

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2457>

Análisis crítico de la gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, en una entidad pública del Distrito Metropolitano de Quito, 2023 – 2024

Critical analysis of Occupational Health and Safety management, in a public entity of the Metropolitan District of Quito, 2023 – 2024

Fabián Mantilla Rivera

fmantilla1980@yahoo.es

<https://orcid.org/0009-0005-6443-5630>

Universidad ECOTEC

Riobamba – Ecuador

Artículo recibido: 18 de julio de 2024. Aceptado para publicación: 01 de agosto de 2024.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen


El objetivo del artículo presente se orientó al análisis crítico de la gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, SSO, en una entidad pública del Distrito Metropolitano de Quito, DMQ, en este sentido, el conocimiento de administración efectuada en esta organización es un medio que facilitó llegar a la percepción de los participantes como parte del servicio entregado a la comunidad. Dentro de la metodología, se realizó una investigación descriptiva, de tipo transversal, no experimental, explicativa y cualitativa sobre las labores de un ente público. El desempeño de la organización abarcó al período junio 2023 – marzo 2024, en el cual, se tabularon datos y se determinaron hallazgos sobre el ámbito de gestión de interés y que visualizaron de manera significativa la ausencia de un proceso efectivo de SSO, el mencionado particular fue corroborado por la aplicación de una encuesta al personal. Como conclusiones, se determinó la ausencia de un enfoque de procesos ligado a la gestión de SSO, lo cual, se tradujo en la existencia de un ámbito de trabajo reactivo en la entidad y que sustentó la toma de decisiones basada en los hallazgos propios de las labores cotidianas y sin que exista un seguimiento sobre la percepción del personal.

Palabras clave: seguridad, salud, ocupacional, gestión

Abstract

The objective of this article was oriented to the critical analysis of the management of Occupational Health and Safety, OHS, in a public entity of the Metropolitan District of Quito, DMQ, in this sense, the knowledge of administration carried out in this organization is a means that facilitated reaching the perception of the participants as part of the service delivered to the community. Within the methodology, a descriptive, cross-sectional, non-experimental, explanatory and qualitative research was carried out on the work of a public entity. The organization's performance covered the period June 2023 – March 2024, in which data were tabulated and findings were determined about the area of management of interest and that significantly visualized the absence of an effective OHS process, this was corroborated by the application of a survey of the staff. As conclusions, the absence of a process approach linked to OHS management was determined, which resulted in the existence of a reactive work environment in the entity and that supported decision-making based on the findings of daily work and without there being a follow-up on the perception of the personnel.

Keywords: safety, health, occupational, management

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Cómo citar: Mantilla Rivera, F. (2024). Análisis crítico de la gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, en una entidad pública del Distrito Metropolitano de Quito, 2023 – 2024. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (4), 2819 – 2845.
<https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2457>

INTRODUCCIÓN

La gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) ha evolucionado con el paso del tiempo y actualmente, se determina que su desempeño es significativo en el relativo éxito de las organizaciones que disponen de diferentes actividades económicas y es reconocido que su efectividad es preponderante en el éxito de las entidades públicas. Bajo el lineamiento indicado, es necesario conocer las virtudes y deficiencias reales y prácticas sobre las dimensiones que son parte del ámbito de la SSO de los trabajadores como es el caso de la capacitación, análisis de riesgos, prevención, concientización, entre otros (Caicho, 2020).

Es importante tener en cuenta que la gestión de la SSO es independiente del sentido productivo o de servicio de una organización, de igual manera, si el ámbito de acción es público o privado. De todas maneras, es evidente que las organizaciones de naturaleza pública se caracterizan por disponer de ámbito de trabajo reactivo y de este particular no escapa la SSO, pues, incluso los responsables de los procesos son actores temporales en la realidad de la organización (Solís & Ronquillo, 2022).

El manejo del personal es un punto relevante dentro del desarrollo de una organización pública o privada, pues, es una variable directamente relacionada con el servicio ofrecido al DMQ. En este punto, es significativa la identificación de los pilares propios de las entidades públicas y la consecuente interacción con los procesos operativos y administrativos.

El presente trabajo determinó como objeto el análisis de la caracterización de la gestión de la SSO de una entidad pública del DMQ, la cual, al margen que cuenta con la formalidad de documentos como el Estatuto Orgánico por Procesos, Reglamento Interno de Trabajo, Comité de SSO, no ha logrado un impacto positivo resultante de la gestión de la SSO en su personal operativo y administrativo y más bien, su actividad se enfoca exclusivamente en el cumplimiento relacionado por el ámbito legal que regula su actividad y el uso efectivo de los recursos asignados.

Por lo indicado, es posible la determinación del problema, debido a la gestión de SSO de la entidad pública del DMQ apunta exclusivamente a un cumplimiento documental y no a un desempeño real que se sujete al control de los riesgos y las consecuentes mejoras en el entorno laboral de los trabajadores que son parte de los procesos operativos y administrativos.

Así mismo, se impulsan deficiencias en la gestión del servicio que se ofrece a la comunidad entre los cuales, se identifica el control del tráfico terrestre dentro del límite urbano del DMQ, la atención a los usuarios que han sido sujetos de sanciones en las vías, entre otros. Un aspecto a tener en cuenta es que el personal de las entidades públicas en Ecuador dispone de diferentes particularidades en sus cargos, por lo que, se determinan aspectos que afectan en el desempeño de las funciones asignadas como es el caso de la educación, formación, habilidades, entre otros; estos aspectos afectan en el servicio y en la productividad.

En lo relacionado al objetivo del tema del artículo es significativo, el análisis crítico de la caracterización de la gestión de SSO en una entidad pública del DMQ, es decir, se busca una revisión a nivel de procesos (entradas, salidas, controles, recursos e indicadores) de la actual herramienta en función de un control y mejora del servicio que se brinda a la comunidad por medio del bienestar del cliente interno de la entidad pública. Así mismo, es notoria la relación a nivel de causa-efecto entre la gestión de la SSO y el servicio a la comunidad.

Un aspecto a regular dentro de las entidades públicas es el uso adecuado de los recursos que es asignado por el ente gubernamental y en el caso de la SSO, es válido una optimización de los medios que viabilicen su papel y consecuente efecto en el bienestar del personal. En este sentido, un punto a

trabajar de manera paralela es el compromiso de los participantes pues, la SSO debe verse con una ventaja para los individuos que interaccionan.

El bienestar del personal es una alternativa que se vincula de manera positiva en la productividad de una organización, pues, las entidades que se preocupan del cuidado de sus trabajadores son capaces de crear y fomentar el compromiso de sus trabajadores y el consecuente incremento de su productividad. En definitiva, la productividad y el desempeño son aspectos significativos en los objetivos empresariales, por lo tanto, es básico la consideración de las competencias y el consecuente grado de contribución a los fines de la organización que cada trabajador es capaz de generar en función de su competencia y del tipo de gestión que se efectúa el establecimiento con su personal.

ANTECEDENTES

A nivel de antecedentes, es válido citar lo siguiente:

Anchante y Ascate (2023) estudiaron el vínculo entre SSO y el cliente de la organización. El objetivo general se asoció a la importancia de la SSO dentro de organizaciones mineras mientras que en el entorno específico se enfocó en el análisis de su deficiente implementación. El resultado encontrado determinó que este tipo de gestión permite la reducción de los accidentes, lo cual, regula la presencia de riesgos y el consecuente ambiente de confort de los participantes. Se concluyó que la implementación de la SSO impulsa un efecto positivo en la salud y en la productividad. En el caso de la investigación de Céspedes (2023) se enfocó en la gestión de la SSO de una empresa de bebidas de Cajamarca. El objetivo principal era el diseño del Sistema de SSO en función de la minimización de riesgos bajo la norma ISO 45001: 2018. El arranque de la investigación partió de antecedentes, requerimientos de la normativa en función de un diagnóstico. Se identificaron deficiencias en el ámbito de la SSO y la consecuente identificación de riesgos y escenarios que afectan la salud de los trabajadores. En este sentido, era relevante la determinación de resultados asociados a planes de mejora que respondan a la necesidad del establecimiento. Al final, se estructura un plan de mejora en función de la planificación, diagnóstico e implementación de acciones que permitan el control y la reducción de riesgos del personal.

