



---

## **Incidencia de la Gestión Administrativa en la Higiene y Seguridad del personal de servicios municipales en la Alcaldía de San Juan de Limay.**

- *Ubence Samuel Castillo Hernández*
- *Cesar Augusto Calderón Zambrana*
  - *Yahoska Vanegas Hernández*

*Correo electrónico: yahoskavane@gmail.com*

### **RESUMEN**

Esta investigación tiene como objetivo principal Determinar la Incidencia de la Gestión Administrativa en la Higiene y Seguridad del personal de servicios municipales en la Alcaldía de San Juan de Limay, primer semestre, del año 2019.

Asimismo, se profundiza en el sistema de seguridad e higiene laboral, sistemas de gestión administrativa y evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos del área de servicios municipales específicamente los encargados de ornato y limpieza.

**Palabras Claves: Gestión Administrativa, Higiene y Seguridad.**

### **INTRODUCCIÓN**

La presente investigación se realizó sobre Incidencia de la Gestión Administrativa en la Higiene y Seguridad del personal de servicios municipales en la Alcaldía de San Juan de Limay en el primer semestre del año 2019, en donde se analizan las condiciones en las que laboran los servidores encargados de ornato y limpieza también se analizaron variables como liderazgo, motivación, comunicación, satisfacción laboral y trabajo en equipo, analizando cada una de ellas. La municipalidad cuenta con una planilla permanente de 52 trabajadores distribuidos en diferentes áreas, la cantidad de servidores ha venido creciendo paulatinamente desde el año 2004 cuando paso a la administración del gobierno de unidad y reconciliación nacional, también se ha logrado un aumento de categoría de la municipalidad pasando de la categoría E a D, por lo que se han creado nuevas áreas.

Es por ello, la presente investigación tiene como principal objetivo determinar la incidencia de la gestión administrativa en la higiene y seguridad del personal, el cual experimenta la alcaldía municipal de San Juan de Limay del departamento de Estelí, Nicaragua.

Este trabajo investigativo está estructurado iniciando con introducción, antecedentes, planteamiento, justificación y preguntas problemas en donde se plantea la importancia de la gestión administrativa para la seguridad e higiene laboral de los servidores públicos. También se describen objetivo general y específicos que se persiguen con este trabajo investigativo los cuales posteriormente se sustentan el marco teórico.



---

## MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación aplicada analiza la gestión administrativa para la seguridad e higiene de los servidores públicos del área de servicios municipales, a través de la aplicación de entrevistas y encuestas para la recolección de datos, así como el análisis de hallazgos.

Para lograr el cumplimiento de los objetivos planteados, en esta fase de la investigación se deben definir las técnicas y procedimientos racionales y sistemáticos a utilizar para la recolección, análisis y presentación de los datos, con la finalidad de aportar a la innovación y mejora continua de la institución.

El tema en estudio está dirigido a 10 servidores públicos que laboran en la alcaldía municipal de San Juan de Limay, se realizaron entrevistas directas y encuestas. se tomó el 100% de los servidores encargados de ornato y limpieza con un total de 10 servidores, sumado a esto el área de gerencia, vicedealcalde y recursos humanos.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 1. Sistema de seguridad e higiene de trabajadores.

Se realiza la descripción y análisis obtenidos en las encuestas, entrevistas, observación y la revisión de manuales y documentos relacionados a los sistemas de seguridad e higiene de los trabajadores. Las actividades orientadas a crear condiciones, capacidades y cultura para que los trabajadores y su organización puedan desarrollar la actividad laboral eficientemente.

Realizamos revisión de manual de higiene y seguridad de la municipalidad el que fue elaborado en el primer semestre del año 2019 en donde su artículo numero 5 detalla las medidas del personal que trabaja en el área de servicios municipales lo que plantea textualmente de la siguiente manera:

El personal que trabaja en la recolección de desechos sólidos, viveros, bodegas y otras actividades de servicios municipales deberá tomar las siguientes medidas de protección:

1. Utilizar casco, botas, guantes y mascarillas.
2. Colocar cintas amarillas en los lugares donde se estén realizando trabajos de excavación, limpieza o reparación.
3. Mantener un kit básico de herramientas.
4. Revisar el estado mecánico de vehículos y equipo, informar a su jefe inmediato sobre cualquier desperfecto.
5. Revisar que en la zona de trabajo no pasen cables de alta tensión o tuberías.

El área de gerencia Plantea que en la actualidad la municipalidad no aplica el plan de higiene y seguridad ya que se carecía del mismo y hasta en el primer semestre del año 2019 se elaboró y que este se comenzara a poner en práctica hasta el año 2020.

La municipalidad solo en algunos casos asigna a sus trabajadores equipos de protección de acuerdo con el tipo de peligro al que está expuesto, tampoco se cuenta con un plan de emergencias propiamente para los servidores de ornato y limpieza en el caso de que ocurra una emergencia se resuelve con los recursos que se cuentan (en caso de algún accidente se remite a lo inmediato al centro de salud más cercano), posteriormente el área de recursos da seguimiento al caso.



Otra dificultad que presenta la institución es el crecimiento de las infraestructuras y áreas a cargo de Servicios Municipales las que deben de atenderse con el mismo personal y los mismos recursos financieros, provocando así un déficit de personal y aumento de la carga de trabajo a cada uno de los servidores públicos de ornato y limpieza dejando al descubierto la demanda de la población o espacios públicos que se les debe dar seguimiento día a día. Todo esto provoca también agotamiento de los trabajadores.

La gerente expresa que por la falta de fondos el personal de servicios municipales no se les ha brindado de accesorios de seguridad en el primer trimestre 2019, por tanto, en los últimos meses el seguimiento al cumplimiento de las normas y reglamentos de protección no han sido tan exigentes.

