INSTITUTO SUPERIOR

TECNOLÓGICO

SAN ANTONIO

Escuela de Negocios

Optimización de la Gestión de Riesgos de Seguridad a través de estrategias centradas en la disminución de accidentes laborales de los empleados del DAGR, en el cantón Rumiñahui, durante el año 2025.

*DAGR: Departamento Administrativo del Gobierno de Rumiñahui

Sonia Gabriela Chuquitarco Rios

Administración

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito
para la obtención del título de

Tecnólogo Superior en Administración

Quito, 14 de abril de 2025

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SAN ANTONIO

Escuela de Negocios

HOJA DE CALIFICACIÓN

DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

Optimización de la Gestión de Riesgos de Seguridad a través de estrategias centradas en la disminución de accidentes laborales de los empleados del DAGR, en el cantón Rumiñahui, durante el año 2025.

*DAGR: Departamento Administrativo del Gobierno de Rumiñahui

Sonia Gabriela Chuquitarco Rios

Gabriela Guamanquispe, Economista

Quito, 14 de abril de 2025

DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales del Instituto Superior Tecnológico San Antonio TESA, incluyendo la Política de propiedad Intelectual TESA, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a TESA para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Nombres y apellidos: Sonia Gabriela Chuquitarco Rios

Código estudiante: 2173

Cédula de identidad: 0503657934

Lugar y fecha: Quito, 14 de abril de 2025

ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

Nota: El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, pese a estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en ttp://bit.ly/COPETheses.

UNPUBLISHED DOCUMENT

Note: The following capstone project is available through Instituto Superior Tecnológico San Antonio TESA institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on http://bit.ly/COPETheses.

DEDICATORIA

Este Proyecto de Titulación en primer lugar está dedicado a Dios por regalarme la vida y la sabiduría necesaria para poder culminar esta gran etapa de mi vida.

A mi amado esposo, por su inquebrantable apoyo, su paciencia infinita y por ser mi motivación constante. Gracias por caminar a mi lado en cada paso de este gran camino, por esas hermosas palabras de aliento en los momentos más difíciles y por creer en mí, incluso cuando yo lo dudaba.

A mi madre, por ser mi pilar incondicional, mi guía y ejemplo de fortaleza. Gracias por tu amor, tus consejos sabios y por enseñarme que los sueños sí se los pueden alcanzar con mucho esfuerzo y perseverancia.

A mis hermanos, por estar siempre presentes con su cariño, su ánimo y su confianza en mis capacidades. Su sola presencia ha sido una gran fuente de energía que me ha impulsado a no rendirme jamás, por más difícil sea el camino.

A mi querida abuelita, por ese amor incondicional por esas oraciones y dulces palabras que han sido un refugio para mi alma. Gracias por inspirarme con tu gran sabiduría y ternura, por recordarme siempre la importancia de la humildad y la gratitud.

Este logro no solo es mío, sino de ustedes. Con todo mi amor y agradecimiento, les dedico este proyecto de titulación:

" Optimización de la Gestión de Riesgos de Seguridad a través de estrategias centradas en la disminución de accidentes laborales de los empleados del DAGR, en el cantón Rumiñahui, durante el año 2025.

“DAGR: Departamento Administrativo del Gobierno de Rumiñahui."

Gracias por ser parte esencial de esta, mi historia.

AGRADECIMIENTO

Con profunda deferencia y humildad, deseo manifestar mi más genuino reconocimiento a todas aquellas personas e instituciones que siempre han sido una parte esencial en la ejecución de este proyecto de titulación, titulado:
“Optimización de la Gestión de Riesgos de Seguridad a través de estrategias centradas en la disminución de accidentes laborales de los empleados del DAGR, en el cantón Rumiñahui, durante el año 2025.

“DAGR: Departamento Administrativo del Gobierno de Rumiñahui."

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por concederme la fortaleza, la salud y la claridad necesaria para alcanzar este gran objetivo.

A mi querida familia, por ser mi mayor apoyo durante este proceso. A mi esposo por todo el apoyo incondicional, por su gran paciencia y constante motivación; a mi madre, hermanos y abuelita por su amor incondicional, sus consejos sabios y su fe en mí en todo momento.

Mi más sincero agradecimiento al gobierno de Rumiñahui, por brindarme las facilidades para el desarrollo de esta investigación y en especial al personal del departamento administrativo por su colaboración, disposición y compromiso, que hicieron posible la recopilación de información esencial para este estudio.

A mis profesores y asesores por compartir sus conocimientos y orientarme con responsabilidad y profesionalismo durante todo este proceso académico.

Gracias infinitas.

RESUMEN

Este proyecto tiene como objetivo principal la optimización de la gestión de riesgos de seguridad mediante la propuesta de un diseño de estrategias enfocadas en la reducción de accidentes laborales en el DAGR “Departamento Administrativo del Gobierno de Rumiñahui”, en el cantón Rumiñahui, durante el año 2025. La motivación clave de este proyecto se da en la necesidad de reforzar la cultura de prevención de riesgos dentro del entorno laboral, con el fin de salvaguardar la integridad física y la salud de los empleados, mejorando así su calidad de vida y promoviendo un ambiente de trabajo seguro y confiable. Para ello, se formuló un enfoque metodológico basado en el análisis de datos históricos de accidentes, la pronta detección de factores de riesgo y la implementación de programas de capacitación y mejora continua, fomentando la participación activa de todo el personal. Entre los resultados más relevantes se observa una disminución significativa en la tasa de incidentes y la mejora en la percepción de seguridad por parte del personal que trabaja en el Departamento Administrativo, consolidando una cultura organizacional orientada a la prevención. Como conclusiones de este proyecto se evidencia que una gestión de riesgos proactiva, respaldada por estrategias bien estructuradas, tiene un impacto positivo tanto en la seguridad como en la eficiencia operativa. Este trabajo abre las puertas a futuras investigaciones sobre la sostenibilidad de estas estrategias y su posible aplicación en otras dependencias públicas, contribuyendo al fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud laboral a nivel institucional.

Palabras clave: Gestión de riesgos, seguridad laboral, prevención de accidentes, cultura organizacional, estrategias de seguridad, capacitación, salud ocupacional.

ABSTRACT

This project aims to optimize occupational risk management through the design of strategies focused on reducing workplace accidents at the Administrative Department of the Rumiñahui Government (DAGR), located in the Rumiñahui canton, during the year 2025. The primary motivation behind this initiative lies in the need to strengthen a culture of risk prevention within the workplace, in order to safeguard the physical well-being and health of employees, thereby enhancing their quality of life and fostering a safe and reliable work environment.

The methodological approach was based on the analysis of historical accident data, early identification of risk factors, and the implementation of training programs and continuous improvement initiatives, encouraging active participation from all staff members.

Among the most significant results was a marked reduction in the incident rate and an improved perception of safety among employees working in the administrative department. These outcomes contributed to the consolidation of an organizational culture oriented toward prevention.

The project concludes that proactive risk management, supported by well-structured strategies, has a positive impact on both workplace safety and operational efficiency. Furthermore, the findings pave the way for future research on the sustainability of these strategies and their potential application in other public institutions, contributing to the strengthening of occupational health and safety systems at the institutional level.

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I 12

INTRODUCCIÓN 12

1.1 Planteamiento del Problema 12

1.2 Justificación 14

1.3 Alcance 15

1.4 Objetivo General. 16

1.4.1 Objetivos Específicos 16

CAPÍTULO II 17

MARCO TEÓRICO 17

2 Marco conceptual 21

2.1 Variable Independiente 21

2.1.1 Gestión Organizacional 21

2.1.2 Gestión de seguridad laboral 22

2.1.3 Estrategias centradas en la disminución de accidentes laborales 24

2.2 Variable Dependiente 26

2.2.1 Gestión de recursos humanos 26

2.2.2 Gestión de riesgos 27

2.2.3 La optimización de la gestión de riesgos de seguridad 29

2.3 Marco legal 30

CAPÍTULO III 33

MARCO METODOLÓGICO....33

3 Tipo de investigación....33

3.1.1 Según el propósito....33

3.1.2 Según la manipulación de variables....33

3.1.3 Según el tiempo....33

3.2 Enfoque....34

3.3 Herramientas metodológicas....34

3.4 Técnicas....34

3.5 Estudios Iniciales....35

3.5.1 Criterios de inclusión y exclusión....38

3.5.2 Muestreo....38

3.6 Desarrollo....38

3.6.1 Instrumento y Herramientas....38

3.6.2 Población....39

3.6.3 Muestra....39

CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN....40

4.1. Análisis de resultados (descripción descriptiva)....40

4.2. Interpretación y discusión de resultados....46

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES....47

CONCLUSIONES....47

RECOMENDACIONES....47

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....48

Anexos: 55

ÍNDICE GRÁFICOS

Gráfico 1 Variable Independiente 35

Gráfico 2 Variable Dependiente 36

Gráfico 3 Muestra 39

Gráfico 4 Pregunta 1 40

Gráfico 5 pregunta 2 41

Gráfico 6 Pregunta 3 41

Gráfico 7 pregunta 4 42

Gráfico 8 pregunta 5 43

Gráfico 9 pregunta 6 43

Gráfico 10 pregunta 7 44

Gráfico 11 pregunta 8 44

Gráfico 12 pregunta 9 45

Gráfico 13 pregunta 10 45

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables 37

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

La gestión de riesgos laborales juega un papel fundamental que garantiza la seguridad y el bienestar de los trabajadores y visitantes en cualquier tipo de empresa u organización. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo, los incidentes no solo afectarán la salud de los empleados, sino que también tendrán un impacto negativo en la productividad general de las organizaciones. Además, los problemas de accidentes laborales pueden incluir una serie de variables que repercutirán al bienestar del empleado como la economía, la salud y el ámbito psicológico, genera una preocupación latente en los ambientes de trabajo, influyendo en las actividades cotidianas y el aumento del estrés.