El trabajo de Alulema (2023) se orientó al diseño de una herramienta enfocada en el levantamiento de información vinculada a la gestión preventiva de SSO como parte de indicadores aplicables a MIPYMES de la ciudad de Riobamba. Se aplicó una metodología de tipo mixta, transversal, exploratoria. La muestra requirió de 50 establecimientos para la medición de la gestión de riesgos. La herramienta aplicada fue una encuesta que soportó la información de interés. Posteriormente, se evaluó las gestiones como parte de los riesgos nativos de las MIPYMES. Los datos analizados y debidamente graficados permitieron conocer que el empleador y el trabajador disponen de una reducida responsabilidad y compromiso en pro de la aplicación de medidas de seguridad dentro de su ambiente laboral.

Cayaca (2023) mediante el desarrollo de su artículo de investigación estableció como objetivo el desarrollo de ejes estratégicos como parte de la política pública en SSO de las organizaciones. Se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, bibliográfica en base a las fuentes primarias de información nativas de Redalyc, Proquest, entre otros. Al final, se contó con 90 artículos, luego de lo cual, se trabajó con 32 artículos creados hace 5 años. Se concluyó que el eje de la política pública se estructura del gobierno digital, abierto e interinstitucional. Al final, se logró la reducción de los recursos, se involucró la integración de la comunidad en la toma de decisiones, el incrementó en la transparencia y fortalecimiento en la confianza de instituciones públicas.

Bowen (2023) en su aplicación del SSO en una entidad pública de salud de la ciudad de Manta determinó la relevancia de este tipo de investigación en el sitio de trabajo, lo cual, se suma a los

beneficios que genera la aplicación del sistema de gestión vinculado a la ISO 45001. Se trabajó un lineamiento teórico sumado al control de riesgos y a la mejora, por lo cual, era relevante el conocimiento de las funciones del personal dentro de su entorno laboral. La metodología explicó el proceso requerido en la implementación del SSO, el cual, abarcó la determinación de peligros y evaluación de riesgos, así mismo, la identificación de objetivos, políticas, capacitación de los trabajadores y evaluación del desempeño. Se determinaron resultados asociados a la implementación del SSO dentro de los tiempos estimados y que se reflejaban principalmente en la capacitación, mejora del desempeño y compromiso del personal.

METODOLOGÍA

La investigación se basó en el nivel descriptivo sobre los fenómenos que se suscitan en el tiempo como es el caso de hallazgos vinculados a las labores del personal de una entidad pública del DMQ y que son parte de la gestión de SSO. Se determinó una investigación de tipo transversal, no experimental y de un enfoque cualitativo (Gómez, 2019). Complementariamente, fue significativa un nivel relacional debidamente soportado en un análisis estadístico orientado a la relación entre las variables. Por lo demás, el uso de un nivel explicativo requirió la revisión de estudios enfocados en la relación de causalidad que soportaban los resultados y conclusiones.

Las variables de interés se soportaron en el impacto que motivaban sobre el desempeño de la organización, por lo tanto, fue relevante el manejo de información vinculada al desempeño de la entidad pública. Ha sido importante la revisión de la gestión de SSO durante el período junio 2023 – marzo 2024, con lo cual, se determinaron hallazgos que motivaban un lineamiento de control y mejora del proceso en estudio. Al final, la investigación es un proceso sistemático sobre un fenómeno de estudio, es así que se identificó un enfoque cualitativo (Pagliaro, 2020).

Tipos de estudios

El método deductivo motivó el logro de razonamiento puntual sobre el problema a investigar. Se aplicó una investigación de naturaleza transversal caracterizada en la observación de variables asociadas a la gestión de SSO. Se planteó un estudio de campo y un análisis documental de las variables de interés (Pagliaro, 2020).

La investigación estableció un espacio de tiempo entre junio 2023 y marzo 2024, lo cual, permitió contar con el conocimiento de los objetivos asociados al desempeño de la entidad pública. Paralelamente, el medio deductivo se vinculó a teorías de control y mejora de procesos, es así que se notó el uso del Círculo de Deming en el ámbito de la investigación.

El diseño utilizado fue no experimental, pues, se obtuvieron datos de situaciones ocurridas y sin la manipulación de datos. Adicionalmente, existió un enfoque descriptivo en función de comprender el contenido del proceso de SSO sobre el personal de la organización.

Métodos

La aplicación del método analítico en el objeto de estudio facilitó el análisis de los procesos inherentes a la gestión de SSO de la entidad pública, por lo tanto, se determinó la interacción entre las partes interesadas, en este punto, se consideró la presencia del cliente interno y externo. Posteriormente, se determinó la retroalimentación de los procesos que interactúan con el manejo del personal. Además, se aplicó un medio descriptivo y de campo como caminos en el levantamiento de información. En lo vinculado al enfoque descriptivo, este fue útil en el conocimiento de las acciones que eran parte de la gestión de SSO.

Se utilizó un método deductivo basado en el enfoque global sobre el proceso de SSO para posteriormente, alcanzar un alcance particular del objeto de interés, es así, que se conocieron datos históricos de la organización, por lo tanto, el análisis causa efecto soportaba la identificación de controles y mejoras. Dentro del procedimiento de la investigación se consideró como etapas:

- Evaluación y diagnóstico
- Revisión del plan de SSO.
- Desarrollo de estadística.
- Análisis de la problemática
- Análisis causa-efecto.
- Caracterización del proceso de SSO.
- Identificación de acciones vinculadas al SSO.
- Técnicas para recolección de información

En el criterio de Molina et al. (2023) es de utilidad el análisis de documentos de la información nativa de SSO de la entidad pública. Complementariamente, el instrumento de investigación dispuso la implementación de una encuesta que facilitó entender la percepción del personal en la gestión de SSO. Además, la revisión de los datos y el desarrollo de una estadística del desempeño del proceso, se basó en la recopilación de datos de la organización.

Técnicas de análisis y tabulación

Se aplicó la implementación de una encuesta presencial mediante un trabajo de campo que se efectuó a los responsables de la gestión de SSO. Fue importante la aplicación de la observación y la validación de la información documentada en la encuesta. Por medio del uso del Excel, se elaboraron las tablas de datos y el desarrolló de gráficas que permitan el análisis y la gestión de decisiones.

Las personas que intervinieron en la encuesta dispusieron como un criterio de selección el hecho de ser parte de la entidad al menos un año. Además, en el caso de no estar presentes el momento de la encuesta, fue considerado un criterio de eliminación de la misma; por lo demás, se consideró una potencial exclusión a encuestas documentadas de manera parcial. Un punto importante a considerar es la ética sobre la información a documentar, en este punto, fue significativo el manejo confidencial de los datos. En el Anexo 2, se incluyó el contenido de un Diagrama de Pareto de los hallazgos dentro del tiempo en análisis.

Población y muestra

Es importante la población y la muestra como componentes de una investigación, este punto, es válido para la determinación de la muestra (de ser necesaria). Se tuvo presente que la población es la agrupación de elementos que integran el fenómeno de estudio mientras, la muestra es un subconjunto de la misma. La ecuación válida para la muestra es (Pagliaro, 2020)

$$n = \frac{N \varphi^2 Z^2}{(N - 1)e^2 + \varphi^2 Z^2} \quad [1]$$

Donde:

n: Muestra.