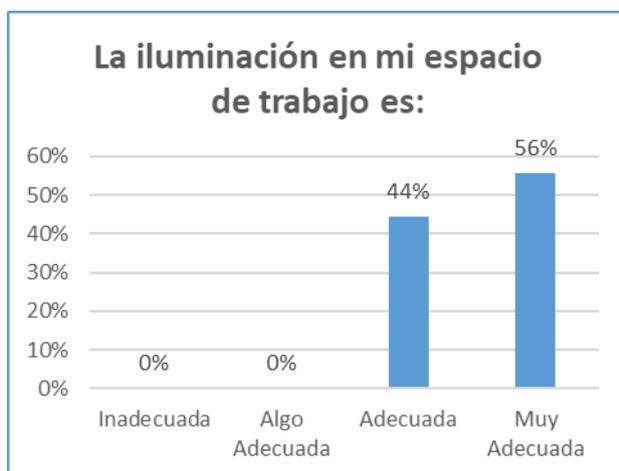
La municipalidad ha descuidado la higiene y seguridad laboral, sin embargo, en la actualidad por orientaciones del gobierno central y coordinación con el MINSA se está trabajando en un plan de salud preventiva con los servidores públicos que trabajan en limpieza de calles, recolectores de basura, ya que están expuestos a cualquier enfermedad debido a que son los más vulnerables al estar en contacto con las baterías.

Dentro de los resultados obtenidos de la entrevista realizada a vice-alcalde expresa que en ocasiones los trabajadores sufren afectaciones por las actividades asignadas por que están expuestos a accidentes laborales y a materiales que se consideran peligrosos al manipular la basura a pesar de que cuentan con las herramientas adecuadas para realizar el trabajo.

Otro aspecto importante que se debe resaltar es que el grado de estrés de los trabajadores es bajo ya su jornada laboral cuenta con horas de descanso tanto como en el día, semana y sus vacaciones semestrales, sin embargo, en ocasiones existen momentos que la carga laboral de trabajo aumenta más en temporadas festivas.

Los equipos asignados para el desempeño de sus actividades en el trabajo como casco, anteojos, nariceras, trajes de protección, guantes y chaleco el personal solo lo usan aproximadamente un 50% esto debido a las temperaturas en San Juan de Limay son Altas.

Dentro de los accidentes más comunes que presentan los trabajadores durante el cumplimiento de sus actividades son heridas provocadas por vidrios, espinas, agujas y accidentes por maniobrar mal con aparatos eléctricos y mecánicos; en caso de accidentes se remite de manera inmediata al hospital para que sea atendido y recursos humanos da seguimiento para proceder según los establecido por el código del trabajo y tramites en el INSS.



Mediante el método de la encuesta los trabajadores de Servicios Municipales expresan lo siguiente:

En la variable de Satisfacción Laboral, los encuestados expresaron.

Dentro de unos de los factores que inciden en la higiene y seguridad son condiciones donde labora los trabajadores como ejemplo es la iluminación del área de trabajo, esto ayuda al buen desarrollo de las actividades y a la higiene del ambiente donde labora es por ello que se evaluó cada uno de los aspectos que inciden en el tema objeto de



esta investigación, como resultado de los encuestado de los trabajadores se encontró que un 56 % (ver ilustración N°1) de los trabajadores señala que la iluminación en su espacio de trabajo es muy adecuada y un 44% indica que es adecuada, siendo un factor muy aceptable dentro la higiene y seguridad.

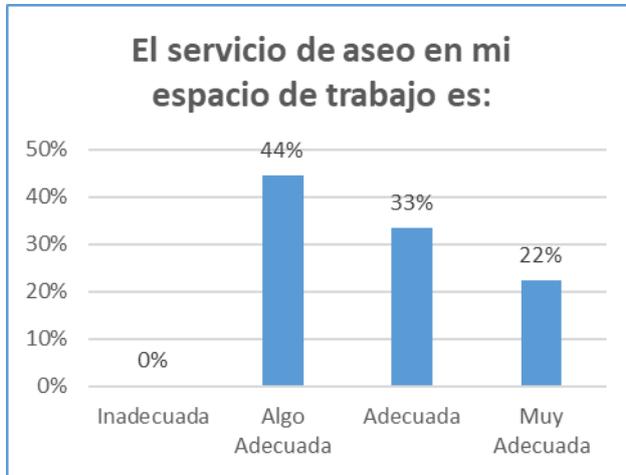


Ilustración 2

Las condiciones de aseo en las áreas de trabajo es un indicador el cual que la municipalidad debe tomar muy en consideración ya que aproximadamente según ilustración N°1 un 50% de los encuestados nos indica que el aseo en sus áreas de trabajo es algo adecuado; una condición que no contribuye mucho al buen desempeño y a una buena higiene dentro del puesto de trabajo de cada uno de los servidores.

En todo centro de trabajo es indispensable garantizar el aseo de cada una de la áreas para garantizar un **ambiente de trabajo**<sup>1</sup> adecuado (higiene y seguridad) a como lo establece la ley N° 618. Ley General de higiene y seguridad del trabajo

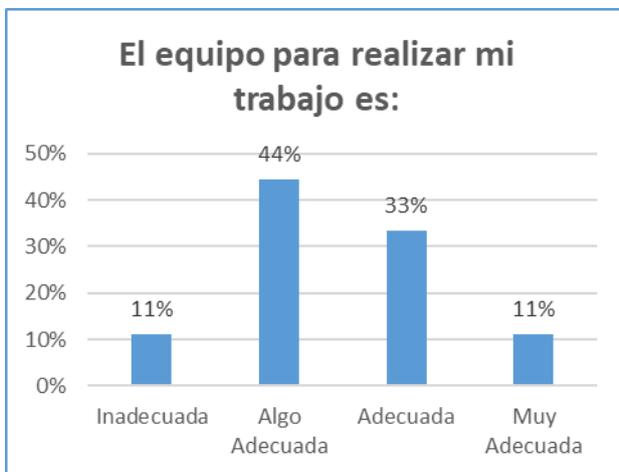


Ilustración 3

Además de analizar las condiciones higiénicas, también las encuestas realizadas a cada uno de los se analizó como influye el trabajo en equipo dentro de los servidores encargados de ornato y limpieza donde un porcentaje (ver ilustración N°3) bastante alto manifiesta que el trabajo en equipo dentro del área es algo adecuado, lo que provoca que algunos de los servidores ejerzan un mayor esfuerzo y que las actividades asignadas no se ejecuten equitativamente.