En el ámbito ecuatoriano el país enfrenta un grave desafío en términos de accidentes laborales, según estadísticas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en el año 2023 se registró 20.597 accidentes laborales, el 50 % en el lugar de trabajo y el 31,9 % al salir o regresar del trabajo (IESS), en el contexto de los trabajos de oficina, la falta de protocolos de seguridad adecuados, la ausencia de legislación rigurosa y la insuficiencia de la capacitación en gestión de riesgos son algunos de los factores que agravan la situación de accidentes. Esta información sugiere que será necesario implementar un sistema de seguridad más completo que aborde las diferentes necesidades de seguridad en este campo, ya que la gestión de riesgos seguirá siendo una herramienta poco frecuentada y de poco valor de inversión en este tipo de trabajos.

El Departamento Administrativo del Municipio de Rumiñahui enfrentara desafíos significativos en la gestión de los riesgos laborales, las condiciones de trabajo de esta entidad no solo afectaran la seguridad física de los empleados, sino también su bienestar emocional y psicológico. La falta de un enfoque sistemático para identificar y gestionar los riesgos

laborales ha llevado a que los trabajadores enfrenten situaciones de riesgo constante, lo que se traducirá en un aumento en la frecuencia de accidentes laborales.

Ante este panorama, se hace relevante algunas de las falencias del sistema de seguridad laboral de este organismo, tales como la falta de protocolos de seguridad adecuados, así como la poca o nula formación en gestión de riesgos laborales en el Departamento Administrativo. Esta información da como resultado que el Departamento tiene una ausencia de una cultura organizacional en seguridad, además que no cuenta con un sistema eficaz que permita identificar, evaluar y controlar los riesgos de manera preventiva.

Así, los trabajadores del Departamento Administrativo del Municipio de Rumiñahui son los más afectados por la falta de una cultura de seguridad organizacional en el organismo, debido a que son ellos los que están expuestos a los diferentes riesgos laborales en la cotidianidad de sus labores. De igual manera se considera que las afecciones causadas pueden causar daños permanentes en la salud del personal y del área en general, ocasionando un ambiente laboral insatisfactorio e inquietante para el personal.

Por último, se considera que la falta de formación y capacitación en seguridad laboral también influirá en los accidentes que podrían ocurrir en esta organización, debido a que la mayoría de los empleados no están suficientemente informados sobre los peligros potenciales en su entorno laboral ni sobre las medidas preventivas que podrían evitar accidentes, derivando en problemas que pueden ser evitados y complicaciones innecesarias en el trabajo y a nivel personal.

1.2 Justificación

La gestión de riesgos laborales es un área fundamental en cualquier organización o empresa, incluyendo al sector administrativo y gubernamental. Considerando el bienestar y la seguridad de los empleados es necesaria para la productividad de una organización resulta imprescindible que las organizaciones gubernamentales cuenten con una herramienta de gestión de riesgo.

En este contexto, el presente trabajo es necesario porque beneficiará de manera directa a los procesos laborales, al personal y a los colaboradores del Departamento Administrativo del Municipio de Rumiñahui. Considerando que esta área de trabajo o cuenta con una herramienta adecuada centrad en el problema de la inseguridad y accidentes laborales.

De igual manera, el trabajo se presenta importante porque ayudará a reducir el número de accidentes en este departamento, considerando que en la actualidad existen una variedad de riesgos latentes que pueden llegar a afectar de manera significativa a los trabajadores de esta área.

Resulta innovador porque capacitará a los empleados en temas de seguridad laboral, los peligros en su trabajo y como identificará situaciones de riesgo potencias les, generando un ambiente de confianza y seguridad al conocer las medidas preventivas y las acciones a tomar en caso de un accidente, lo que resulta beneficioso para comprender las circunstancias en las que los trabajadores desarrollan sus actividades.

Resulta relevante porque la herramienta de gestión de riesgo que se va a realizar comprende de manera específica los riesgos potenciales que se presentan en este departamento del municipio, lo cual deviene en acciones concretas y específicas que

solucionen los principales problemas e inconvenientes de seguridad que se presentan en la actualidad del trabajo.

Por último, una la implementación de una herramienta de gestión de riesgos en el Departamento Administrativo del Municipio de Rumiñahui no es solo una respuesta ante la creciente necesidad de mejorar las condiciones laborales, sino también un reflejo de un compromiso genuino con la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

Al adoptar un enfoque proactivo y preventivo, se espera no solo reducir los accidentes laborales, sino también mejorar el rendimiento organizacional, contribuyendo al crecimiento y estabilidad del municipio durante el primer semestre de 2025. Este esfuerzo beneficiará a los trabajadores, pero también garantizará la continuidad, eficiencia y éxito de las operaciones del municipio, creando un futuro más seguro y próspero para todos.

En concordancia con “estimular el sistema económico y de finanzas públicas dinamizando la inversión y las relaciones comerciales” (Secretaría Nacional de Planificación, 2024)

1.3 Alcance

El alcance del presente trabajo de titulación es la optimización de la gestión de riesgos de seguridad humanos en DAGR, con la finalidad de disminuir los accidentes laborales de los colaboradores durante el año 2025. Luego de presentar la motivación se efectuará un estudio meticuloso sobre las estrategias oportunas para disminuir los accidentes laborales. Esta etapa permitirá identificar oportunidades de mejora concretas.

Se desarrollarán estrategias específicas con el objetivo de disminuir los riesgos laborales de los colaboradores de DAGR. Estas estrategias serán trazadas y determinadas para su implementación antes de finalizar el tercer trimestre de 2025.

Por último, se evaluará el impacto de las estrategias implementadas mediante un conjunto de indicadores clave de rendimiento (KPI). Estos indicadores analizarán aspectos fundamentales como la seguridad y los riesgos laborales, permitiendo el alcance de objetivos planteados y garantizando un entorno laboral óptimo. El cumplimiento de estas etapas será determinante para considerar el proyecto como exitoso.

1.4 Objetivo General.

Optimizar la gestión de riesgos de seguridad para DAGR mediante estrategias orientadas a disminuir los accidentes laborales de los empleados durante el año 2025.

1.4.1 Objetivos Específicos

- Indagar las estrategias más efectivas para disminuir los accidentes laborales en el departamento administrativo, con el objetivo de identificar oportunidades de mejora.
- Diagnosticar el contexto actual de gestión de riesgos del DAGR mediante la observación directa y una encuesta a los trabajadores, con el objetivo de identificar los principales problemas del departamento.
- Identificar estrategias específicas destinadas a disminuir los accidentes laborales en DAGR, dirigidas a todos los empleados, con el objetivo de implementarlas antes de concluir el tercer trimestre de 2025.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

Según, Carrión y Rebotier (2024), p.1 nos indica que, La gestión de riesgos es un proceso integral, multidisciplinario, multidimensional e intersectorial, que puede ser abordado desde las ciencias naturales, las ciencias sociales, la administración pública, entre otras. Se trata de un campo que agrupa tanto a científicos como a profesionales con miradas y requerimientos distintos respecto de la investigación, el diseño de políticas públicas o la atención a emergencias. Las comunidades académicas, tanto ecuatoriana como extranjeras, han producido conocimientos sobre riesgos urbanos en Quito desde hace varias décadas. Con el tiempo, se han consolidado algunos abordajes disciplinarios o favorecido cierto tipo de eventos y desastres.

Según, Estacio y Metzger (2024), p.20 nos indica que, Si se considera que los riesgos son causados, en primer lugar, por las amenazas naturales, es lógico hacer hincapié en su control y, por lo tanto, considerar el conocimiento de las amenazas como esencial para la formulación de los planes de prevención y de preparación para las situaciones de crisis

Según, Luis Suárez (2013), p.17 nos indica que, De acuerdo con cifras de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) cerca de 1 millón de trabajadores sufren un accidente de trabajo en su centro de labores cada día y en América Latina, cada 15 segundos muere un trabajador a consecuencia de accidentes o enfermedades relacionadas con su trabajo. En términos económicos, ello equivale a 100 millones de dólares de pérdida al año. El Seguro de Riesgos del Trabajo del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) publicó un informe en el que señala que, en 2005, hubo alrededor de 3.900 notificaciones de accidentes de trabajo, los cuales provocaron 2.826 casos de incapacidad para el trabajo y 171 muertes. El Ministerio del Trabajo, por su lado, establece, según sus registros que cada año ocurren unos 2.500 accidentes laborales en Ecuador, pero según la OIT, la cifra sobrepasa los 150.000. Esta diferencia de cifras puede darse debido a que los empleadores ocultan o no

reportan los accidentes por temor a sanciones. Existe toda una normativa del Ministerio de Trabajo y del IESS en cuanto a seguridad y salud, pero las empresas no la cumplen, por ello, cuando ocurren accidentes no son reportados y se llegan a “arreglos económicos particulares”, así evitan las sanciones, pero también aumentan el subregistro de accidentes.

Según, Fausto Hidalgo (2022), p.5 dice que Especialistas en “Gestión de Riesgos” concuerdan en que la humanidad del presente siglo es y será testigo de nuevos y mayores desastres debido, por una parte, al incremento de la población humana en condiciones de vulnerabilidad, el accionar destructor del hombre que en su afán de expansionismo y urbanismo ha influido negativamente en el ecosistema destruyéndolo, cambiándolo, así como los fenómenos de la naturaleza que han incrementado su poder destructivo.

Accidentes Laborales: Son eventos de improviso que pasan en el lugar de trabajo, que provocan daño mental o físico a los colaboradores. Originados por comportamientos inapropiados o condiciones inseguras al interior del ambiente laboral.

Según, Cisneros y Cisneros (2015), dice que Los accidentes se deben a la existencia de diversos factores de riesgo, los mismos que contribuyen a la afectación de la integridad física de los trabajadores, pérdidas materiales, paralización de los procesos productivos e interrupción de las actividades diarias.

Los Factores de riesgo son aquellas condiciones de trabajo que incrementan las probabilidades de daño, entre los más relevantes dentro del sector textil están los de tipo mecánico (maquinarias, piezas o materiales de trabajo, herramientas y fluidos). Por otra parte, los de tipo químico hacen referencia a sustancias peligrosas contra la salud o medio ambiente (explosiones, incendios, fugas de sustancias tóxicas) todo esto puede provocar grandes enfermedades, lesiones e incluso la muerte según (Duran y Guevara, 2021, p.244).