N: Población.

φ : Desviación estándar de la población (0.5).

Z: Intervalos de confianza (Z= 1.96)

e : Error muestral de 5%.

Para el caso de la CDR-CEE, la población es 243 personas y la muestra es:

$$n = \frac{(243) * (0.5^2) * (1.96^2)}{(243 - 1) * (0.05^2) + (0.5^2 * 1.96^2)}$$

$$n = \frac{233,37}{1,56}$$

$$n = 149,08$$

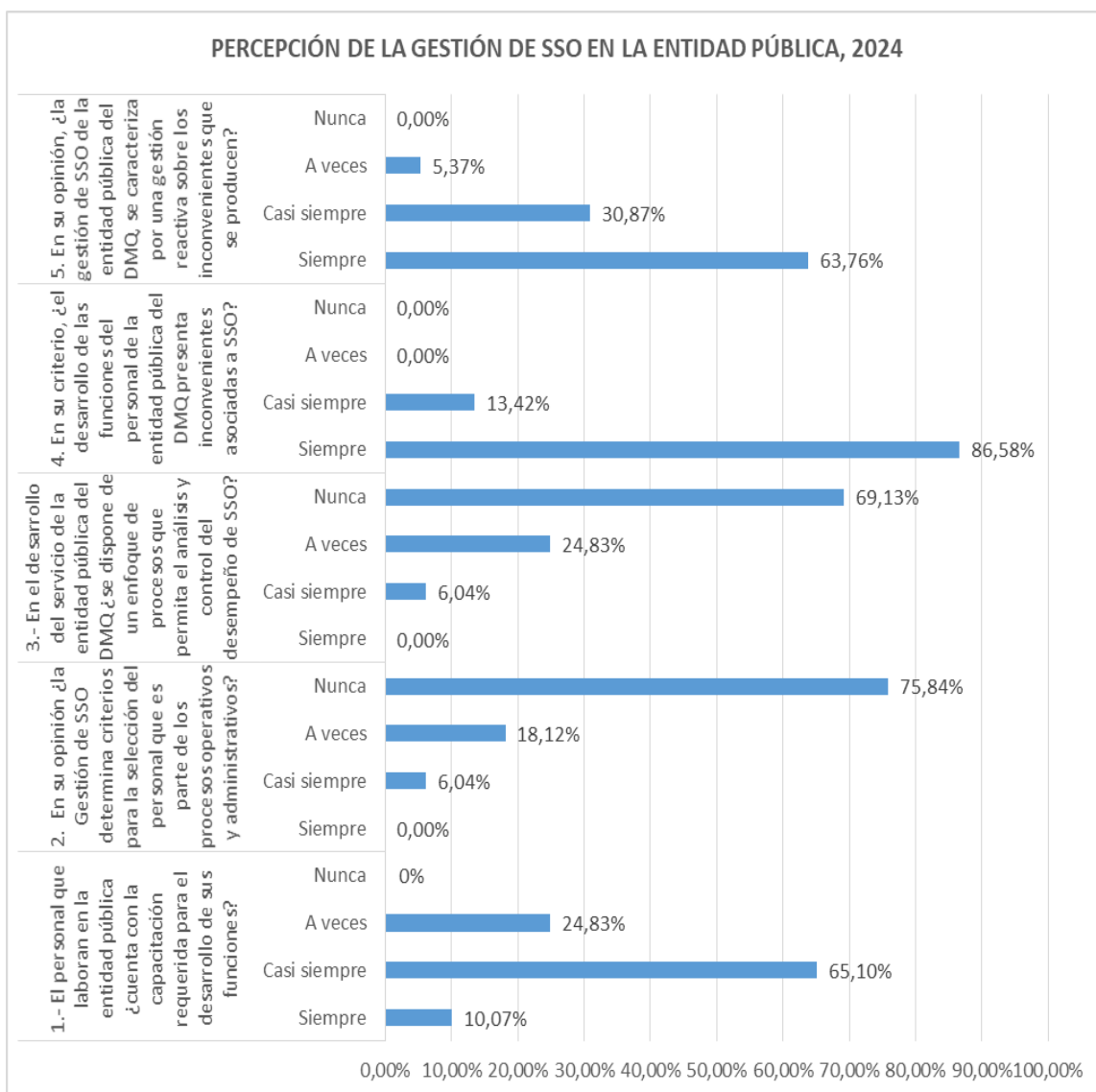
$$n = 149$$

RESULTADOS

A partir de los gráficos 1 y 2, se visualiza la percepción resultante de los trabajadores de la entidad pública sobre la gestión de SSO durante el 2024. Lo indicado dispone de un análisis individualizado en cada una de las preguntas aplicadas, las cuales, dispusieron en su respuesta de una escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces y nunca).

Gráfico 1

Percepción de SSO en la entidad pública en el 2024 considerando las 5 primeras preguntas de la encuesta



Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta.

Sobre la 1era.pregunta, de las 149 personas encuestadas, el 65.10 % (97 personas) indican que “casi siempre” cuentan con la capacitación necesaria para el desarrollo de sus funciones, por otra parte, el 24.83 % (37 personas) estiman que “a veces” han sido parte de las capacitaciones y finalmente, el 10.07 % (15 personas) piensan que “siempre” se ha implementado capacitaciones entre el personal.

Sobre la 2da. pregunta, de las 149 personas encuestadas, el 75.84 % (113 personas) indican que “nunca” ha existido la aplicación de criterios nativos de SSO dentro de la selección del personal, por otra parte, el 18.12 % (27 personas) estiman que “a veces” ha sido visible el mencionado particular y finalmente, el 6.04 % (9 personas) piensan que “casi siempre” se ha utilizado ese tipo de enfoque en la selección de los trabajadores.

Sobre la 3era. pregunta, de las 149 personas encuestadas, el 69.13 % (103 personas) indican que “nunca” se dispone de un enfoque de procesos en el ámbito de la SSO, por otra parte, el 24.83 % (37

personas) estiman que “a veces” se maneja ese tipo de gestión y al final el 6.04 % (9 personas) piensan que “casi siempre” se ha utilizado ese enfoque en sus labores.

Sobre la 4ta. Pregunta, de las 149 personas encuestadas, el 86.58 % (129 personas) indican que “siempre” se presentan inconvenientes vinculadas a SSO dentro del desarrollo de las funciones del personal, por otra parte, el 13.42 % (20 personas) estiman que “casi siempre” es real la presencia de ese tipo de hallazgos dentro de sus labores.

Sobre la 5ta. Pregunta, de las 149 personas encuestadas, el 63.76 % (95 personas) indican que “siempre” la gestión de SSO se caracteriza por un ámbito reactivo en su desarrollo, por otra parte, el 30.87 % (46 personas) estiman que “casi siempre” se presenta ese particular y al final el 5.37 % (8 personas) piensan que “a veces” ha sido notorio ese aspecto.