El trabajo en equipo algo adecuado a como se manifiesta en los resultados de la encuesta están provocando cansancio físico dentro de algunos de los servidores y consigo afecta la salud de los mismos. También se presentan inconformidades a lo interno del área ya que no todos ejercen la misma cantidad actividades por lo que este es un punto que el responsable del área de servicios municipales debe de prestar mucha atención ya que esto está repercutiendo negativamente en el desempeño laboral de algunos trabajadores y provocando así un riesgo laboral en algunos de ellos.

<sup>1</sup> **Ambiente de Trabajo:** Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa sobre la generación de riesgos para la salud del trabajador, tales como locales, instalaciones, equipos, productos, energía, procedimientos, métodos de organización y ordenación del trabajo, entre otros.

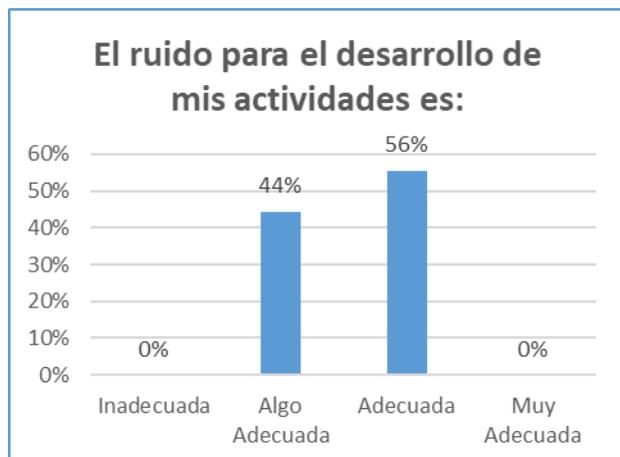


Ilustración 4

También dentro del ambiente de trabajo se debe tener en cuenta diferentes aspectos y condiciones laborales; no solo las condiciones físicas de las instalaciones; sí que también el ruido al que están expuestos los servidores mientras desarrollan sus actividades.

Según resultados de encuesta mostrados en **ilustración N°4** manifiestan que las condiciones de ruido a las que están expuesto, no los afecta ya que está en un nivel adecuado, sin embargo, no están exentos a afectaciones ya que un 44% dice

que el ruido al que están expuesto es algo adecuado. Dentro de esta investigación mediante observación de campo se logró apreciar que ninguno de los trabajadores usa equipos de protección de sonido y en algunas ocasiones están expuesto a ruido de maquinaria.

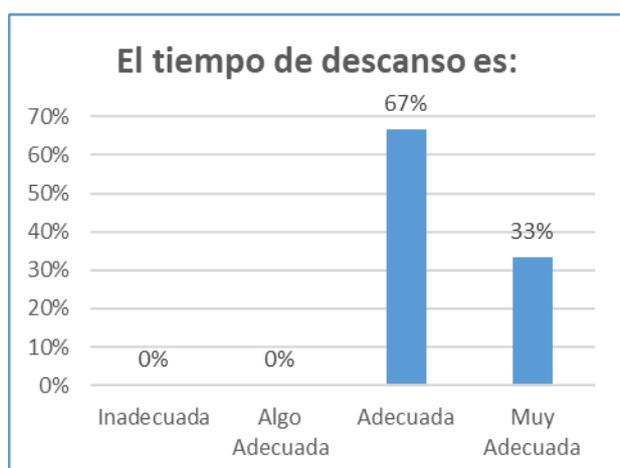


Ilustración 5

Una vez analizada las condiciones laborales también se analiza el tiempo de descanso de los trabajadores encargados de ornato y limpieza.

Según entrevista realizada al área de recursos humanos estos tienen una hora y media de descanso establecida, de 12:00 meridiano retornando a la 1:30 pm cumpliendo así con lo indicado en el código el código laboral vigente en Nicaragua según **Artículo. N° 55<sup>2</sup>**. También dentro de los resultados obtenidos de encuesta los trabajadores manifiestan que el tiempo establecido para descanso es adecuado, esto

también contribuye a que se cumpla con el tema de seguridad e higiene.

<sup>2</sup> **Artículo 55.-** Las jornadas ordinarias de trabajo pueden ser continuas o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso. Siempre que se convenga una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a media hora de descanso dentro de esa jornada, la que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

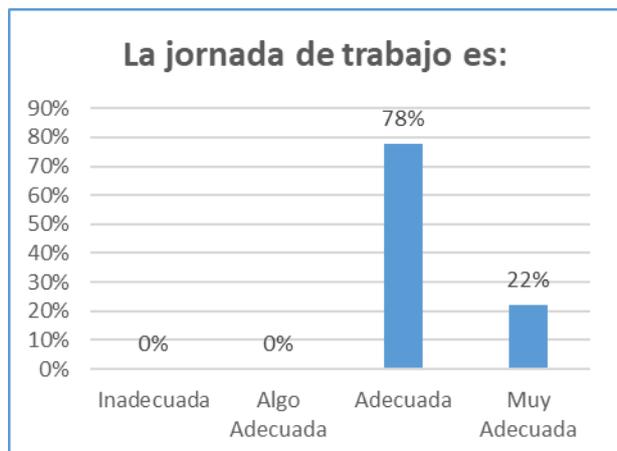


Ilustración 6

Aunque el tiempo de descanso es adecuado a como manifiestan los encuestados y se cumple con lo establecido en el código laboral; la jornada laboral que actualmente laboran los trabajadores de ornato y limpieza no cumplen ya que estos tienen una jornada laboral de seis horas y medias y el código o del trabajo en su **artículo N° 53**<sup>3</sup> establece para este tipo de labor la jornada laboral debe ser seis horas. Sin embargo, los encuestados manifiestan que la jornada laboral es adecuada según se refleja en ilustración N° 6; también es importante mencionar que solamente se labora de lunes

a viernes teniendo los días sábado y domingo de descanso por lo que tienen un día de compensación solo en caso especiales estos laboran los fines de semana en común acuerdo entre la municipalidad y servidor público.

Aunque el resultado de encuestas se refleja que la jornada laboral es adecuada algunos de los encuestados manifestaron que en ocasiones se les afecta sus horas de descanso y/o fines de semana aumentando así jornada de trabajo, y estos días u horas trabajadas posteriormente son compensadas en vacaciones y no con goce de salario.