El objeto primordial del estudio es la disminución de accidentes, se entiende su principio, características y las secuelas para desarrollar estrategias preventivas efectivas.

Las Estrategias de Prevención son planificaciones desarrolladas para eliminar o disminuir riesgos asociados con las diligencias laborales. Comprenden capacitaciones, adecuación de tecnologías de seguridad, organizacionales y controles físicos, entre otros.

Con el fin de mitigar la presencia de dicha enfermedad laboral y en pro del bienestar individual y social de los colaboradores, es importante priorizar medidas y acciones enfocadas en la detección, prevención e intervención ante riesgos psicosociales, realizando planes orientados al aumento de la motivación o dirigido a la disminución de la sobrecarga laboral (Buitrago et al., 2021, p. 139).

La mejora de la gestión de riesgos está conectada a las estrategias de prevención, y deben ser adaptadas para el contexto laboral.

En la Cultura de Seguridad Laboral, la compilación de valores, comportamientos compartidos, actitudes y percepciones por los colaboradores y la institución en relación con la seguridad en lo laboral. Una cultura de seguridad fuerte involucra la colaboración activa de los empleados en la prevención de accidentes.

La Cultura de la seguridad es un proceso que ha venido desarrollándose en los últimos años con mayor interés dentro de la cultura organizacional de las empresas, en parte porque las disposiciones legales sobre la prevención de riesgos y accidentes en el trabajo son cada vez más rigurosas y exigidas por los entes gubernamentales de los países; y por otra, debido a la importancia que ha tenido para los empresarios gestionar la calidad de vida laboral en función de alcanzar mejores resultados de sus empleados en lo productivo y competitivo (Hernández et al., 2022, p.2)

Es un concepto medular para comprender las columnas de las tácticas de optimización, enfocadas en la disminución de enfermedades laborales y accidentes.

Gestión de Riesgos Laborales: Es la compilación de procesos que identifican, evalúan, controlan y monitorean los riesgos que afecten la salud de los trabajadores en su entorno laboral y la seguridad. Su parte medular es la prevención de enfermedades laborales y accidentes.

La gestión de riesgos laborales es una herramienta de vital importancia para las organizaciones, ya que a través de ella se disminuye la tasa de accidentalidad y enfermedades de origen laboral, cabe resaltar que todas las actividades que se realizan en la organización pueden generar riesgos que al materializarse pueden traer consecuencias irreversibles para la salud del personal que se encuentre expuesto Cuenca y Montaño (2021).

Es primordial para el diseño de estrategias para lograr minimización de riesgos que están expuestos los empleados.

La Seguridad y la Salud Ocupacional, es la disciplina que se encuentra a la búsqueda de proteger la salud mental de los trabajadores y la integridad física, diseñando ambientes laborales saludables y seguros.

Según, Villacrés Cevallos, Baño Ayala y García Zapata (2016), dice que La seguridad y salud ocupacional como lo hemos analizado hasta ahora es un proceso que todas las organizaciones deben contar para poder proteger y prevenir de accidentes que atenten contra el bienestar de los trabajadores.

“Para esto existen lineamientos internacionales y marcos jurídicos nacionales que cumplir en los cuales están estipulados como se deben desarrollar, así como las distintas responsabilidades tanto del empleador como de los trabajadores” según, Lema et al., (2021), p. 731

Se logra la mejora de la gestión de riesgos fomentando una cultura organizacional en donde prime la salud laboral y la seguridad, todos los colaboradores se involucran de manera activa.

2 Marco conceptual

2.1 Variable Independiente

2.1.1 Gestión Organizacional

Se entiende desde la teoría de la complejidad como un sistema dinámico donde las organizaciones no trabajan como maquinas estos van evolucionan y se adaptan a los cambios. “Desde la teoría de la complejidad, la gestión organizacional, al considerar las organizaciones como sistemas complejos, adaptativos, abiertos al cambio y a los flujos de la información, con identidad cultural propia, inteligentes” (Ropa-Carrión y Alama-Flores,2022 p. 99) Desde esta perspectiva permite que las empresas sean más adaptables e innovadoras al responder a su entorno.

2.1.1.1 Transformación digital en la gestión organizacional

La digitalización gestiona los procesos manuales o mecánicos en digitales, mejorando la eficiencia y transparencia sin modificar la estructura comercial “La digitalización es el proceso de cambio de la forma analógica a la forma digital, sin ningún cambio estructural en los procesos comerciales, enfatizando que la digitalización aumenta la eficiencia de los procesos y mejora la transparencia” Townsend y Figueroa (2022), p. 411 Este proceso ayuda a las empresas optimizar su productividad y acceso a la información. También agilita una gestión más transparente y confiable en la toma de decisiones.

2.1.1.2 Liderazgo en el rendimiento organizacional

Este tipo de liderazgo en el rendimiento organizacional se refiere a las habilidades de los lideres. Barberann y Herrera (2024) afirma

"El estilo de liderazgo transformacional y transaccional tiene relación con el rendimiento organizacional y toma como base la Teoría del Liderazgo de la Gama Completa de Bass, que argumenta que las teorías de liderazgos se centran en la identificación y comprensión de las metas de los seguidores y las percepciones de cómo los líderes recompensan o evalúan su comportamiento" (Barberann y Herrera, 2024, p. 730)

Los enfoques de liderazgo transformacional y transaccional influyen de forma directa en el rendimiento organizacional, respaldándose en la comprensión de las metas

2.1.2 Gestión de seguridad laboral

"Las condiciones de trabajo son todos los elementos que inciden de manera directa o indirecta en la salud de los trabajadores, los cuales tienen la capacidad de incidir de manera positiva o negativa en los individuos" (Romero et al, 2022, p. 1129).

Las condiciones laborales se pueden mejorar fomentando la salud y productividad de los empleados.

Con la aplicación de la ergonomía ocupacional ayuda a reducir enfermedades laborales en puestos de trabajo, mejorando el bienestar y la salud de los trabajadores "La ergonomía ocupacional se basa en la adaptación del entorno laboral para conseguir el bienestar del trabajador. Además, contribuye positivamente en su salud y facilita la correcta realización de sus tareas y funciones" (Ojeda,2024, p. 138). Fomentar bases ergonómicas mejora la salud y productividad de los trabajadores, esto también facilita la realización de actividades de manera pronta.

2.1.2.1 Estrategias de prevención de accidentes laborales en sectores de alto riego a través de la Capacitación y Concientización.

Según (OISS, 2018, p. 39), nos indica que, al Realizar la evaluación de riesgos y la planificación de las medidas preventivas, deberá establecerse un plan de capacitación en los riesgos más significativos con el objetivo de garantizar la información necesaria en materia de prevención de riesgos laborales a todos los trabajadores de la organización.

Se debe informar a todos los trabajadores, directamente o a través de sus representantes.

2.1.2.2 La ergonomía en la reducción de enfermedades laborales.

Al abordar la ergonomía en el entorno laboral es importante identificar los factores de riesgo que pueden impactar en la salud y el rendimiento de los trabajadores. Estos factores son fundamentales para la elaboración de un plan de prevención de riesgos laborales**,** contribuyendo así a la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, según nos indica (UNIR ECUADOR, 2024)

2.1.2.3 Los programas de capacitación en seguridad laboral.

Son esenciales para evitar incidentes y enfermedades, además hay que cumplir con los protocolos de seguridad.

Para cumplir con protocolos en cuanto a seguridad laboral es necesario la revisión de normas a nivel internacional, una de ellas es la ISO 45001:2018, que proporciona los requisitos para implementar en la empresa un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (Guano y Guevara 2021, p. 52)

La aplicación de un Sistema de Gestión de Seguridad en el trabajo favorece en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, resguardando la integridad de los trabajadores.

2.1.3 Estrategias centradas en la disminución de accidentes laborales.

Minimizan los riesgos y enfermedades laborales mejora la salud de los trabajadores, asimismo optimiza la eficacia organizacional al reducir el ausentismo y los costos hospitalarios “Facilita la disminución de riesgos y enfermedades originadas en el entorno laboral, lo que conlleva a una disminución del ausentismo en el trabajo y a la mitigación de los gastos vinculados con la atención médica y la indemnización” (Huaranca,2025, p. 5021) La aplicación de medidas preventivas en el ambiente laboral genera un espacio de trabajo más saludable y armonioso, lo que beneficia a la estabilidad operativa.

2.1.3.1 Las políticas de seguridad

Las políticas de seguridad son primordiales para prevenir riesgos y problemas de salud que afecten tanto a los trabajadores como a las organizaciones “Muchas veces las políticas de seguridad y salud en el trabajo no se suelen tomar como una prioridad y esto nos puede traer muchos problemas si es que no los tomamos en cuenta” (Araúz y Antonio,2022 p. 17) Hacer caso omiso a las políticas de seguridad es un grave error ya que pueden provocar accidentes y enfermedades laborales que pueden provocar afectaciones a la empresa o las organizaciones.

2.1.3.2 La cultura organizacional en la prevención de accidentes laborales.

Según la RCSO (2022), nos indica que, La Cultura de la seguridad es un proceso que ha venido desarrollándose en los últimos años con mayor interés dentro de la cultura organizacional de las empresas, en parte porque las disposiciones legales sobre la prevención de riesgos y accidentes en el trabajo son cada vez más rigurosas y exigidas por los entes gubernamentales de los países; y por otra, debido a la importancia que ha tenido para los empresarios gestionar la calidad de vida laboral en función de alcanzar mejores resultados de sus empleados en lo productivo y competitivo.

2.1.3.3 Reducción de accidentes laborales.

El avance de la seguridad laboral refleja un cambio de perspectiva con la reducción de accidentes, impulsando medidas preventivas para reducir riesgos y gastos. Gómez (2022 argumenta

Para preservar la seguridad y salud del trabajador, ya que en los inicios de la materia "seguridad" solo se preocupaban en remendar el daño producido, y con el avance de los tiempos cada organización ha tenido la necesidad de alinearse a los nuevos cambios, ya que de lo contrario la incidencia que implica los riesgos laborales pueden ser lamentables y costosos, según (Gómez,2022, p. 386.)