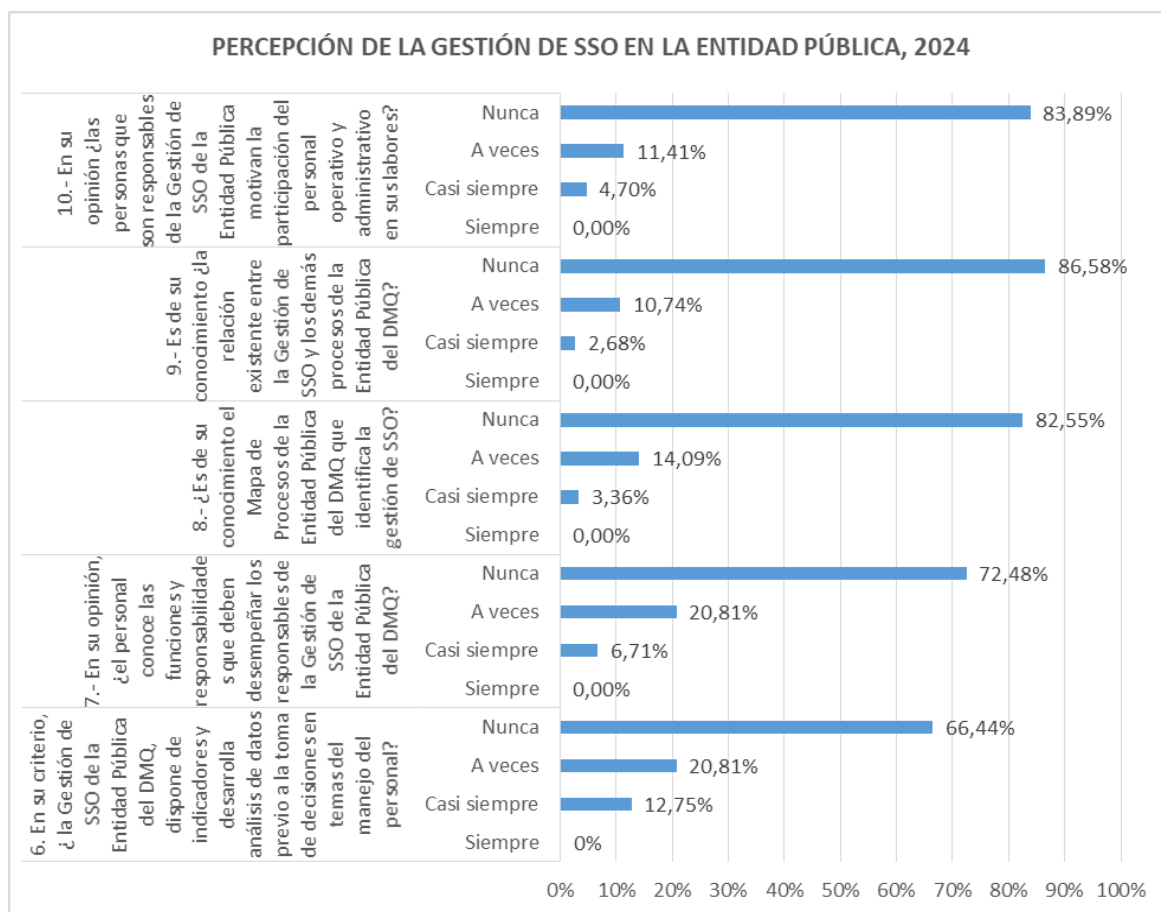
Sobre la 6ta. Pregunta, de las 149 personas encuestadas, el 66.44 % (99 personas) indican que “nunca” se dispone de indicadores y de análisis de datos en SSO, por otra parte, el 20.81 % (31 personas) estiman que “a veces” han conocido de ese particular y al final el 12.75 % (19 personas) piensan que “casi siempre” la gestión de SSO maneja indicadores y efectúa su análisis.

Sobre la 7ma. Pregunta, de las 149 personas encuestadas, el 72.48 % (108 personas) indican que “nunca” ha sido de su conocimiento las funciones y responsabilidades que tiene SSO en la entidad pública, por otra parte, el 20.81 % (31 personas) estiman que “a veces” han conocido ese aspecto dentro de sus labores y al final el 6.71 % (10 personas) piensan que “casi siempre” conocieron de ese aspecto.

Sobre la 8va. Pregunta, de las 149 personas encuestadas, el 82.55 % (123 personas) indican que “nunca” ha sido de su conocimiento el Mapa de Procesos de la entidad pública y que contiene la presencia de SSO, por otra parte, el 14.09 % (21 personas) estiman que “a veces” han conocido de ese aspecto y al final el 3.36 % (5 personas) piensan que “casi siempre” les ha llegado ese tipo de información.

Gráfico 2

Percepción de SSO en la entidad pública en el 2024 considerando las 5 preguntas restantes de la encuesta



Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta.

Sobre la 9na. Pregunta, de las 149 personas encuestadas, el 86.58 % (129 personas) indican que “nunca” han conocido la relación entre la gestión de SSO y los procesos de la entidad pública, por otra parte, el 10.74 % (16 personas) estiman que “a veces” conocieron de ese particular y finalmente, el 2.68 % (4 personas) piensan que “casi siempre” les compartieron esa información.

Sobre la 10ma. Pregunta, de las 149 personas encuestadas, el 83.89 % (125 personas) indican que “nunca” ha existido una motivación al personal para su intervención en el ámbito de la SSO, por otra parte, el 11.41 % (17 personas) estiman que “a veces” se ha presentado ese particular en sus labores y al final el 4.70 % (7 personas) piensan que “casi siempre” ha existido una motivación al personal.

DISCUSIÓN

En el ámbito de la SSO es válido tener en cuenta la afectación que es capaz de realizar la capacitación periódica efectuada sobre el personal de una organización. Por lo mismo Caicho (2020), determinó la relación existente entre la mencionada variable y el desempeño en los distintos sitios de trabajo, pues, a medida que existe una gestión efectiva sobre la el entorno de los trabajadores es visible el desarrollo operativo y administrativo de los participantes.

En el caso de la aplicación de criterios sobre la selección del personal y que sean parte de la visión de SSO, se determinó que el enfoque actual de la entidad no tiene mayor injerencia en este tema y que la selección del personal se orienta exclusivamente a la identificación del trabajador sobre la función a desempeñar. En este sentido, Bowen (2023) tornó relevante la necesidad de la competencia del personal mientras que Carpio (2022) vinculó la formación del trabajador como parte de la responsabilidad de la gestión de SSO.

El ámbito del enfoque de procesos es considerado por las empresas públicas y privadas como una herramienta valedera a aplicarse dentro de la interacción con la SSO, por lo que, Comeca (2022) estableció el vínculo entre el talento humano y los perfiles de los puestos que son parte de los cargos de la empresa. Adicionalmente, Cayaba y Tafur (2023) analizaron en el medio público la existencia de políticas que se orientan a la gestión del Talento Humano y que facilitan su aplicación como parte de los controles existentes, lo cual, en el criterio de Tamay (2021), se complementan debidamente con el conocimiento de las funciones de los trabajadores en el cargo asignado.

La aplicación de las funciones del personal tiene la característica de presentar hallazgos vinculados a la SSO, en el caso de una entidad pública, es válido tener en cuenta la deficiencia del enfoque de procesos y el consecuente impacto sobre el bienestar de los trabajadores, por lo que, Cortéz (2020) asoció la productividad con la propia gestión del talento humano de una organización. En este sentido, ha sido válido notar la presencia de un ámbito reactivo en la entidad pública, lo cual, para Céspedes (2023) es una característica propia de este tipo de empresas.

El uso efectivo de indicadores dentro de las labores de la SSO facilita el análisis de datos y la selección de decisiones que sustenten la consecución del bienestar del personal, es así que, Medina y Añaños (2021) determinaron la productividad como una variable que refleja la efectividad de las acciones tomadas dentro de una actividad económica y que requieren de la intervención dinámica del personal.

CONCLUSIÓN

La gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en una entidad pública del DMQ se desarrolla al margen de los requerimientos y expectativas del personal que es parte de la institución. De forma general, su actividad se orienta básicamente a responder al requerimiento de un enfoque legal mas no, a la generación de un efecto de control y mejora en las labores de los trabajadores.