## 2. Sistema de Gestión Administrativa.

En este capítulo se realizó entrevistas a Gerente y vicealcalde en donde plantean las gestiones administrativas competentes a cada una de las áreas involucradas en los procesos administrativos para el funcionamiento del área de servicios municipales.

La gerente expresa en la entrevista que desde el inicio de la formulación del presupuesto se asegura que quede la partida presupuestaria para cumplir con el funcionamiento del área de servicios municipales y durante su ejecución realiza seguimiento al área. El monto asignado al área es de aproximadamente C\$ 2,000,000.00 (dos millones de córdobas netos) para pago de salarios, compra y mantenimiento de equipos de trabajo, compra de combustible, uniformes y mantenimiento de maquinarias usadas en el proceso. Sin embargo, en el plan operativo aun dejando planificado este presupuesto, por falta de recaudación este no se cumple a su totalidad debido a que la fuente de financiamiento es la recaudación de fondos propios.

El área de gerencia participa en la elaboración del presupuesto anual, plan operativo anual y plan de inversiones, desde la conformación de comisión y elaboración de anteproyecto y del presupuesto municipal conforme a la Ley 376 (Ley de régimen presupuestario); con el área de finanzas se realiza la asignación presupuestaria a cada una de las áreas para la elaboración del

<sup>3</sup> **Artículo 53.-** La jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas en los centros o puestos de trabajo insalubres. En estos casos, no se podrán, trabajar horas extras. El estado de insalubridad y peligrosidad, según el caso y previo estudio, será declarado por el Ministerio del Trabajo.



POA según programas y sub-programas y componentes que cumplan con los objetivos y metas.

Con el área de proyecto se trabaja las fichas perfil de los proyectos y asignación presupuestaria de cada una de ellas y posteriormente con el consejo municipal se realiza la aprobación de la ordenanza municipal a más tardar el 15 de diciembre. En todo este proceso se coordina con el área de servicios municipales ya que este también trabaja de acuerdo a orientaciones y planes de la jefatura nacional.

Para la adquisición de materiales a adecuados usados en el trabajo, todo lo relacionado a la protección del trabajador, este procedimiento va de acorde a la capacidad presupuestaria, donde se revisa la existencia de fondos para proceder a la solicitud de compra de los mismos, dada las circunstancias debido a la baja recaudación estos materiales no son adquiridos en su totalidad. De la misma manera se procede a la adquisición de insumos, reparación de maquinarias, situación que dificulta lograr los objetivos en su totalidad. Provocando en parte del personal descontento al no satisfacer las necesidades. Por lo que el personal de servicios Municipales específicamente del área de ornato y limpieza debe proceder a cumplir de sus funciones en ocasiones de manera precaria.

### **3. Evaluación del desempeño laboral**

En entrevista realizada a responsable de recursos humanos expreso que los trabajadores del área de servicios de municipales encargados de ornato y limpieza tienen una jornada laboral de seis horas y media distribuido en el turno matutino de 8: 00 am a 12: 00 M/D, luego un periodo de descanso de hora y media reintegrándose al turno vespertino de 1:30 pm hasta 3:00 pm.

Para garantizar la salud de cada uno de los trabajadores una vez al año se remiten al hospital a realizarse chequeos médicos.

Además de Cada seis meses se realiza evaluación al desempeño laboral a cada uno de los servidores con el objetivo de evaluar su desempeño en base a las condiciones de higiene y seguridad que brinda la municipalidad a cada uno de los servidores para dicha evaluación se consideran las siguientes condiciones según manual de evaluación al desempeño laboral:

- a) Será efectuada a todos los funcionarios y empleados de carrera administrativa municipal.
- b) Las Autoridades Superiores, con la participación del personal directivo de las distintas áreas de la Municipalidad, deben establecer los objetivos a lograr en el periodo, así como las ponderaciones, indicadores de medida, metas y escalas de consecución de la misma.
- c) Las instancias de Recursos Humanos de cada Alcaldía municipal se encargarán de enviar los formularios de Evaluación de Desempeño Laboral a las Direcciones, Departamentos y Oficinas, donde existan empleados que cumplan años de servicios y/o que se encuentren en período probatorio, y requerirán su devolución en un tiempo establecido.
- d) Las instancias de Recursos Humanos, en coordinación con el personal directivo de la Alcaldía deberán comunicar al personal evaluado, los principios, objetivos, criterios, período y procedimientos establecidos para la evaluación de su desempeño.
- e) La Evaluación será realizada y firmada por el Superior Inmediato del funcionari@ o emplead@. Posteriormente se hará una retroalimentación, donde evaluador y



evaluado revisarán aspectos relativos al desempeño y se realizará con la mayor objetividad e imparcialidad.

- f) El funcionari@ o emplead@, si está de acuerdo, firmará el formulario de Evaluación, caso contrario solicitará una revisión a su superior y de ser negativo los resultados de la revisión, el jefe del área notificará al funcionari@ o emplead@ evaluado con copia a la instancia de recursos humanos. El resultado de esta evaluación podrá ser recurrido de Reposición y Apelación.

Si las partes están de acuerdo la evaluación pasa a ser parte del expediente personal; si es recurrida de Reposición y Apelación, pasará a formar del expediente personal, una vez firme.

- g) Si un funcionari@ o emplead@ de carrera obtiene un resultado deficiente en tres evaluaciones, se deberá separar del cargo de conformidad a lo establecido en el Arto. 62 numeral 7 de la Ley N0. 502, previo inicio del proceso disciplinario establecido en la Ley N° 502.
- h) Las instancias de Recursos Humanos, el personal directivo o evaluador de cada municipalidad deberán asegurar la confidencialidad, sigilo y custodia de los documentos donde están contenidos los resultados de la evaluación.
- i) En caso que los Convenios Colectivos vigentes en las Alcaldías, establecen dentro de sus cláusulas la evaluación al desempeño de los funcionari@s y emplead@s municipales, se procederá conforme este, siempre y cuando no contradiga lo establecido en la Ley No. 502 y el presente Manual.

### Calificación

Se debe realizar el promedio correspondiente a la categoría cualitativa, de acuerdo con la siguiente tabla de conversión de puntos. Ver Cuadro de calificación en Anexo 5.