Las organizaciones deben familiarizarse con los cambios en las normativas de seguridad y salud con el propósito de salvaguardar a los empleados.

Dimensión:

Capacitación y formación en seguridad laboral, normativas de Seguridad, supervisión y control de riesgos laborales y uso de equipos de protección personal

2.2 Variable Dependiente

2.2.1 Gestión de recursos humanos

La gestión de los recursos humanos favorece a los empleados observando sus capacidades individuales con el objetivo de un beneficio en conjunto trabajadores y organizaciones “La evolución de las sociedades en el último siglo ha debilitado las relaciones laborales empujándola hacia la individualización, que implica una gestión de recursos humanos centrada en los individuos y sus necesidades particulares complementadas con las del colectivo laboral” (Panduro y Flores,2022, p. 3968) A pesar de que la individualización puede favorecer a los trabajadores en sus necesidades individuales, también puede debilitar el bienestar en común, es primordial encontrar un equilibrio entre los intereses personales y los colectivos

2.2.1.1 El bienestar de los empleados

Los trabajadores necesitan un ambiente adecuado para cumplir sus actividades y no descuidarlas por las condiciones laborales deficientes “Condiciones laborales son malas o deficientes debido a un diseño inadecuado o una mala implementación en la organización, afectan negativamente la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores” (Abarca, 2024, p. 7) Las organizaciones tienen que revisar y mejorar perennemente sus estructuras laborales para garantizar ambientes de trabajo excelentes.

2.2.1.2 El entorno laboral altamente competitivo

Según, CFP Lucas (2019) nos indica que, En el clima laboral intervienen algunos factores considerados importantes dentro de cualquier organización, la percepción que tengan

los trabajadores del ambiente donde laboran, indudablemente tendrá relación con la confianza, la estabilidad, el trabajo en equipo y la sinergia total entre sus empleados.

2.2.1.3 Compromiso de los empleados

Los empleados deberían trabajar en conjunto con las organizaciones para brindar un servicio de calidad de esa forma se podría observar el compromiso del personal "El compromiso organizacional en sus tres dimensiones (afectivo, normativo y de continuidad) no es un fenómeno que depende nada más del empleado, sino que es resultado de un contexto y una historicidad" (Arreola y Canizales, 2023, p. 3) Un diseño organizacional inadecuado puede afectar el compromiso de los empleados, puede ser porque no tiene en cuenta las circunstancias que han sucedido y las dimensiones del compromiso

2.2.2 Gestión de riesgos

2.2.2.1 Estrategias y fortalecimiento de gestión de riesgos

Un modelo conveniente de gestión de riesgos admite reducir pérdidas y potenciar oportunidades, mejorando las situaciones laborales al identificar amenazas y oportunidades "Establecer un modelo de gestión de riesgos evita la pérdida de recursos y ayuda a conseguir los objetivos de rentabilidad, rendimiento y crecimiento; siempre que el modelo se establezca de manera correcta, se logrará identificar oportunidades y amenazas" (Jara y Zurita 2021, p.695). Construir un modelo de gestión de riesgos previene y mejora las condiciones laborales al identificar y abordar las amenazas de manera eficaz.

2.2.2.2 Los riesgos relacionados con la seguridad cibernética

Los riesgos relacionados con la seguridad cibernética.

Con los avances tecnológicos han aumentado la sofisticación de maquinaria la inteligencia artificial con ello el incremento de los ataques cibernéticos.

Según, Concepción Donoso (2022) argumenta que, A nivel global, el avance de las ciencias computacionales, la tecnología digital y los sistemas de informática implica el aumento de los casos y la sofisticación de los ataques cibernéticos. Innovaciones tales como el Internet de las Cosas, transacciones financieras y pagos móviles usando equipos inteligentes y la computación en la Nube

Con el progreso en la digitalización se necesita mayores medidas de seguridad para proteger la información y posibles amenazas por esa razón es necesaria implementar estrategias de prevención en ataques cibernéticos.

2.2.2.3 Los riesgos asociados con la salud y seguridad de los empleados.

El trabajo permite desarrollarse la economía individual y familiar, contribuir a la sociedad, sin embargo, existen riesgos que pueden afectar la seguridad y bienestar de los trabajadores. Argel et al (2022) menciona

El ser humano necesita trabajar para alcanzar una vida sana, productiva y feliz, sin embargo, aunque este trabajo le ayuda a alcanzar sus objetivos de vida y se transforma en un medio indispensable para la realización individual y grupal, no siempre está exento de riesgos para la propia existencia, según (Argel et al.,2022, p. 21)

Es fundamental garantizar ambientes laborales seguras que permitan a los individuos alcanzar sus metas sin comprometer su salud e integridad.

2.2.3 La optimización de la gestión de riesgos de seguridad

Para optimizar los riesgos se puede lograr a través de la implementación de estrategias, tecnologías y prácticas ya que permite identificar los peligros posibles. “Para alcanzar una supervisión eficiente del mantenimiento y la seguridad, es necesario implementar un sistema de gestión fundamentado en una planificación metódica**”** (Garcés,2025, p. 1) Es posible llegar a reducir los riesgos de seguridad con una buena planificación que permitirá reducir gastos innecesarios.

2.2.3.1 Tecnología avanzada en la gestión de riegos de seguridad

La tecnología ha permitido avanzar en la gestión de riesgos y seguridad ya que puede identificar posibles amenazas. Sánchez et al., (2022)

Es una realidad que la tecnología está avanzando más rápido de lo que lo hace la comprensión del hombre que, sin darse cuenta ha creado la base de la comodidad y facilidad de procesos bajo la simple acción de presionar un botón” (p. 6)

Una de las tecnologías que se puede observar en la actualidad es **Big data** que se encarga de analizar datos que predicen accidentes y riesgos en los puestos de trabajo, la inteligencia artificial también permite detectar anomalías a tiempo.

2.2.3.2 La cultura organizacional en la gestión de riesgos de seguridad

Según (Licona et al., 2021) dice que, La cultura organizacional es uno de los elementos de mayor incidencia en el éxito de los proyectos, se sabe que una cultura organizacional rígida es incapaz de observar y adaptarse a los requerimientos que pueda

llegar a demandar un proyecto, por lo cual la organización con rigidez organizacional tendrá la habilidad de hacer frente a situaciones con alto grado de incertidumbre.

2.2.3.3 Mejora continua en los procesos de gestión de riegos de seguridad

Para lograr una mejora en la gestión de riesgo y seguridad es necesario revisar y ajustar frecuentemente los procesos de gestión de riesgos “La implementación de modelos de gestión de riesgos permite mitigar impactos adversos en la ejecución, optimizar la asignación de recursos y garantizar la sostenibilidad del proyecto” (Pincay et al., p.162) la mejora continua permite a las organizaciones adaptarse a cambios en el entorno, mantiene un ambiente protegido y resiliente, sim embargo hay que tomar en cuenta que existen varios modelos de gestión de riesgos que se puede utilizar.

Dimensión:

Identificación de riesgos, cumplimiento normativo y políticas de seguridad, monitoreo y control de riesgos.

2.3 Marco legal

Exposición de motivos

El siguiente trabajo de titulación se motiva por el efectivo ejercicio del estado de promover a los ciudadanos como actores estratégicos del desarrollo del país.

La necesidad de crear o mejorar empresas de bienes y servicios con la finalidad de un incremento de fuentes de empleo.

La oportunidad de incentivar la productividad, competitividad, conocimiento y tecnología.

Promover las buenas prácticas ambientales para el correcto desarrollo de los procesos en las empresas.

Motivar a las empresas al mejoramiento continuo y a la calidad total.

Ofrecer los productos y servicios en redes sociales garantizando el respeto a los demás.

Solicitando al Estado políticas públicas que aseguren el derecho a desarrollar actividades económicas.

Considerando**:**

El artículo 39 de la Constitución de la República, determina que:

el Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público. El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento (Constitución del Ecuador, 2008, Artículo 39).

El artículo 3 de la Constitución de la República, establece que:

"El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores" (Constitución del Ecuador, 2008, Artículo 325)

El numeral 2 del artículo 284 de la Constitución de la República, decreta que:

"Incentivar la producción nacional, la productividad y competitividad sistémicas, la acumulación del conocimiento científico y tecnológico, la inserción estratégica en la economía mundial y las actividades productivas complementarias en la integración regional" (Constitución del Ecuador, 2008, Artículo 284).

El artículo 413 de la Constitución de la República, determina que:

El Estado promoverá la eficiencia energética, el desarrollo y uso de prácticas y tecnologías ambientalmente limpias y sanas, así como de energías renovables, diversificadas, de bajo impacto y que no pongan en riesgo la soberanía alimentaria, el equilibrio ecológico de los ecosistemas ni el derecho al agua (Constitución del Ecuador, 2008, Artículo 413).

El artículo 54 de la Constitución de la República, establece que:

Las personas o entidades que presten servicios públicos o que produzcan o comercialicen bienes de consumo, serán responsables civil y penalmente por la deficiente prestación del servicio, por la calidad defectuosa del producto, o cuando sus condiciones no estén de acuerdo con la publicidad efectuada o con la descripción que incorpore (Constitución del Ecuador, 2008, Artículo 54).

El artículo 20 de la Constitución de la República, decreta que:

El Estado garantizará la cláusula de conciencia a toda persona, y el secreto profesional y la reserva de la fuente a quienes informen, emitan sus opiniones a través de los medios u otras formas de comunicación, o laboren en cualquier actividad de comunicación (Constitución del Ecuador, 2008, Artículo 20, p.54).

El numeral 15 del artículo 66 de la Constitución de la República, determina que:

"El derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental" (Constitución del Ecuador, 2008, Artículo 66).