El ámbito de trabajo exclusivamente reactivo que caracteriza a la SSO de una entidad pública es la resultante de la ausencia de un enfoque de procesos, por lo mismo, las acciones que se implementan no disponen de un efectivo análisis de datos y las decisiones tomadas son prácticamente circunstanciales.

La competencia del personal que es parte directo de la gestión de SSO del ente público integra un grupo de trabajo que es función de cambios periódicos por ser de libre remoción, el mencionado particular afecta de manera negativa en la potencial continuidad de la gestión.

Los recursos que dispone el ámbito de la SSO se distribuyen exclusivamente a los límites de una gestión puntual, es decir, se deja de lado un análisis de causa efecto que permita la determinación e implementación de un plan de acciones que eliminen de raíz los motivos de los hallazgos.

REFERENCIAS

Alulema, R. (2023). dspace.esPOCH.edu.ec. (Epoch, Editor) Obtenido de Diseño de una herramienta para la recolección de información de gestión preventiva de la seguridad y salud ocupacional utilizando indicadores según la normativa aplicable a las MiPymes del centro histórico del cantón Riobamba: <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/19686>

Anchante, C., & Ascate, C. (2023). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en un contexto de empresas mineras. Rev. de Investigación Científica Huamachuco, 01(01), 45-55. Obtenido de <https://revistas.unca.edu.pe/index.php/huamachuco/article/view/4>

Bowen, H. (2023). repositorio.uleam.edu.ec. (ULEAM, Editor) Obtenido de Propuesta de diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basado en la norma ISO 45001:2018 para precautelar la integridad física y psicológica de los servidores públicos de la dirección de higiene y salubridad del GAD Manta.: <https://repositorio.uleam.edu.ec/handle/123456789/4781>

Bravo, G., & Calle, H. (2022). repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10579. (U. S. Sipán, Editor) Obtenido de Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaen-2020: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10579>

Caicho, J. (2020). repositorio.ucv.edu.pe. (U. C. Vallejo, Editor) Obtenido de Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres", SJL - 2020: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64773>

Carpio, S. (2022). repositorio.upt.edu.pe. (U. P. Tacna, Editor) Obtenido de La gestión del talento humano y su relación con la productividad de los trabajadores de la Zofra Tacna de la ciudad de Tacna en el año 2020: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2569>

Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. Telos De Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales, 22(01), 184-203. Obtenido de <https://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3282>

Cavero, I. (2023). repositorio.unica.edu.pe. (U. S. Gonzaga, Editor) Obtenido de Desafíos de la gestión del talento humano y la productividad del Poder Judicial de Ica - Sede Central: <http://repositorio.unica.edu.pe/handle/20.500.13028/4439>

Cayaca, E., & Tafur, J. (2023). Establecimiento de los Ejes Transversales de Política Públicas en la. Rev.de Climatología, 23, 3131-3139. Obtenido de <https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2023/12/Articulo-CS23-Mixci.pdf>

Céspedes, A. (2023). repositorio.upn.edu.pe. (UPN, Editor) Obtenido de Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma ISO 45001: 2018 para la reducción de riesgos en embotelladora Jharut E. I. R. L. Cajamarca, 2023: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/35987>

Chiavenato & Shapiro. (2017). Planeación Estratégica Fundamentos y aplicaciones. Mc Graw Hill Education.

Comeca, K. (2022). repositorio.uss.edu.pe. (U. S. Sipán, Editor) Obtenido de Gestión del talento humano y los perfiles de puestos en la municipalidad distrital de Lonya Grande 2020: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9554>

Cortéz, F. (2020). repositorio.ucv.edu.pe. (U. C. Vallejo, Editor) Obtenido de Gestión del talento humano y la productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53855>

Gómez, M. (2019). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. Brujas. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=9UDXPe4U7aMC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

GPR. (2023). <https://gpr.administracionpublica.gob.ec/>. Obtenido de Gobierno por Resultados: <https://gpr.administracionpublica.gob.ec/>

Inga, C. (2023). Análisis del proceso de inducción del talento humano en las PYMES, Quinindé, 2020 - 2021. Journal of Economic and Social Science, 03(02), 30-44. Obtenido de <https://economicsocialresearch.com/index.php/home/article/view/66>

Medina, O., & Añaños, J. (2021). repositorio.ucv.edu.pe. (U. C. Vallejo, Editor) Obtenido de Gestión del Talento Humano y la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP – San Borja – 2020: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73185>

Molina, J., Fabregues, S., & Escalante, E. (2023). Métodos mixtos de investigación. Madrid: Prámide. Obtenido de <https://www.casadellibro.com/libro-metodos-mixtos-de-investigacion>

Muñoz, H., Vargas, A., & Zavaleta, W. (2020). Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A. de Lima-Perú. Fundación Dialnet, 07(02), 175-198. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673567>

Obando, M. (2020). Capacitación del Talento Humano y Productividad. SINERGÍA, 166-173.

Pagliari, F. (2020). Metodología de la Investigación. Introducción al Conocimiento Científico. Contaduría Pública, 2-18. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/340540450_Metodologia_de_la_Investigacion


Rivera, B. (2018). Cultura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29390/benacio_re.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rosas, M., López, K., & Castro, Y. (2022). repositorio.uniagustiniana.edu.co. Obtenido de Gestión de talento humano un aliado estratégico para mitigar los riesgos psicosociales en los colaboradores durante el retorno a las actividades post-pandemia impactando positivamente en la productividad: <https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/2028>

Solís, E., & Ronquillo, A. (2022). repositorio.unemi.edu.ec. (UNEMI, Editor) Obtenido de Gestión de Talento Humano y su Incidencia en la Productividad y Desempeño Laboral de los Empleados del Consejo Cantonal de Protección de Derechos del Cantón, La Troncal: <https://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5910>

Tamay, C. (2021). repositorio.ucv.edu.pe. (U. C. Vallejo, Editor) Obtenido de Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56876>

Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Inova Sciences*, 61-76. Obtenido de <http://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/119>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .

APÉNDICES

Tabla 1

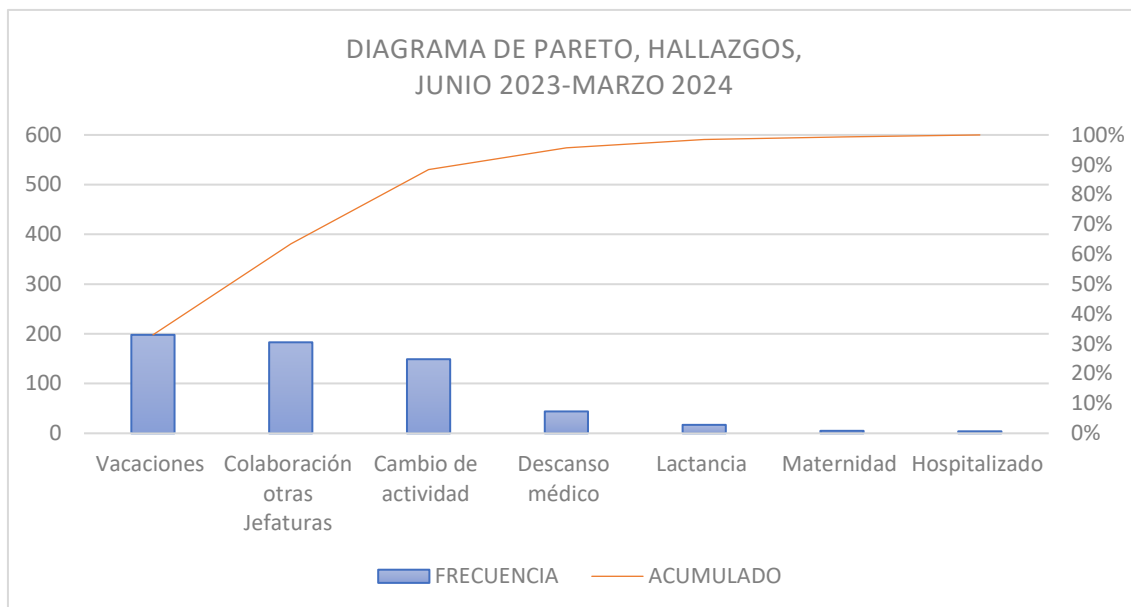
Datos junio 2023 – abril 2024

AÑO	JEFATURA M. S.	
2023	JUNIO	
		CANTIDAD
	Total, personal	243
	Colaboración otras Jefaturas	19
	Vacaciones	20
	Cambio de actividad	15
	Maternidad	1
	Lactancia	2
	Hospitalizado	1
	Descanso médico	5
	Total, operativos en Jefatura	180
	JULIO	
	Total, personal	243
	Colaboración otras Jefaturas	19
	Vacaciones	24
	Cambio de actividad	15
	Maternidad	1
	Lactancia	2
	Hospitalizado	1
	Descanso médico	4
	Total, operativos en Jefatura	177
	AGOSTO	
	Total, personal	243
	Colaboración otras Jefaturas	19
	Vacaciones	28
	Cambio de actividad	15
	Lactancia	2
	Hospitalizado	1
	Descanso médico	7
	Total, operativos en Jefatura	171
	SEPTIEMBRE	
	Total, personal	243
	Colaboración otras Jefaturas	19
	Vacaciones	22
	Cambio de actividad	14
	Lactancia	2
	Descanso médico	8
	Total, operativos en Jefatura	178
	OCTUBRE	
	Total, personal	243
	Colaboración otras Jefaturas	19
	Cambio de actividad	15
	Vacaciones	20
	Lactancia	2
	Descanso médico	4
Total, operativos en Jefatura	183	
NOVIEMBRE		
Total, personal	243	
Colaboración otras Jefaturas	19	
Cambio de actividad	15	

	Vacaciones	25
	Lactancia	2
	Descanso médico	5
	Total, operativos en Jefatura	177
	DICIEMBRE	
	Total, personal	243
	Colaboración otras Jefaturas	19
	Cambio de actividad	15
	Lactancia	2
	Descanso médico	8
	Total, operativos en Jefatura	199
2024	ENERO	
	Total, personal	243
	Colaboración otras Jefaturas	15
	Vacaciones	21
	Cambio de actividad	15
	Maternidad	1
	Lactancia	1
	Hospitalizado	0
	Descanso médico	0
	Total, operativos en Jefatura	190
	FEBRERO	
	Total personal	243
	Colaboración otras Jefaturas	17
	Vacaciones	15
	Cambio de actividad	15
	Maternidad	1
	Lactancia	1
	Hospitalizado	0
	Descanso médico	2
	Total operativos en Jefatura	192
	MARZO	
	Total, personal	243
	Colaboración otras Jefaturas	18
	Vacaciones	23
	Cambio de actividad	15
	Maternidad	1
	Lactancia	1
	Hospitalizado	1
	Descanso médico	1
	Total, operativos en Jefatura	183

Gráfico 1

Diagrama de Pareto



Desarrollo de la encuesta

El personal que labora en la entidad pública ¿cuenta con la capacitación requerida para el desarrollo de sus funciones?

Tabla 2

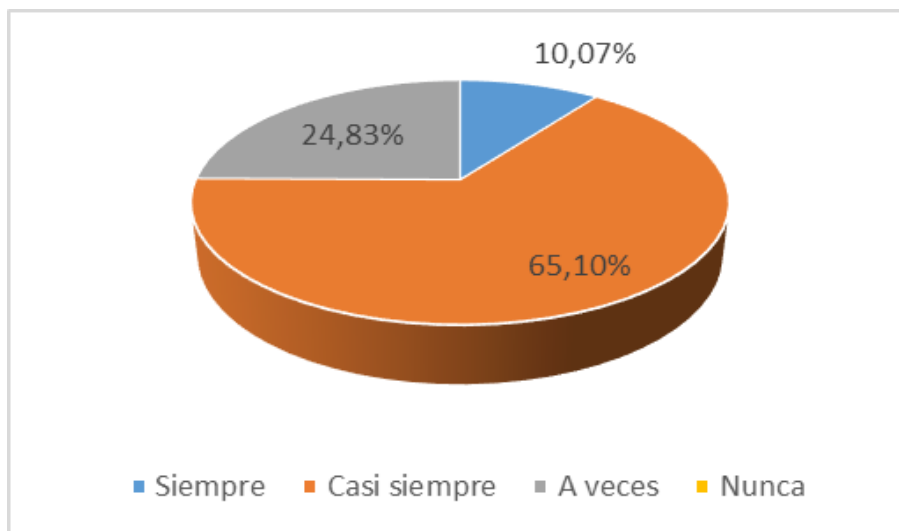
Capacitación asociada a las funciones del personal

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	15	10,07%
Casi siempre	97	65,10%
A veces	37	24,83%
Nunca	0	0,00%
Total	149	100,00%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta.

Gráfico 2

Capacitación del personal



Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta.

En su opinión ¿la Gestión de SSO determina criterios para la selección del personal que es parte de los procesos operativos y administrativos?

Tabla 3

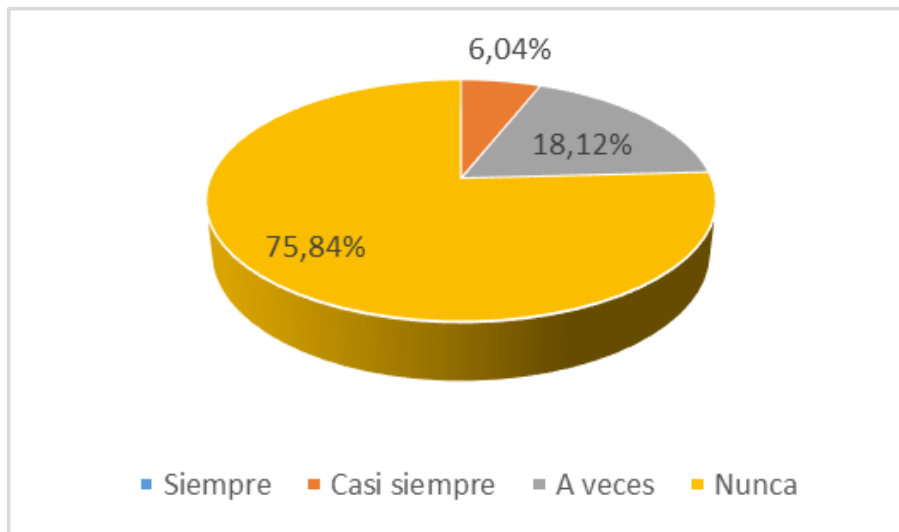
Criterios en la selección del personal de la entidad

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	0	0,00%
Casi siempre	9	6,04%
A veces	27	18,12%
Nunca	113	75,84%
Total	149	100,00%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta.

Gráfico 3

Criterios de selección del personal



Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta.

En el desarrollo del servicio de la entidad pública del DMQ ¿se dispone de un enfoque de procesos que permita el análisis y control del desempeño de SSO?