Mediante el método de encuesta se realizó valoración, con el propósito de ver el grado de compañerismo que existe a lo interno en el personal asignado a Ornato y Limpieza de la Alcaldía de San Juan de Limay, comprobando lo siguientes datos.

En la variable de Trabajo en Equipo, los encuestados expresaron.

En este trabajo investigativo se han venido realizando análisis de diferentes variables y

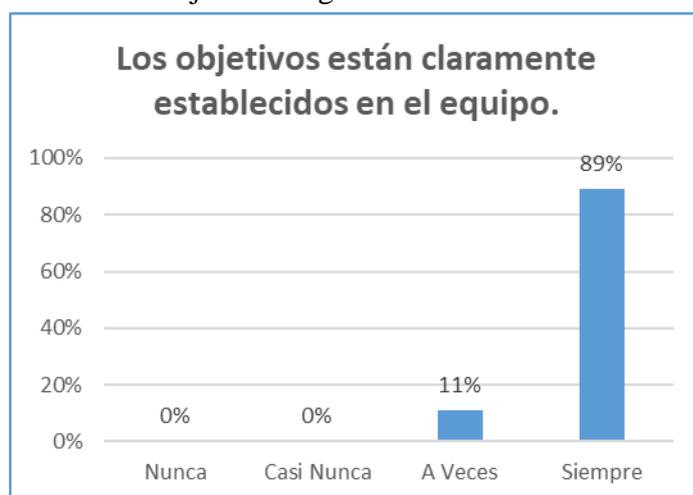


Ilustración 7

condiciones que influyen en la higiene y seguridad e los trabajados del área de servicios municipales, así como aspectos que corresponden directamente a los trabajadores que en si realizan las labores más difíciles en campo de ornato y limpieza, pero como es toda institución u empresa existe una jerarquía u orden de mando por lo que también en esta investigación se está analizando el roll que juega el responsable del área objeto de esta investigación.

El desempeño de un trabajador depende en muchas ocasiones de las orientaciones brindadas por el responsable de área y en este trabajo investigativo un 89% los encuestados expresan que su jefe de área explica claramente los objetivos a llevarse a cabo



con las orientaciones brindadas y siempre apeándose a las estrategias orientada por sus superiores. (Ver ilustración N°7).

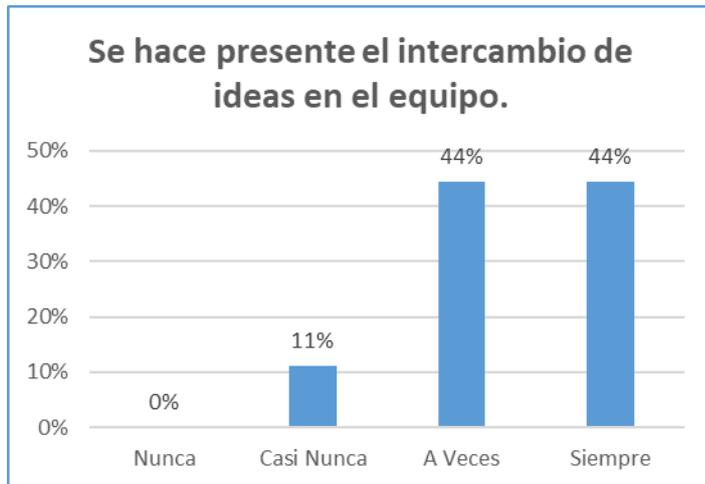


Ilustración 8

Como parte de las preguntas realizadas a los encuestados se les consulto si se realizan intercambio de ideas dentro del equipo y en los resultados existen diferencias según ilustración N°8 ya que un 44% indica que a veces intercambian ideas, un 44% dicen que siempre y 11% dicen que casi nunca, por lo que se puede decir que estos porcentajes son un patrón que dentro del equipo existen diferencias laborales y/o personales; esto puede afectar negativamente la

seguridad e higiene de los trabajadores provocando en

ocasiones mayor carga de trabajo en algunos de los trabajadores.

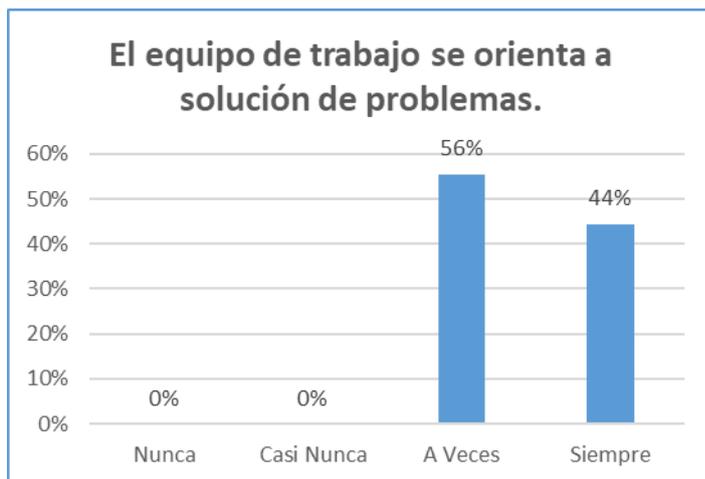


Ilustración 9

A como se refleja en ilustración N°8 anteriormente en donde no existe un buen intercambio de ideas dentro del mismo equipo también se ve reflejado en ilustración N°9 que cuando existe un problema interno dentro del equipo de trabajo solo a veces el equipo se enfoca u orienta a resolver algún problema.

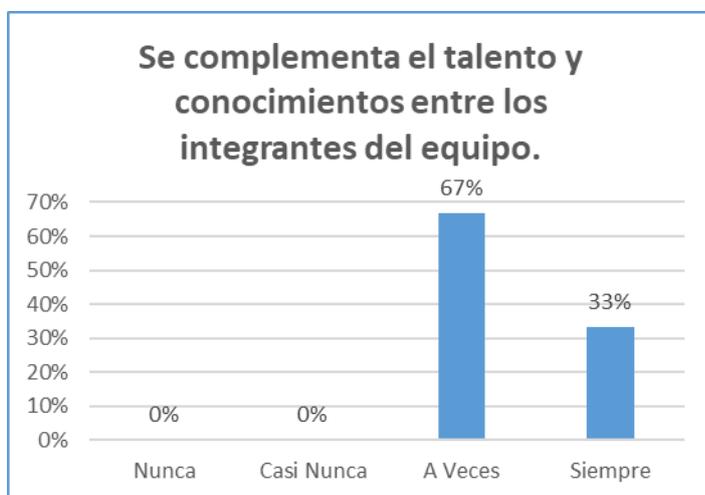


Ilustración 10

Por lo anterior descrito se provoca que no exista un buen complemento en equipo ya que existe un alto porcentaje que solo a veces complementan sus conocimientos (ver ilustración N°10) entre ellos para resolver problemas y así lograr cumplir con las actividades asignadas.

