Paz	16/03/2019	FAREM – Estelí
12	Entrega de documento empastado / artículo científico	Ingreed Osorieth Arauz Eylin Cruz Zeledón Rudy Rene Cornejo Paz	30/03/2019	FAREM - Estelí

Imagen N° 8 Riesgo de exposición de servidores públicos



Fuente Propia

Servidores públicos del área de servicios municipales en actividades de recolección de basura sin ningún equipo de protección, se observa el señor que está arriba del camión que se protege la boca y la nariz con una pañoleta

Imagen 2. Falta de Medidas de seguridad



Fuente propia.

Anexo N. ° 9. Inseguridad

Servidores públicos del área de SSMM, el día de recolección de basura, sin ninguna medida ni equipo de seguridad

Imagen 3. La entrevista.



Fuente propia.

Anexo N° 10. procesos

Proceso de entrevista

Proceso de encuesta a servidora pública del área de SSGG

Imagen 5. La encuesta



Fuente propia.

Anexo N.º 11. Proceso encuesta

Imagen 6. **Riesgos laborales.**



Fuente Propia.

Anexo N.º 12. Amenazas

Servidora pública embarazada corriendo peligro de deslizar por las escaleras.

Imagen 7. Hacinamiento de personal



Fuente propia.

Anexo N.º 13. Espacio

Imagen 8. Área de Administración y Finanzas



Fuente propia.

Anexo N.º 14. Ambiente

Imagen 9. Servidora Pública encargada de limpieza lavando los servicios sanitarios sin ninguna protección



Fuente propia.

Anexo N.º 15. Imprudencia



Fuente propia.

Pisos mojados sin señalización

Anexo N.º 16. Agentes