Tabla 4

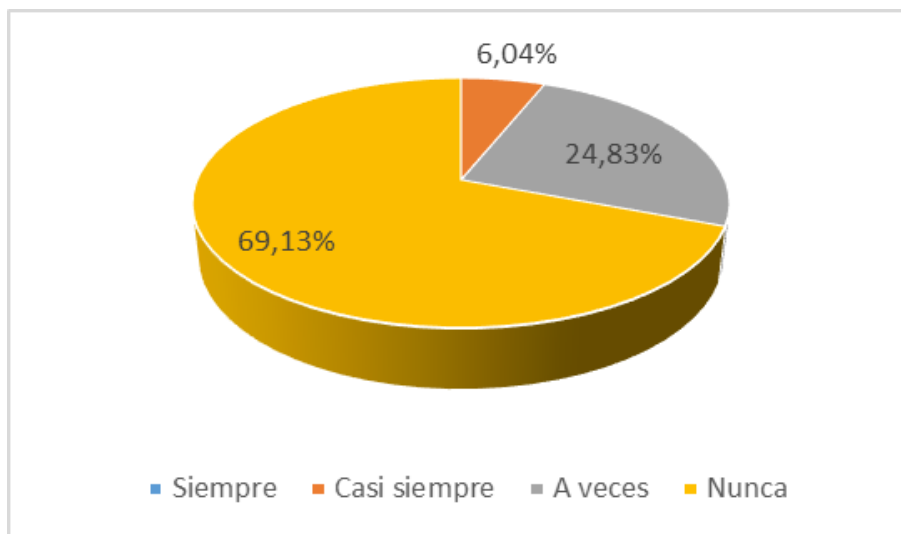
Enfoque de procesos en SSO

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	0	0,00%
Casi siempre	9	6,04%
A veces	37	24,83%
Nunca	103	69,13%
Total	149	100,00%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta.

Gráfico 4

Enfoque de procesos



Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta.

En su criterio, ¿el desarrollo de las funciones del personal de la entidad pública del DMQ presenta inconvenientes asociadas a SSO?

Tabla 5

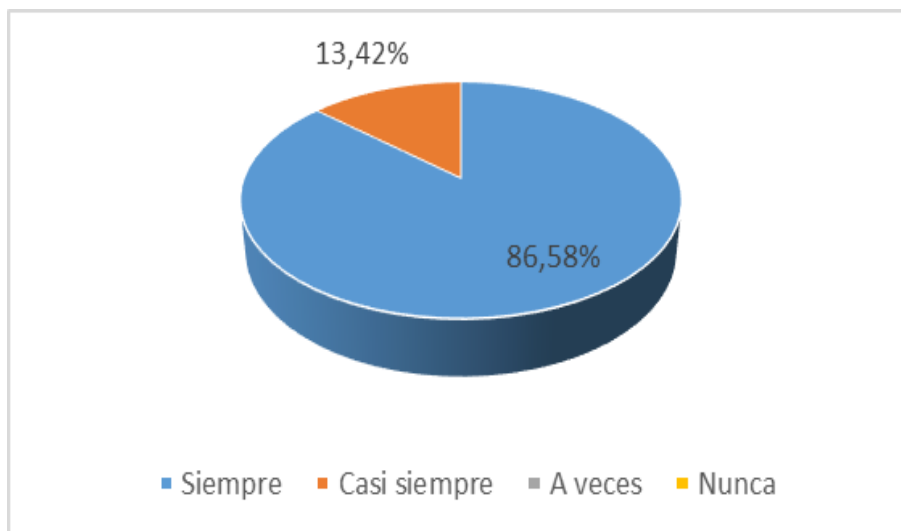
Presencia de inconvenientes en SSO

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	129	86,58%
Casi siempre	20	13,42%
A veces	0	0,00%
Nunca	0	0,00%
Total	149	100,00%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta.

Gráfico 5

Inconvenientes en SSO



Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta.

En su opinión, ¿la gestión de SSO de la entidad pública del DMQ, se caracteriza por una gestión reactiva sobre los inconvenientes que se producen?

Tabla 6

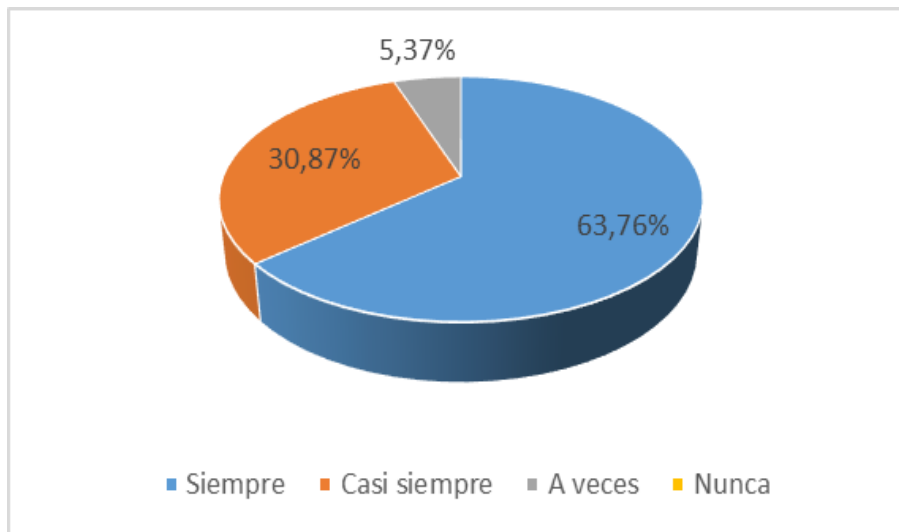
Gestión reactiva asociada en el ámbito de SSO

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	95	63,76%
Casi siempre	46	30,87%
A veces	8	5,37%
Nunca	0	0,00%
Total	149	100,00%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta.

Gráfico 6

Gestión reactiva en SSO



Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta.

En su criterio, ¿la Gestión de SSO de la Entidad Pública del DMQ, dispone de indicadores y desarrolla análisis de datos previo a la toma de decisiones en temas del manejo del personal?

Tabla 7

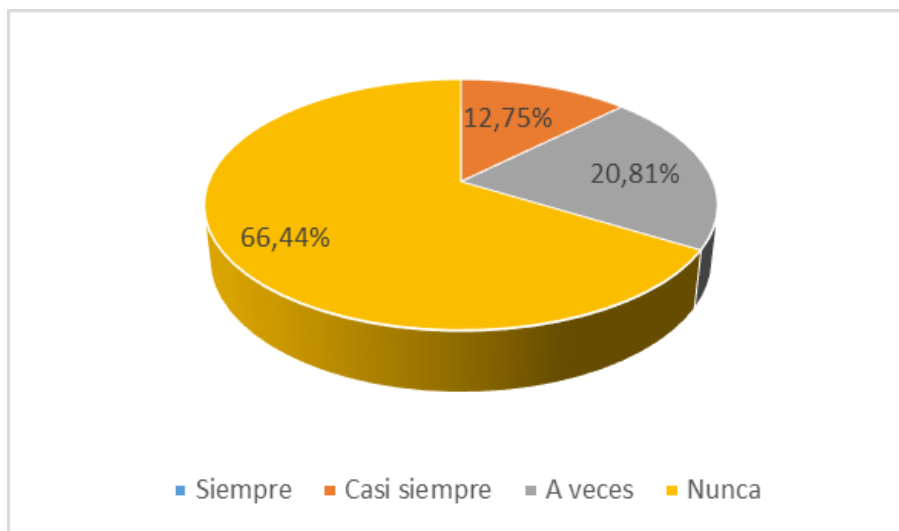
Uso de indicadores y análisis de datos

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	0	0,00%
Casi siempre	19	12,75%
A veces	31	20,81%
Nunca	99	66,44%
Total	149	100,00%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta.

Gráfico 7

Indicadores y análisis de datos



Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta.

En su opinión, ¿el personal conoce las funciones y responsabilidades que deben desempeñar dentro de la Gestión de SSO de la Entidad Pública del DMQ?