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3 Tipo de investigación

3.1.1 Según el propósito

El siguiente trabajo de titulación es de tipo de investigación descriptiva porque se va describir el proceso de optimización de la gestión de riesgos de seguridad en el DAGR, en el cantón Rumiñahui, también se incluye estrategias centradas en la disminución de accidentes laborales de los empleados y se describe los resultados de la implementación tras la aplicación de instrumentos específicos.

Según Ramos (2021) la investigación descriptiva "recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones de las personas, agentes e instituciones de los procesos sociales" (p.2), en este sentido el trabajo de titulación es de tipo de investigación aplicado debido a que la teoría que se analizó se la traslada al campo de la aplicación.

3.1.2 Según la manipulación de variables

Se establece una investigación no experimental, según Gómez (2021) "la investigación no experimental se realiza cuando, durante el estudio, el investigador no puede controlar, manipular o alterar a los sujetos, sino que se basa en la interpretación o las observaciones para llegar a una conclusión" (p.3) trabaja con este diseño de estudio, debido a que el trabajo de titulación no comprende el desarrollo de experimentos.

3.1.3 Según el tiempo

Se establece el diseño transversal, según Rodríguez y Mendivelso (2018) "Los diseños transversales suelen incluir individuos con y sin la condición en un momento

determinado (medición simultánea) y en este tipo de diseño, el investigador no realiza ningún tipo de intervención (interferencia)" (p.142) se elige este diseño porque se realiza en un único y determinado espacio de tiempo.

3.2 Enfoque

En relación con el tipo de investigación descriptiva, se establecerá un enfoque cuantitativo el cual "Utiliza la observación del proceso en forma de recolección de datos y los analiza para llegar a responder sus preguntas de investigación. Este enfoque utiliza los análisis estadísticos" (Otero, 2018, p.3) en este sentido se plantea la recolección de información para el comprender mejor el problema de gestión de riesgos de seguridad del DAGR.

3.3 Herramientas metodológicas

Como herramienta metodológica se estableció la gestión de riesgos de seguridad, según Caicedo, Torres (2022) "Esto posibilitara la identificación de deficiencias en infraestructura, carga laboral y conocimiento de medidas preventivas que disminuyen el nivel de servicio de salud e incrementan el riesgo de eventos adversos para la salud de trabajadores y usuarios". Con la finalidad de optimizar la gestión de riesgos de seguridad para DAGR mediante estrategias orientadas a disminuir los accidentes laborales de los empleados durante el año 2025.

3.4 Técnicas

Para la recopilación y procesamiento de la información se establecerá la técnica relacionada a la seguridad laboral, es decir es la encuesta al personal administrativo está técnica "utiliza un instrumento o formulario digital destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio y que los sujetos que aportan la información llenan por sí mismos"

(Ávila et al., 2020, p.72), esta ayudara a conocer el impacto económico de las estrategias de seguridad laboral.

3.5 Estudios Iniciales

Organizador gráfico de variables

Estrategias centradas en la disminución de accidentes laborales

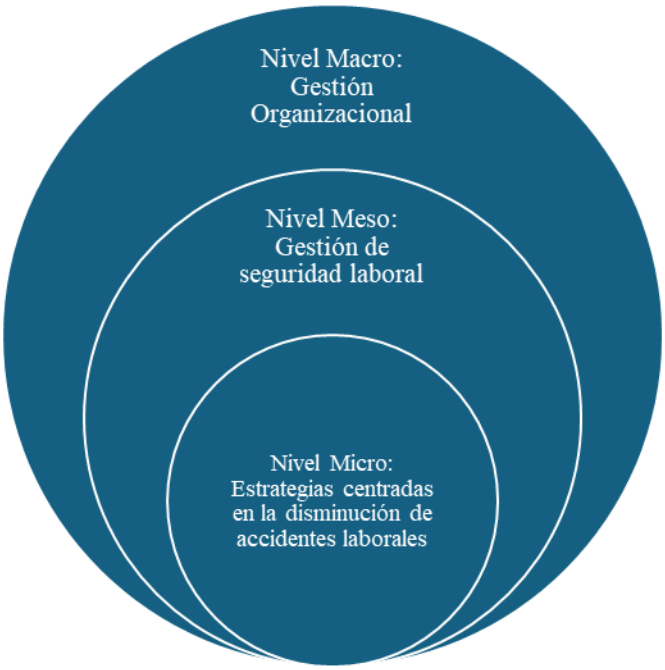

Gráfico 1 Variable Independiente

La optimización de la gestión de riesgos de seguridad

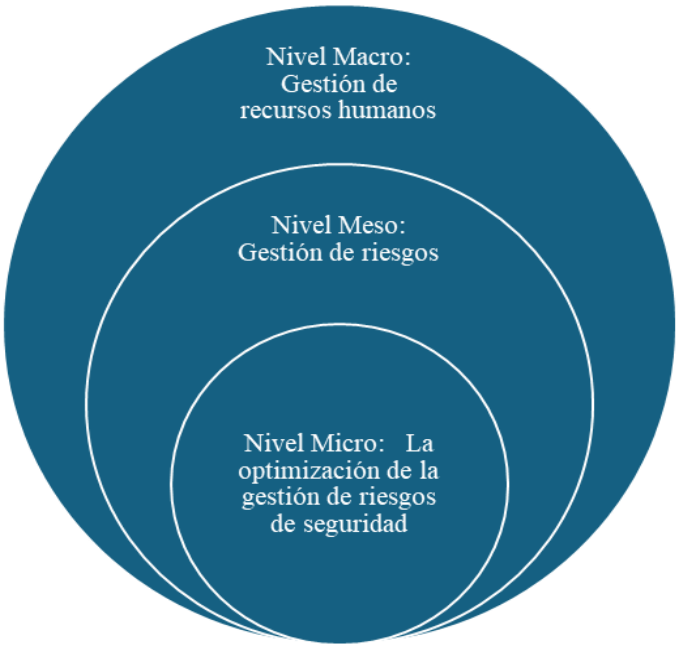

Gráfico 2 Variable Dependiente

Tabla 1 **Matriz de operacionalización de variables**

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Estrategias centradas en la disminución de accidentes laborales **La optimización de la gestión de riesgos de seguridad**	Capacitación y formación en seguridad laboral Normativas de Seguridad Supervisión y control de riesgos laborales Uso de equipos de protección personal Identificación de riesgos Cumplimiento normativo y políticas de seguridad Monitoreo y control de riesgos	¿Consideras que la empresa proporciona suficiente capacitación sobre riesgos laborales? ¿Estás familiarizado con los protocolos de seguridad establecidos en tu lugar de trabajo? ¿Cómo evalúas las condiciones de seguridad en tu área de trabajo? ¿Consideras que los equipos de protección personal (EPP) son adecuados para las tareas que realizas? ¿Crees que las medidas preventivas tomadas por la empresa son eficaces para reducir los accidentes laborales? En el último año, ¿has presenciado o experimentado un accidente laboral en tu lugar de trabajo? ¿Sientes que el departamento de recursos humanos está comprometido con la seguridad y salud laboral? ¿Estás dispuesto a seguir los procedimientos de seguridad si hay cambios en las normas o protocolos? ¿Consideras que existe una cultura organizacional que fomente la seguridad y la prevención de riesgos en el trabajo? ¿Crees que las estrategias actuales implementadas para prevenir accidentes laborales son adecuadas?	Encuesta Estructurada Encuesta Estructurada Encuesta Estructurada

3.5.1 Criterios de inclusión y exclusión

Para identificar el impacto económico de las estrategias de seguridad laboral, se establecen los siguientes criterios de inclusión y exclusión para definir la eficiencia en la identificación y mitigación de riesgos de seguridad.

Son la centralidad del estudio los empleados del DAGR que están expuestos a riesgos laborales, especialmente aquellos con antecedentes de accidentes laborales o que desempeñan roles de alto riesgo. Además, los responsables de la seguridad laboral y autoridades del gobierno que pueden tomar decisiones sobre la implementación de políticas en la gestión de riesgos son también claves. Se excluye a aquellos fuera del DAGR y de Rumiñahui o aquellos sin un vínculo directo con la gestión de riesgos.

3.5.2 Muestreo

Se establece un muestreo no probabilístico por conveniencia, según Hernández (2021), p.2 “La muestra se elige de acuerdo con la conveniencia de investigador, le permite elegir de manera arbitraria cuántos participantes puede haber en el estudio”, debido a que se escogió la muestra por facilidades de acceso de acuerdo con el tema y la vinculación con el trabajo de titulación.

3.6 Desarrollo

3.6.1 Instrumento y Herramientas

Para la recolección de datos se establecerá la herramienta de la encuesta, de acuerdo con Falcón et al. (2019), p.3 la encuesta: “es el procedimiento sociológico de investigación más importante y el más empleado, con una técnica que permite la obtención de datos a

través de la interrogación a los miembros una comunidad" (p.3), el cual será aplicado al talento humano del DAGR.

3.6.2 Población

Dicho estudio se la aplicara en el Departamento Administrativo del Gobierno de Rumiñahui, que, según el informe de gestión del año 2021, se puede dar una referencia en el cual contaba con 305 empleados en el gobierno municipal de Rumiñahui.

3.6.3 Muestra

En este caso de los 305 empleados del Gobierno se aplicará o se tomara como referencia al Departamento Administrativo del Gobierno de Rumiñahui con 305 empleados, porque aplicando la muestra de población finita con el 95% de nivel de confianza y un 5% de nivel de error se tiene que realizar 171 Encuestas.

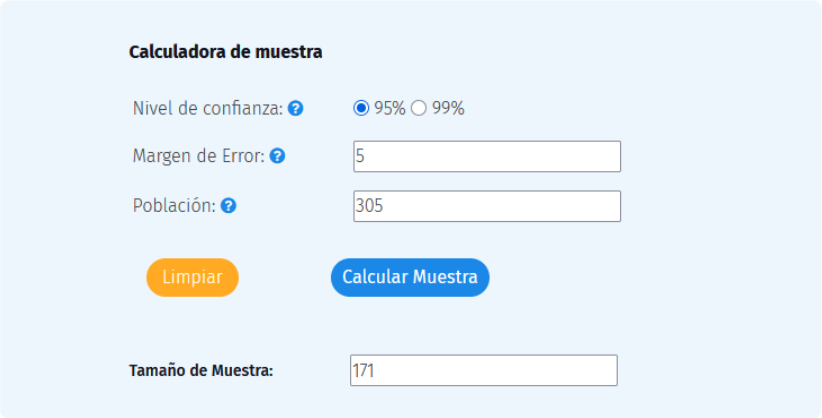

Gráfico 3 Muestra

La encuesta se realizó mediante Google Forms a continuación se puede encontrar el link

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfrGmrx7eo80KyhFqYtWKJhTMi31o031hovckagMJnf2I0xBA/viewform?usp=dialog

CAPITULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis de resultados (descripción descriptiva)

TABULACIÓN

Pregunta 1.- ¿Consideras que la empresa proporciona suficiente capacitación sobre riesgos laborales?

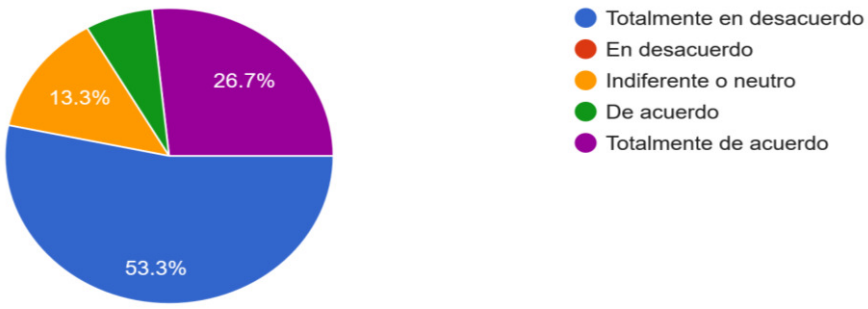

Gráfico 4 Pregunta 1

Los resultados obtenidos en esta encuesta muestran que **53.3%** está **totalmente en desacuerdo**, lo que indica una percepción negativa predominante sobre la capacitación en riesgos laborales, **26.7% totalmente de acuerdo,** lo que muestra que solo una cuarta parte considera adecuada la capacitación, **6.7%** está **de acuerdo,** reforzando mínimamente el grupo anterior y el **13.3%** se mantiene **neutral** lo cual puede reflejar falta de claridad o experiencia limitada en el tema.

Pregunta 2.- ¿Estás familiarizado con los protocolos de seguridad establecidos en tu lugar de trabajo?

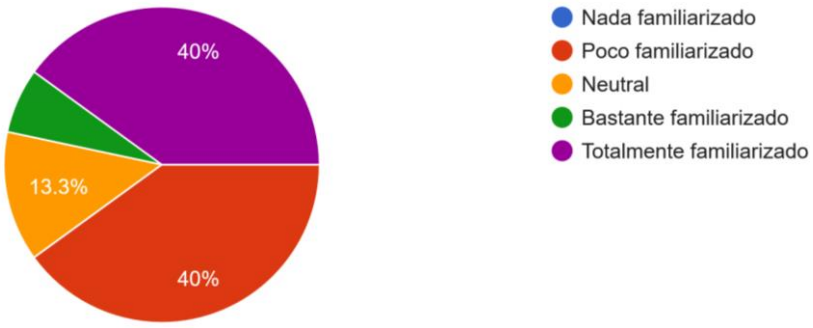

Gráfico 5 pregunta 2

Los resultados muestran que, el **40%** está **totalmente familiarizado**, lo cual es positivo, también se identificó que un **40%** está **poco familiarizado**, lo que representa un riesgo en temas de seguridad, **13.3%** se mantiene **neutral**, posiblemente por desconocimiento o falta de claridad y un **6.7%** está **bastante familiarizado.**

Pregunta 3.- ¿Cómo evalúas las condiciones de seguridad en tu área de trabajo?

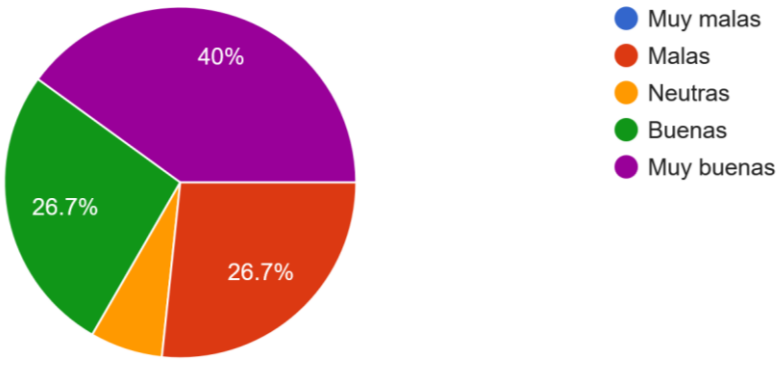

Gráfico 6 Pregunta 3

Este resultado nos muestra que un **40%** considera que son **muy buenas**, lo cual es un indicador positivo, **26.7%** opina que son **buenas**, lo que refuerza una percepción mayoritariamente favorable, **26.7%** las considera **malas**, lo que representa un foco de atención y **6.7%** se mantiene **neutral** probablemente por falta de información o claridad.

Pregunta 4.- ¿Consideras que los equipos de protección personal (EPP) son adecuados para las tareas que realizas?

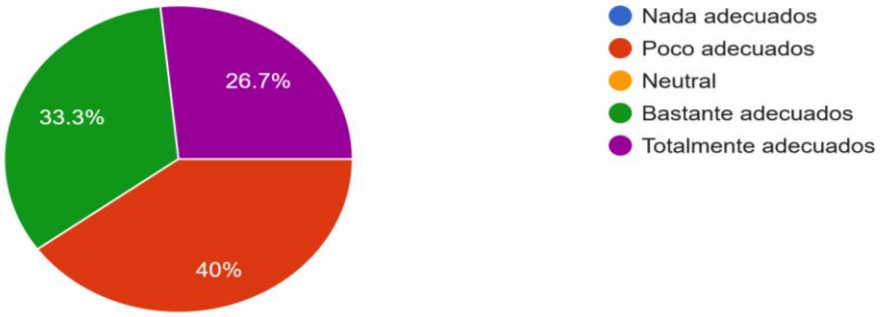

Gráfico 7 pregunta 4

Este resultado muestra que un **40%** considera que los EPP son **poco adecuados,** lo que representa una preocupación importante, **33.3%** opina que son **bastante adecuados,** lo que indica un nivel de satisfacción parcial y **26.7%** los considera **totalmente adecuados,** lo cual es positivo, aunque es el grupo menor**.**

Pregunta 5.- ¿Crees que las medidas preventivas tomadas por la empresa son eficaces para reducir los accidentes laborales?

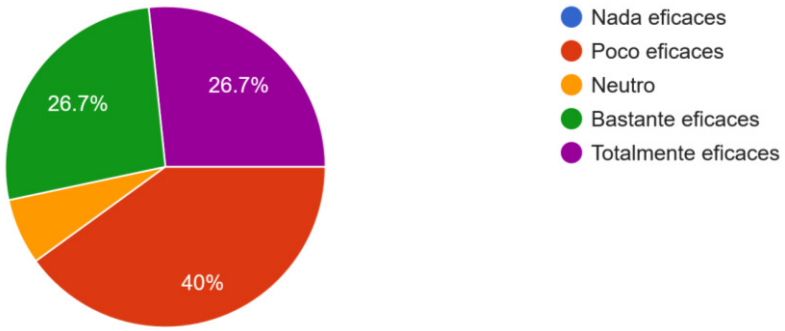

Gráfico 8 pregunta 5

Los resultados indican que un **40%** considera que son **poco eficaces**, lo que refleja una percepción negativa predominante, **26.7%** opina que son **bastante eficaces, 26.7%** las ve como **totalmente eficaces y 6.7%** se muestra **neutral**.

Pregunta 6.- ¿En el último año, ¿has presenciado o experimentado un accidente laboral en tu lugar de trabajo?

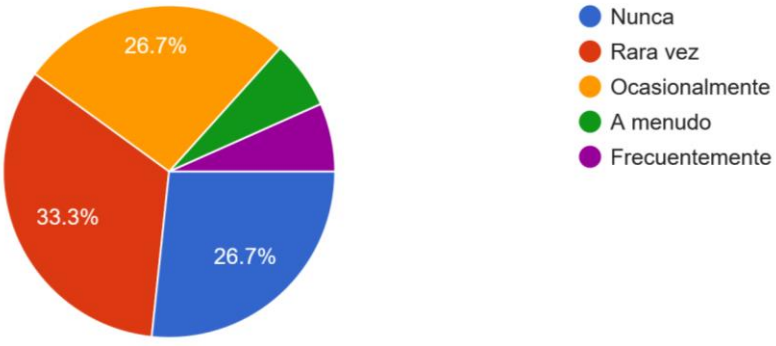

Gráfico 9 pregunta 6

El resultado muestra que el **33.3% responde rara vez, 26.7% indica nunca, 26.7% dice ocasionalmente, 6.7% menciona a menudo y** 6.6% reporta **frecuentemente.**

Pregunta 7.- ¿Sientes que el departamento de recursos humanos está comprometido con la seguridad y salud laboral?

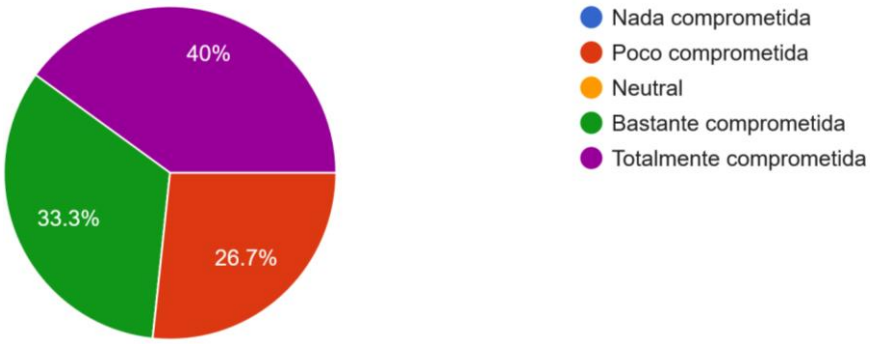

Gráfico 10 pregunta 7

Este resultado indica que el **40%** percibe que está **totalmente comprometido, 33.3% bastante comprometido y 26.7%** opina que está **poco comprometido.**

Pregunta 8.- ¿Estás dispuesto a seguir los procedimientos de seguridad si hay cambios en las normas o protocolos?

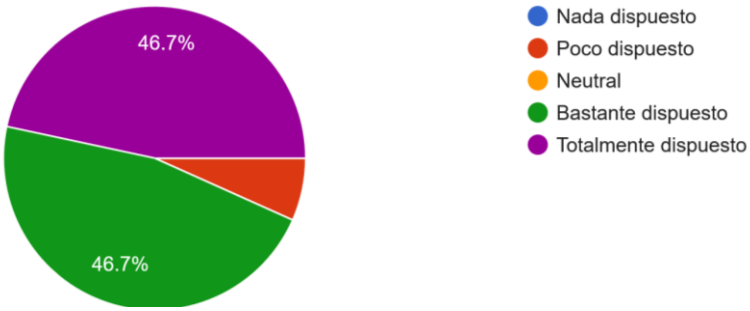

Gráfico 11 pregunta 8

Este resultado indica que el **46.7%** está **totalmente dispuesto, 46.7%** está **bastante dispuesto** y **6.7%** está **poco dispuesto**.

Pregunta 9.- ¿Consideras que existe una cultura organizacional que fomente la seguridad y la prevención de riesgos en el trabajo?

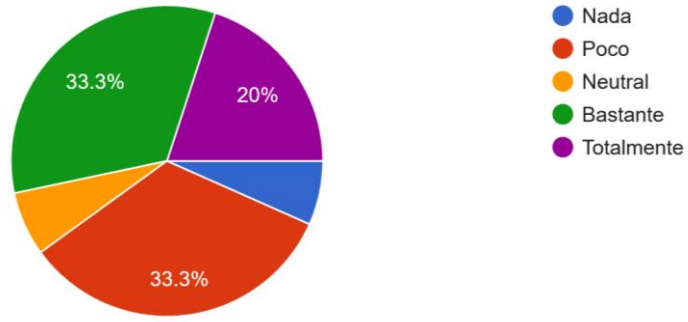

Gráfico 12 pregunta 9

Este resultado indica que el **33.3%** considera que **existe poco** fomento de esta cultura, **33.3%** opina que se fomenta **bastante**, **20%** cree que se fomenta **totalmente**, **6.7%** considera que **no existe** esa cultura y **6.7%** se muestra **neutral.**

Pregunta 10.- ¿Crees que las estrategias actuales implementadas para prevenir accidentes laborales son adecuadas?

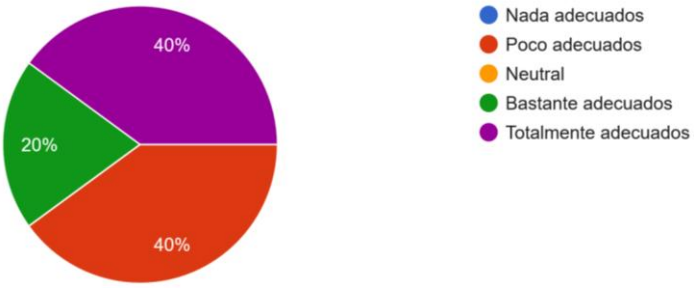

Gráfico 13 pregunta 10

El resultado muestra que un **40%** considera que son **poco adecuadas, 40%** opina que son **totalmente adecuadas, 20%** las ve como **bastante adecuadas.**

4.2. Interpretación y discusión de resultados

En resumen, los resultados reflejados en esta encuesta en relación con el tema "Optimización de la Gestión de Riesgos de Seguridad a través de estrategias centradas en la disminución de accidentes laborales" en el Departamento Administrativo del Gobierno de Rumiñahui, cantón Rumiñahui, año 2025:

Es que se refleja un escenario en donde las estrategias actuales de gestión de riesgos no están siendo completamente efectivas, por lo cual existen percepciones mixtas y áreas críticas como la capacitación, la familiaridad con los riesgos y la adecuación/eficacia de los EPP. Sin embargo, también se identifican fortalezas como el alto nivel de compromiso percibido del departamento de RRHH y la gran disposición al cambio por parte del personal, por lo cual se puede realizar las siguientes Recomendaciones:

1. Reforzar y rediseñar programas de capacitación basados en casos reales y contextuales.
2. Auditar y mejorar la calidad de los EPP con participación activa de todo el personal.
3. Fortalecer la cultura de seguridad a través de campañas internas, talleres y reconocimientos.
4. Establecer sistemas de monitoreo y evaluación continua para medir avances y ajustar estrategias.
5. Comunicar efectivamente las acciones del departamento de RRHH para reducir percepciones negativas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- El presente estudio permite concluir que la optimización de la gestión de riesgos de seguridad es un factor determinante para la reducción de los accidentes laborales en el Departamento Administrativo del Gobierno de Rumiñahui.
- Se identifico áreas claves de mejora fundamentales para la seguridad y bienestar del personal, tales como: la capacitación continua, la mejora de la infraestructura y la promoción de una cultura de seguridad.
- La elaboración de estrategias con enfoque integral que incluya la capacitación continua en mejora de protocolos y medidas preventivas, dirigidas a los empleados la cual nos permitirá mejorar la gestión de riesgos y fortalecer el bienestar y la eficiencia institucional.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda el reforzamiento en la prevención de accidentes laborales mediante la capacitación continua del personal, la mejora de infraestructura y el impulso a una cultura de seguridad basándose en el análisis de prácticas actuales e incidentes previos.
- Además, se recomienda la revisión y actualización de protocolos de seguridad, los cuales fortalecerán los canales de comunicación interna y externa promoviendo la participación activa del personal.
- Se recomienda diseñar estrategias enfocadas a la reducción de accidentes laborales dirigidas a los empleados del Departamento Administrativo del Gobierno de Rumiñahui, con un enfoque integral y continua que contemple la capacitación del personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abarca Estany, I. (2024). Evaluación de riesgos psicosociales en una empresa del sector de la alimentación (Master's thesis, Universitat Politècnica de Catalunya). **https://upcommons.upc.edu/handle/2117/425080**

Andrea Carrión, Julien Rebotier, Pascale Metzger y Fernando Puente-Sotomayor. - Quito, Ecuador; Marsella, Francia: FLACSO Ecuador (2024). Gestión de riesgos en Quito. Balance y perspectivas de treinta años de estudios. **https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/60018.pdf&ved=2ahUKEwjUouK2uMuMAxUwSjABHYjPEZIQFnoECBcQAQ&usg=AOvVaw1tcllhm-6tCxRmqPccnxjP**

Luis Federico Suárez Ávila. “Guía para una Gestión Efectiva de los Riesgos en el Trabajo de Obra” https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2547/1/tm4690.pdf&ved=2ahUKEwjahIWEwsuMAxVsVzABHfjmKwQQFnoECCcQAQ&usg=AOvVaw3L2-ohd75zeB90HE2nkjls

Fausto Hidalgo, Movimientos de Remoción en Masa por Lluvias y Erupción del Volcán Cotopaxi (flujo de lahares). Rumiñahui. 2022

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://ruminahui.gob.ec/wp-content/uploads/2022/12/Plan-Gestion-de-Riesgos.pdf&ved=2ahUKEwjahIWEwsuMAxVsVzABHfjmKwQQFnoECBkQAQ&usg=AOvVaw3Z8ER7XbVGD7c7lscIIfPn

Argel Torres, M. A., Correa de Hoyos, P., & Santamaría Berrio, J. E. (2022). Estrategias Gerenciales de promoción del Clima Laboral en una dirección departamental de Salud en Colombia

durante Pandemia por Covid-19, 2021. https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/ucordoba/6177/1/MARIAALEJANDRA%20ARGEL%20TORRES%2CPAMELA%20CORREA%20DE%20HOYOS%2CJAVIER%20ENRIQUE%20SANTAMRAIA%20BERRIO.pdf

Arreola Bravo, F. M., & Canizales Rodríguez, J. M. (2023). Identidad y compromiso organizacional en empleados de la empresa familiar mediana de Mazatlán, Sinaloa. Ciencia ergo sum, 30(1). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2395-87822023000100184&script=sci_arttext

Araúz, A., & Antonio, J. (2022). DE LA SALUD OCUPACIONAL A LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: ESTUDIO DE LA TRANSFORMACIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES FROM OCCUPATIONAL HEALTH TO WORKPLACE. http://portal.amelica.org/ameli/journal/327/3273192001/3273192001.pdf

Barberan, N., Bastidas, T., & Herrera, C. (2024). Estilos de liderazgo en el rendimiento financiero y no financiero de las microempresas. Revista Venezolana de Gerencia: RVG, 29(106), 730-744. **https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9394093**

Buitrago-Orjuela, L. A., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá, 8(2), 131-146. https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553

Gómez, R. D. (2022). Estudio de factores de riesgo mecánicos para de reducción de accidentes laborales en la empresa “Promacero” de la ciudad de Pelileo. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y HumanidadeS, 3(2), 384-391. http://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/95

Concepción Donoso, M. (2022). ¿Cuán importante es la seguridad cibernética para lograr la seguridad hídrica? Revista de Ciencias Ambientales, 56(1), 284-297. **https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-38962022000100284**

Cuenca Agudelo, C., & Montaño Bata, L. T. (2021). Técnicas de ludo prevención en la gestión de riesgos laborales en el sector construcción. **https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/880**

Durán, S. G., & Guevara, J. E. R. (2021). Los accidentes laborales como factor generador de costos en las MIPYMES del sector textil de la provincia de Tungurahua. 593 Digital Publisher CEIT, 6(2), 242-251. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897415

Garcés Abad, J. A. (2025). Implementación de gestión y supervisión de seguridad industrial en empresa de servicios de mantenimiento (Bachelor's thesis). https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/29888

Guano, M. E., & Guevara, J. E. R. (2021). Análisis comparativo de la accidentabilidad laboral en Ecuador: periodo 2014 al 2019. 593 Digital Publisher CEIT, 6(6), 49-58. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8149612

Jara, B. D. V., & Zurita, I. N. (2021). La gestión de riesgos financieros y su incidencia en la toma de decisiones. Cienciamatria, 7(2), 691-722. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8318867

Huaranca, Y. M. R. (2025). Seguridad basada en el comportamiento y disminución de accidentes laborales en el sector manufacturero del Perú. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 9(1), 5019-5037. **https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/16198**

Hernández, Y. G., Daza-Ríos, C. T., & Torres, W. E. R. (2022). Cultura organizacional y cultura de seguridad: una revisión de la literatura. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 12(2), 66-76. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8994010

Lema-Jiménez, F. L., Quevedo-Barros, M. R., Ochoa-Crespo, J. D., & Ormaza-Andrade, J. E. (2021). Anólisis de la estructura organizacional de seguridad y salud ocupacional, una revisión desde la legislación Ecuatoriana. Dominio de las ciencias, 7(5), 724-744. http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2279

Ojeda, D. R. R. (2024). La incidencia de la formación continua en la ergonomía y la seguridad industrial. Reincisol., 3(6), 136-158. https://www.reincisol.com/ojs/index.php/reincisol/article/view/198

Panduro, S. P., & Flores, E. (2022). Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(2), 3965-4000. https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2141

Pincay, G. M. I., Chavéz, E. J. Q., Alcívar, J. A. C., & Calle, V. A. L. (2025). Gestión de riesgos en planificación de obras civiles: mitigación de retrasos y sobrecostos en construcción, un análisis textual discursivo. Revista Ingenio Global, 4(1), 160-174 https://editorialinnova.com/index.php/rig/article/view/203

Romero, S., Pinto, G. B. P., Medina, J. L. F., & Tito, L. P. D. (2022). Gestión de seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú. Revista Venezolana de Gerencia: RVG, 27(99), 1126-1139. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890722

Ropa-Carrión, B., & Alama-Flores, M. (2022). Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción. Revista Científica de la UCSA, 9(1), 81-103. http://revista.ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/79

Townsend Valencia, J., & Figueroa Filián, J. (2022). Los modelos de transformación digital en la gestión de las empresas comerciales. Cooperativismo y Desarrollo, 10(2), 407-429. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2022000200407&script=sci_arttext

Sánchez-Oropeza, A. W., González-Hernández, I. J., Granillo-Macías, R., Beltrán-Rodríguez, Z., Ramírez-López, L., & Sotero-Montalvo, B. (2022). La seguridad y salud ocupacional a través de los años. Ingenio Y Conciencia Boletín Científico De La Escuela Superior Ciudad Sahagún, 9(17), 1-11. https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/sahagun/article/view/7119

Ávila, H. F., González, M. M., & Licea, S. M. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? Didasc@ lia: didáctica y educación ISSN 2224-2643, 11(3), 62-79. https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992/997

Gómez, C, L. (2021) investigación experimental y no experimental. Instituto de Estudios Superiores de Chiapas Universidad Salazar. https://salazarvirtual.sistemaeducativosalazar.mx/assets/6102aa6750ff4/tareas/9252cbda265c7f789a59cbc8557cc217investigacion%20experiemmntal.pdf

Hermida, A. (2024). Análisis de ventas e interpretación datos: Guía 2024. https://improven.com/servicio/estrategia/analisis-de-ventas-e-interpretacion-datos/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20un%20an%C3%A1lisis%20de,negocio%20y%20tomar%20decisiones%20aterrizadas.

Hernández González, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista cubana de medicina general integral*, *37*(3). http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v37n3/1561-3038-mgi-37-03-e1442.pdf

Jahan, S., Mahmud, A. S., & Papageorgiou, C. (2019). ¿Qué es la economía keynesiana? Finanzas & Desarrollo, 2. https://www.academia.edu/download/51064078/basics.pdf

Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y

muestra en trabajos de investigación de posgrado. Desafíos (Huánuco), 12(1), 50-57. http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/253e/23

Prieto Baylon, E., & Rey Cala, L. C. (2020). Plan promocional para la marca cafe centauros. https://repositorio.unillanos.edu.co/bitstream/handle/001/3116/1121934027_1006827067.pdf?sequence=1

Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, *21*(3), 141-147. https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368/289

Vargas Angulo, L. O. (2022). *Gestión publicitaria en el Almacén "Créditos López" en la parroquia San Juan-Cantón Puebloviejo periodo 2021* (Bachelor's thesis, Babahoyo: UTB-FAFI. 2022). https://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/12534/E-UTB-FAFI-COM-000132.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huaranca, Y. M. R. (2025). Seguridad basada en el comportamiento y disminución de accidentes laborales en el sector manufacturero del Perú. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 9(1), 5019-5037. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/16198

Caicedo, S. P. M., & Torres, J. M. (2022). Gestión de riesgos laborales y seguridad del paciente en entornos hospitalarios de la ciudad de Ibagué. SIGNOS-Investigación en sistemas de gestión, 14(1). **https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/7477**

RUMIÑAHUI, INFORME-NARRATIVO-2021. https://ruminahui.gob.ec/wp-content/uploads/2022/04/INFORME-NARRATIVO-2021.pdf#:~:text=*%20150.%20*%20305.

OISS (2018) metodología de la prevención de riesgos laborales https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/3-2-Metodologia.pdf&ved=2ahUKEwjF66j54N2MAxVLSjABHSdYAncQFnoECBkQAQ&usg=AOvVaw2SlV-7Vt2QXcbb8QDX9PLA

UNIR(S/N) La ergonomía en el trabajo reduce los accidentes, mejora el bienestar de los empleados y repercute en su eficiencia **https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/ergonomia-trabajo/&ved=2ahUKEwjvtI3d5d2MAxVuTTABHYFKMQEQFnoECBYQAw&usg=AOvVaw2uciB79g8Q_o3Fg8cuuLL9**

RCSO (2022) Hernández Y, Daza C, Ramirez W (2022) Cultura organizacional y cultura de seguridad **https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.redalyc.org/journal/7337/733776333008/html/&ved=2ahUKEwjikJj55t2MAxWRRDABHUjwDLEQFnoECDEQAQ&usg=AOvVaw1isQ3epK6Ip_PpSPzBaA5d**

Universidad El Bosque, Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. XV, núm. 28, (2019) l clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso **https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/&ved=2ahUKEwiF16Wi6N2MAxUBVTABHR0sPScQFnoECBYQAQ&usg=AOvVaw2Ergu4-AlZqkdE6SHdJnMk**

Licona, J. M., & González, Z. R. (2021). Cultura organizacional como elemento garante de la óptima gestión de riesgos en los proyectos. *Gerencia Libre*, *7*, 47-55.

https://www.researchgate.net/profile/Jhorquis-Machado-Licona/publication/359878079_Cultura_organizacional_como_elemento_garante_de_la_optima_gestion_de_riesgos_en_los_proyectos/links/62546059d726197cfd4f1f71/Cultura-organizacional-como-elemento-garante-de-la-optima-gestion-de-riesgos-en-los-proyectos.pdf?origin=journalDetail&_tp=eyJwYWdlIjoiam91cm5hbERldGFpbCJ9

Anexos:

Encuesta Estructurada

¿Consideras que la empresa proporciona suficiente capacitación sobre riesgos laborales?

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Indiferente o neutro

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

¿Estás familiarizado con los protocolos de seguridad establecidos en tu lugar de trabajo?

Nada familiarizado

Poco familiarizado

Neutral

Bastante familiarizado

Totalmente familiarizado

¿Cómo evalúas las condiciones de seguridad en tu área de trabajo?

Muy malas

Malas

Neutras

Buenas

Muy buenas

¿Consideras que los equipos de protección personal (EPP) son adecuados para las tareas que realizas?

Nada adecuados

Poco adecuados

Neutral

Bastante adecuados

Totalmente adecuados

¿Crees que las medidas preventivas tomadas por la empresa son eficaces para reducir los accidentes laborales?

Nada eficaces

Poco eficaces

Neutro

Bastante eficaces

Totalmente eficaces

En el último año, ¿has presenciado o experimentado un accidente laboral en tu lugar de trabajo?

Nunca

Rara vez

Ocasionalmente

A menudo

Frecuentemente

¿Sientes que el departamento de recursos humanos está comprometido con la seguridad y salud laboral?

Nada comprometida

Poco comprometida

Neutral

Bastante comprometida

Totalmente comprometida

¿Estás dispuesto a seguir los procedimientos de seguridad si hay cambios en las normas o protocolos?

Nada dispuesto

Poco dispuesto

Neutral

Bastante dispuesto

Totalmente dispuesto

¿Consideras que existe una cultura organizacional que fomente la seguridad y la prevención de riesgos en el trabajo?

Nada

Poco

Neutral

Bastante

Totalmente

¿Crees que las estrategias actuales implementadas para prevenir accidentes laborales son adecuadas?

Nada adecuados

Poco adecuados

Neutral

Bastante adecuados

Totalmente adecuados

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD
TESA

La Dirección de Titulación, certifica que el trabajo final presentado por **CHUQUITARCO RIOS SONIA GABRIELA**, ha sido sometido a un análisis de similitud mediante la herramienta Turnitin.

El resultado obtenido refleja un **6%** de similitud, porcentaje que se encuentra dentro de los parámetros establecidos por el Instituto Superior Tecnológico San Antonio – TESA, cumpliendo con los criterios de originalidad y autenticidad académica exigidos.

Quito,26 de mayo del 2025

TECNOLÓGICO SAN ANTONIO
Tesa

DIRECCIÓN TITULACIÓN
Pablo Heredia