Mejorar el desempeño Laboral  
El mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores depende mucho de las condiciones que brinda el empleador, para realizar este



análisis se procedió a valorar de cada uno de los encuestados que grado de satisfacción se demuestra.

### Tendencia por dimensiones.

Esta la gráfica se muestra la percepción del talento humano relacionada a la seguridad e higiene laboral en cada una de las dimensiones evaluadas. Donde se refleja el nivel más bajo en la dimensión de Liderazgo, con un 20%, la dimensión que le sigue es la satisfacción laboral con un 27% el cual es un nivel regular, trabajo en equipo con un 56% a nivel bueno, motivación con un 58% que demuestra un nivel bueno y comunicación siendo esta la variable con mayor puntaje refleja un 73%, lo cual refleja un nivel muy bueno

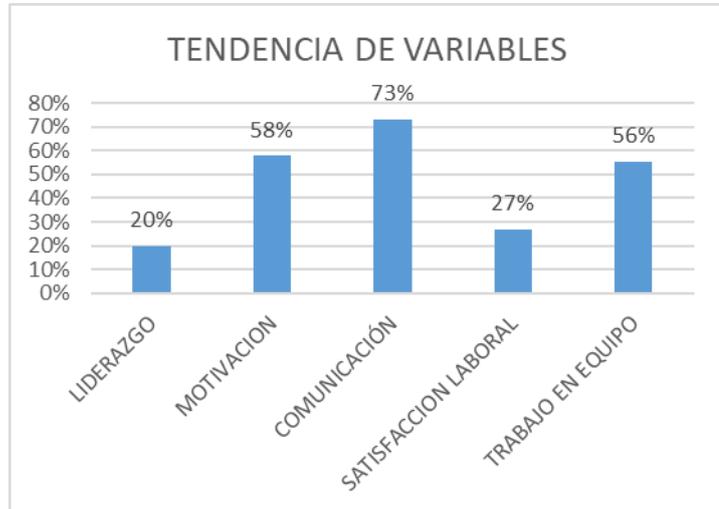


Ilustración 11

Estos niveles se interpretan como una organización con dificultades centradas en las dimensiones de satisfacción laboral, pilar vital dentro del comportamiento organizacional e higiene laboral, ya que refleja el combustible del empleado para seguir siendo parte de una institución; y en la falta de comunicación tanto descendente como ascendente que recae de manera directa con el liderazgo que se percibe, que aunque se encuentra en un nivel muy bajo, éste comienza a verse afectado por estos dos procesos anteriormente expresados.

En cuanto al a dimensión de satisfacción laboral, la cual se encuentra en un nivel bajo, debido a la experiencia que se tiene en la organización y a los comentarios recabados de la evaluación, debido a las no muy buenas condiciones de trabajo brindadas.

En la variable de liderazgo, los tomadores de decisiones hacia sus trabajadores se muestra los siguientes resultados.



Ilustración 12

La seguridad e higiene laboral también depende mucho del liderazgo del jefe de cada un área por eso es que este trabajo investigativo se evalúa aspectos importantes que debe tener un jefe de área como parte de su liderazgo.

Es por ello que se está evaluando el desempeño del jefe de área de servicio municipales en donde según encuesta refleja que el jefe de esta área indica y orienta las funciones que cada uno de los trabajadores a su cargo debe desempeña.



La participación de cada uno de los trabajadores en el proceso de planificación es muy importante ya que le permite al jefe de área evaluar las capacidades de cada uno de sus trabajadores a cargo para desempeñar las actividades asignadas y así garantizar la seguridad y asignar tareas de acuerdo a las capacidades del trabajador.

Sin embargo, existe un porcentaje muy bajo que manifiesta que solo a veces su jefe inmediato le permite participar en la planificación del trabajo que se les asigna diariamente. (ver ilustración N°13)

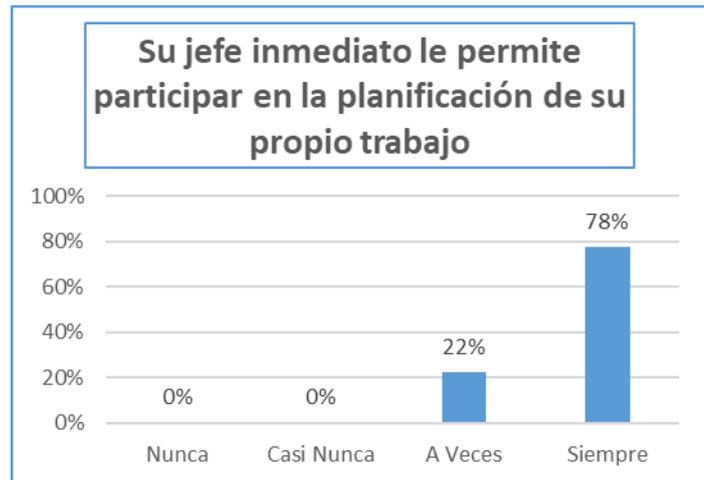


Ilustración 13

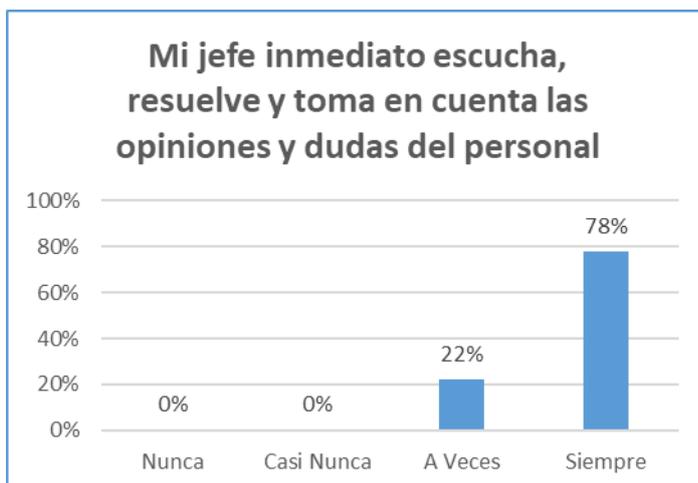


Ilustración 14

No obstante, en gráfico N° 14 se refleja que un alto porcentaje de los encuestados indica que su jefe inmediato resuelve y toma en cuenta las opiniones y dudas del personal a su cargo, logrando consigo un buen desempeño de cada uno de ellos.

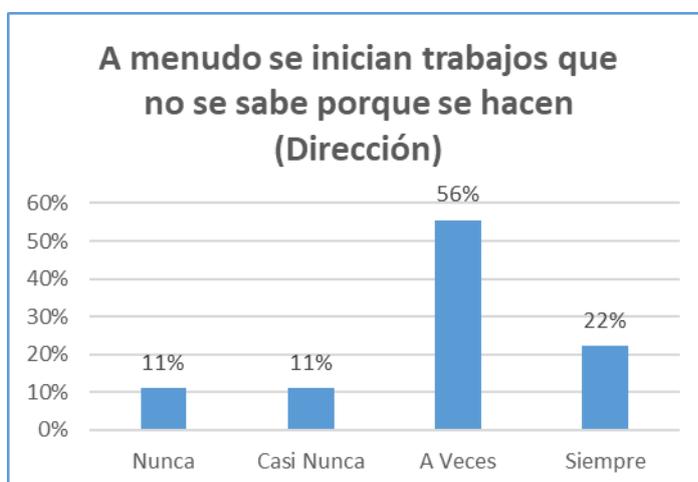


Ilustración 15

Sin embargo, un 56% de los trabajadores indican que a menudo ellos realizan trabajos y no saben por qué lo realizan, solamente se les indican que realicen dicha actividad sin más explicaciones por que son orientaciones y se deben de cumplir, aunque estas se realicen fuera del horario laboral o fines de semana. El señor vice alcalde indico que los trabajadores de ornato y limpieza son los que más se ven afectados por actividades extraoficiales realizadas de un momento a otro, y esto provoca cansancio e incumplimiento con la

jornada laboral en algunos de los servidores públicos.



Después de haber realizado análisis de resultados obtenidos de encuesta sobre liderazgo se analiza la motivación a los trabajadores: Dentro de la seguridad e higiene es importante analizar diferentes indicadores y variables es por ello que también se analizara la motivación de los trabajadores.

Según este trabajo investigativo existe un 22% de los trabajadores que indica que casi nunca se les brinda un reconocimiento especial por su buen desempeño laboral, (ver ilustración N° 16) esto crea inconformidad interna entre en el área, provocando muchas veces que algunos disminuyan su rendimiento en las actividades asignadas.

Los trabajadores en base a este aspecto manifiestan que el único reconocimiento especial que reciben son C\$ 2,000.00 (dos mil córdobas netos), en efectivo en el mes de diciembre en concepto de canasta navideña.



Ilustración 16

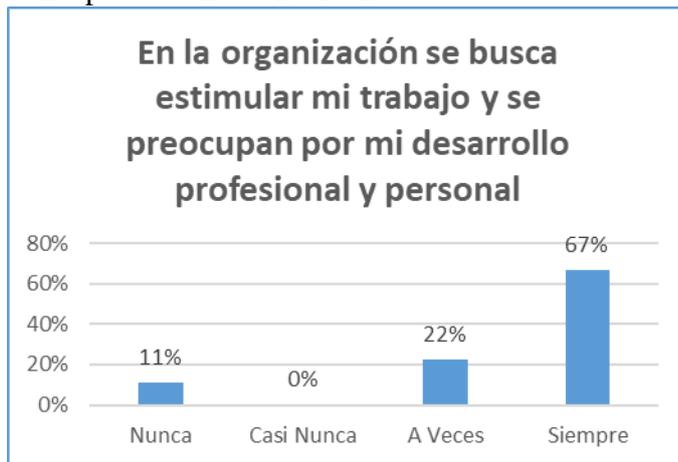


Ilustración 17

desarrollo profesional y estímulo de los trabajadores.

La municipalidad por medio del área de recursos humanos y en coordinación con SINACAM ha venido realizando nivelación y capacitación a los servidores públicos en diferentes áreas con el objetivo de fortalecer las capacidades y a la vez estimular el trabajo y desarrollo profesional de cada uno de los trabajadores. En el caso de los trabajadores del área de servicios municipales encargados de ornato y limpieza se han mandado a concluir al menos su secundaria como parte de un plan de gobierno central para el



## CONCLUSIONES

Una vez analizados los resultados obtenidos en la presente investigación en base a las entrevistas y encuestas realizadas a continuación se describen las conclusiones:

- La seguridad e higiene laboral de los servidores públicos de ornato y limpieza de la alcaldía municipal de San Juan de Limay no prestan las condiciones óptimas para el cumplimiento sus actividades, además que no cuentan con el equipamiento adecuado de protección mientras ejercen su trabajo en la vía pública ni al momento de depositar en el vertedero municipal lo que ponen en riesgo su salud al estar expuestos a contaminaciones que les hacen vulnerables a contraer enfermedades así como a accidentes laborales.
- Los recursos financieros designados al área de servicios municipales no son suficientes lo que lleva a que no se cumpla con las normas de protección establecidas y así cumplir con todas las medidas de seguridad e higiene Laboral del personal que realiza esta labor.
- En la realización y desempeño en esta área de seguridad e higiene laboral existen factores de riesgo que afectan la salud de quienes laboran y estos factores deben ser conocido por el responsable del área, así como por el personal para así realizar acciones preventivas que eviten la afectación directa en la salud.
- Existen factores que son una influencia para que el desarrollo laboral de una entidad o empresa sea la ideal y que estos factores deben ser conocidos por los jefes y el personal para ser aprovechado y de esta manera sean beneficiados todos.
- Que es de suma importancia la gestión administrativa para el sustento de esta área y así garantizar las condiciones laborales a los equipos de trabajadores para el desempeño efectivo y seguro del trabajo como son los servicios municipales.
- Higiene y seguridad son elementos que facilitarían el desempeño laboral de los empleados.
- Que se deben elaborar propuestas de sensibilización en los trabajadores para que reconozcan la importancia de protegerse y de igual manera la realización de chequeos médicos constante lo que resultará en un trabajo de mejor calidad.



## RECOMENDACIONES

- Diseñar estrategias para reforzar los conocimientos sobre higiene y seguridad con base a ley No. 618.” Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo”
- Planificar actividades y organizarlas para redefinir planes.
- Evaluar constantemente los resultados, si se han cumplido o no.
- Emular la manera de trabajar hasta el momento con el personal motivándolo a su mejor desempeño.
- Cumplimiento de la normativa para el adecuado uso de equipos de trabajo.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- } /investipos.htm. (27 de MARZO de 2000). /investipos.htm . Obtenido de <http://tgrajales.net/investipos.pdf>
- Acosta, N. (29 de 12 de 2018). *Cuida tu Dinero*.
- Arévalo, H. A. (27 de Junio de 2014). *SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Obtenido de [PRO\\_1601-GTH-01\\_SG%20SST\\_DE\\_UNGRD.pdf](http://PRO_1601-GTH-01_SG%20SST_DE_UNGRD.pdf)
- Cáliz, M. (3 de Julio de 2011). *GESTION ADMINISTRATIVA - CONCEPTO*. Obtenido de <http://marielgestadmonhond11.blogspot.com/p/contenidos.html>
- CHAVARRÍAS, M. (16 de 10 de 2014). *Qué se entiende por seguridad alimentaria*. Obtenido de <http://www.consumer.es/seguridad-alimentaria/sociedad-y-consumo/2014/10/16/220675.php>
- Chen, C. (24 de 07 de 2018). *Proceso administrativo*. Obtenido de <https://www.significados.com/proceso-administrativo/>
- Control Group. (05 de 10 de 2017). Obtenido de <https://blog.controlgroup.es/desempeno-laboral/>
- Fao.org., C. 2. (11 de 12 de 2017). *Seguridad alimentaria*. Obtenido de [https://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad\\_alimentaria](https://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_alimentaria)
- Gaibor, L. H. (18 de Diciembre de 2009). *TIPOS DE GESTION ADMINISTRATIVA*. Obtenido de ([www.prismaseducativos.com.ar/gestion.htm](http://www.prismaseducativos.com.ar/gestion.htm)).
- GestioPolis. (13 de 03 de 2003).
- Ing. Bitti, L. G. (15 de 10 de 2012). *Conceptos básicos de Higiene y Seguridad*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/arodrig2/conceptos-bsicos-de-higiene-y-seguridad-por-ing-bitti-leonardo-gabriel>
- James A. F. Freeman Stoner, R. E. (1996). *Administration*. Mexico.DF.: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Ley502. (16 de Diciembre de 2004). Obtenido de [legislacion.asamblea.gob.ni](http://legislacion.asamblea.gob.ni)
- Márquez, P. G. (Noviembre de 2006). *DESARROLLO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD E. HIGIENE OCUPACIONAL DE EMPRESAS Y&V*. Obtenido de <http://159.90.80.55/tesis/000144723.pdf>
- Mendez A., C. (2009). *Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en las ciencias empresariales* . Mexico: LIMUSA.
- MONOGRAFÍAS. (30 de DICIEMBRE de 2010). Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos18/recoleccion-de-datos/recoleccion-de-datos.shtml#ixzz5A1554Tii>
- nacional, A. (20 de 10 de 2004). Ley N° 502. *Diario Oficial la Gasetta*, pág. 42.
- Nacional, A. (19 de 03 de 2007). *Normas Jurídicas De Nicaragua Ley General De Higiene Y Seguridad Del Trabajo*. Obtenido de



[http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/\(\\$All\)/16624DBD812ACC1B06257347006A6C8C?OpenDocument](http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/($All)/16624DBD812ACC1B06257347006A6C8C?OpenDocument)

*Principios De La Gestión Administrativa.* (13 de Marzo de 2009). Obtenido de [www.abc.com.py/articulos/principios-de-la-gestion-administrativa-1154671.html](http://www.abc.com.py/articulos/principios-de-la-gestion-administrativa-1154671.html)

Real Decreto 485/1997, d. 1. (20 de 01 de 2008). *Higiene.* Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Higiene>

RealAcademiaEspañola. (s.f.). *higiene.* Obtenido de <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=KNL4lwt>

Reyes, M. A., & Rivero Duncan, A. (18 de 06 de 2014). *EcuRed.* Obtenido de [https://www.ecured.cu/EcuRed:Enciclopedia\\_cubana](https://www.ecured.cu/EcuRed:Enciclopedia_cubana)

Sarao, C. (10 de 05 de 2017). *Factores que afectan la higiene personal.* Obtenido de [https://muyfitness.com/factores-afectan-higiene-lista\\_27924/](https://muyfitness.com/factores-afectan-higiene-lista_27924/)

Suárez, A. I. (02 de 02 de 2016). *Higiene y Seguridad Ocupacional.* Obtenido de <http://repositorio.unan.edu.ni/1874/1/5346.pdf>

Taylor, B. (1991). *Planeación estratégica.*

Valenzuela, C. (12 de 11 de 2015). *Diario Perú21: Jr. Miró Quesada 247. Piso 6 Lima 1.* Obtenido de <https://peru21.pe/vida/gestion-publica-204064>

WIKIPEDIA . (24 de abr de 2019 ). Obtenido de [https://es.wikipedia.org/wiki/Administraci%C3%B3n\\_P%C3%BAblica](https://es.wikipedia.org/wiki/Administraci%C3%B3n_P%C3%BAblica)

wikipedia. (04 de FEBRERO de 2018). Obtenido de [https://es.wikipedia.org/wiki/Muestra\\_estad%C3%ADstica](https://es.wikipedia.org/wiki/Muestra_estad%C3%ADstica)

Wikipedia. (s.f.). Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Empresa#Definiciones>