Tabla 8

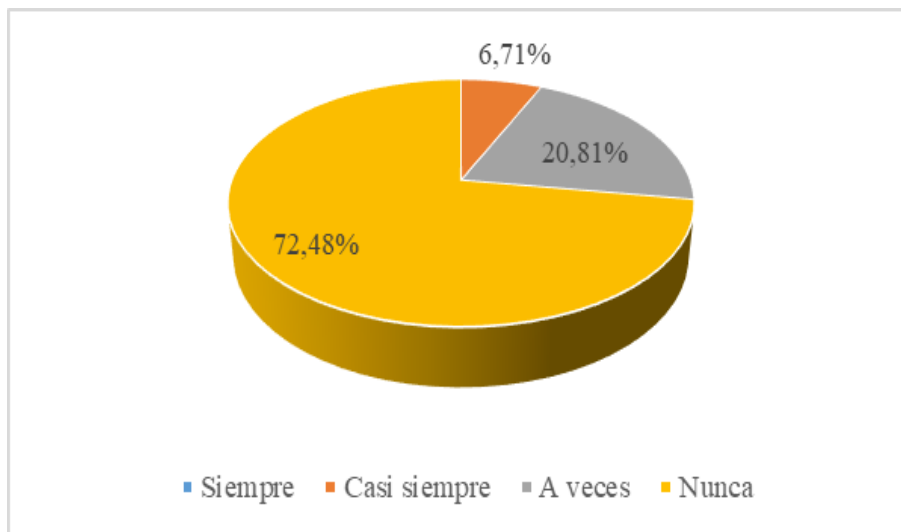
Conocimiento de funciones y responsabilidades en el ámbito de SSO

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	0	0,00%
Casi siempre	10	6,71%
A veces	31	20,81%
Nunca	108	72,48%
Total	149	100,00%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta.

Gráfico 8

Funciones y responsabilidades



Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta.

¿Es de su conocimiento el Mapa de Procesos de la Entidad Pública del DMQ que identifica la gestión de SSO?

Tabla 9

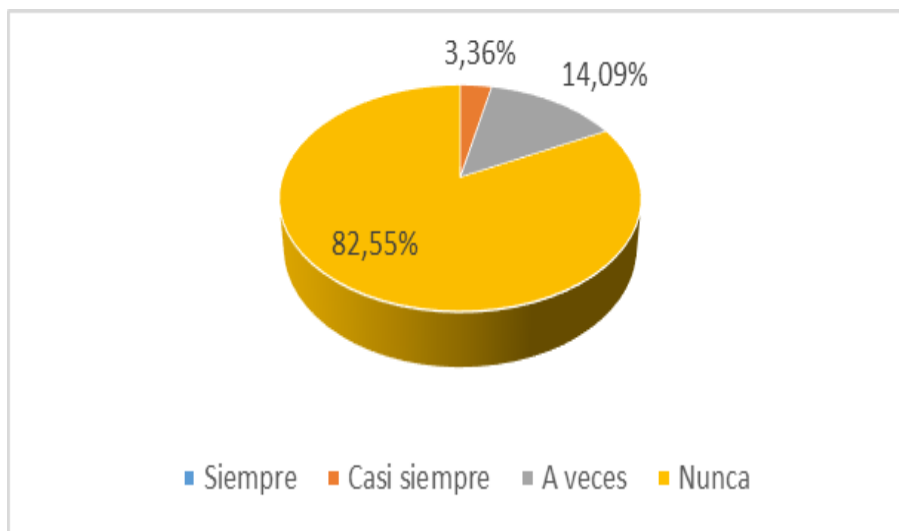
Manejo del Mapa de Procesos

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	0	0,00%
Casi siempre	5	3,36%
A veces	21	14,09%
Nunca	123	82,55%
Total	149	100,00%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta.

Gráfico 9

Uso del mapa de procesos



Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta.

Es de su conocimiento la relación existente entre la Gestión de SSO y los demás procesos de la Entidad Pública del DMQ?

Tabla 10

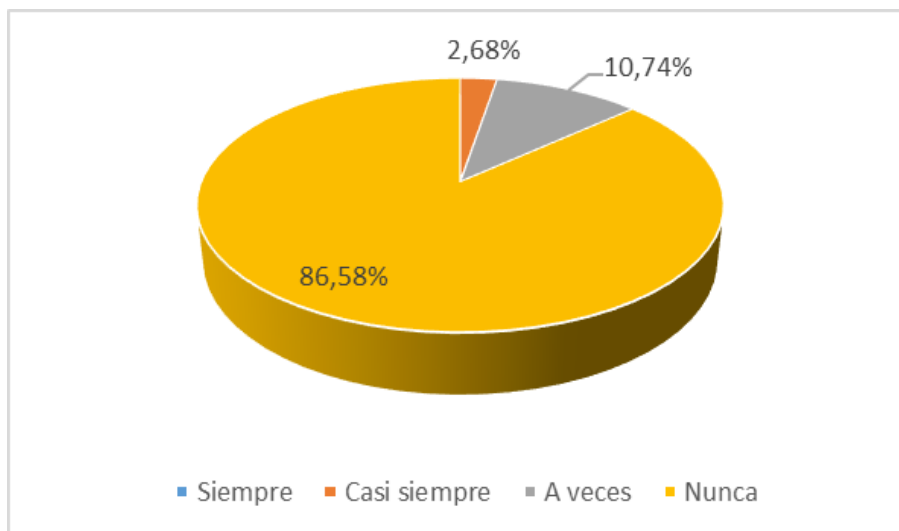
Conocimiento de la relación entre la SSO y los procesos de la entidad pública

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	0	0,00%
Casi siempre	4	2,68%
A veces	16	10,74%
Nunca	129	86,58%
Total	149	100,00%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta.

Gráfico 10

Interacción entre la SSO y los procesos de la entidad



Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta.

En su opinión ¿las personas que son responsables de la Gestión de SSO de la Entidad Pública motivan la participación del personal operativo y administrativo en sus labores?

Tabla 11

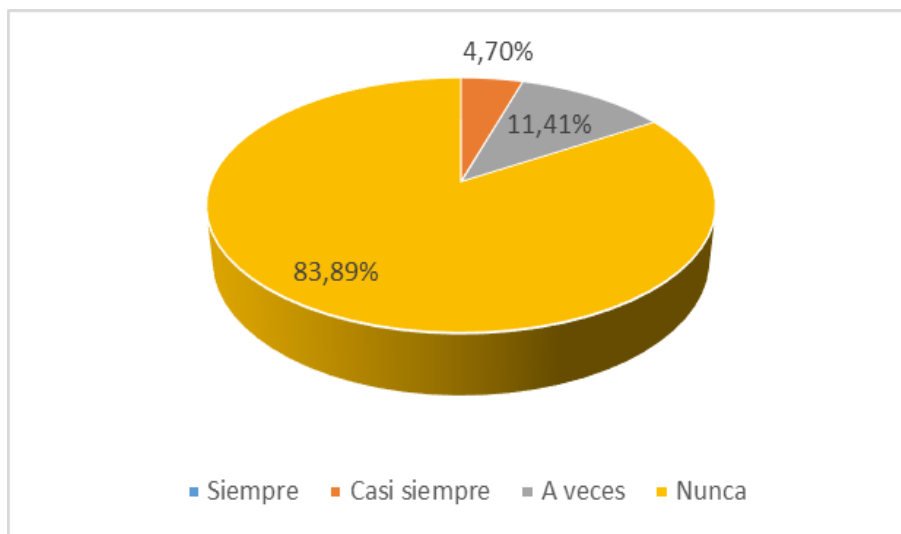
Motivación en la gestión de SSO

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	0	0,00%
Casi siempre	7	4,70%
A veces	17	11,41%
Nunca	125	83,89%
Total	149	100,00%

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta.

Gráfico 11

Motivación en el personal



Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta.