



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TEMA:**

---

**“LA SEGURIDAD LABORAL Y EL RENDIMIENTO INTEGRAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA CALZAFER DE LA CIUDAD DE AMBATO”**

---

Proyecto de graduación previa a la obtención del título del Licenciada en Trabajo Social.

**Autora:**

Alexandra Elizabeth, Pilamunga Llumitasig

**Tutora:**

Lcda. Mg. Silvia Jovanna, Altamirano Altamirano

**Ambato – Ecuador**

**2017**

## CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutora del Trabajo de Investigación sobre el tema “**LA SEGURIDAD LABORAL Y EL RENDIMIENTO INTEGRAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA CALZAFER DE LA CIUDAD DE AMBATO**” de la Srta. Alexandra Elizabeth, Pilamunga Llumitasig, egresada de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 16 Febrero del 2017

### LA TUTORA



.....  
Lcda. Mg. Silvia Jovanna, Altamirano Altamirano  
C.I. 180181739-4

## **AUTORÍA DEL TRABAJO**

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación “**LA SEGURIDAD LABORAL Y EL RENDIMIENTO INTEGRAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA CALZAFER DE LA CUIDAD DE AMBATO**” como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones, y propuestas son de responsabilidad del autor.

Ambato, 16 Febrero del 2017

### **La AUTORA**



Alexandra Elizabeth Pilamunga Llumitasig

C.I. 180463263-4

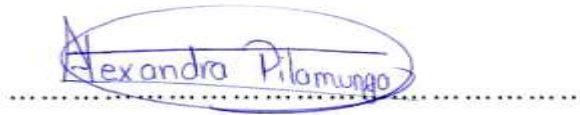
## **DERECHOS DEL AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este Trabajo de Investigación parte de él un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la institución.

Cedo los Derechos en línea patrimoniales de mi Trabajo de Investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este trabajo, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 16 de Febrero del 2017

### **LA AUTORA**



Alexandra Elizabeth Pilamunga Llumitasig

C.I. 180463263-4

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN EN Trabajo de Investigación sobre el tema **“LA SEGURIDAD LABORAL Y EL RENDIMIENTO INTEGRAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA CALZAFER DE LA CIUDAD DE AMBATO”**, presentado por la Srta. Alexandra Elizabeth Pilamunga Llumitasig, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato,.....

Para constancia firman

.....  
Presidente

.....  
Miembro

.....  
Miembro

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo es una realidad gracias a la bendición de Dios. A la razón de mi vida mi hija Nahomi Estefania Zambrano Pilamunga: A mi hermano quien de manera especial siempre me apoyo a lo largo de mi carrera Juan Carlos Pilamunga. A mis Padres Agustín Pilamunga y Concepción Llumitasig, ya que nunca es tarde para empezar.

*Alexandra Pilamunga*

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por permitirme la vida para poder realizar parte de mis metas y anhelos, a mis padres Agustín y Concepción por su constante apoyo, a mi hermano Juan Carlos Pilamunga, en especial a la Lcda. Mg Silvia Altamirano por su aporte y guía dentro de mi investigación y , por la calidez con la que supo dirigirme a la realización de mi trabajo universitario y cada uno de las personas que aportaron con sus ideas y opiniones para realizar mi investigación, sobre todo a cada una de las personas que supieron creer y confiar en mí.

*Alexandra Pilamunga*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>CONTENIDO</b>	<b>Pág.</b>
Portada.....	i
Certificación del Tutor .....	ii
Autoría del Trabajo .....	iii
Derechos del Autor .....	iv
Aprobación del Tribunal de Grado .....	v
Dedicatoria .....	vi
Agradecimiento.....	vii
Índice de Contenidos.....	viii
Índice de Gráficos .....	xii
Índice de Tablas .....	xiii
Resumen Ejecutivo.....	xv
Abstrac .....	xvi
Introducción .....	1

### **CAPÍTULO I EL PROBLEMA**

Tema:.....	2
Planteamiento del Problema.....	2
Contextualización.....	2
Macro Contextualización .....	2
Meso Contextualización.....	5
Micro Contextualización.....	9
Árbol de Problemas.....	12
Anàlisis Crítico.....	13
Prognosis .....	13
Formulación del Problema .....	14
Preguntas Directrices .....	14
Delimitación del Objeto de Investigación.....	14
Justificación.....	15



Objetivos .....	17
Objetivo General .....	17
Objetivos Específicos.....	17

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

Antecedentes Investigativos.....	18
Fundamentación Filosófica .....	21
Fundamentación Legal .....	23
Categorías Fundamentales .....	27
Constelación de Ideas.....	28
Fundamento Teórico – Variable Independiente.....	30
Riesgos de Trabajo.....	30
Salud Ocupacional .....	31
Salud y Trabajo .....	32
Seguridad Laboral .....	34
Tipos de Accidentes Laborales .....	34
Clasificación de los Accidentes .....	36
Fundamento Teórico – Variable Dependiente .....	37
Rendimiento Integral de los Empleados .....	37
Normas de Seguridad .....	37
Eficacia.....	38
Eficiencia.....	39
Desempeño Laboral .....	40
Ambiente de Trabajo.....	44
Enfermedades Laborales .....	45
Ruidos y Vibraciones .....	45
Temperatura y Humedad.....	48
Radiaciones .....	49
Código del Trabajo.....	53
Ámbito de Aplicación .....	53
Hipótesis.....	53
Señalamiento de las Variables .....	53

### **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

Modalidad de Investigación .....	54
Enfoque .....	54
Modalidad de la Investigación .....	54
Investigación Bibliográfica .....	54
Investigación de Campo.....	54
Nivel o Tipo de Investigación .....	55
Investigación Exploratoria .....	55
Investigación Descriptiva.....	55
Población y Muestra.....	56
Operacionalización de Variables.....	57
Variable Independiente: Seguridad Laboral.....	57
Variable Dependiente: Rendimiento Integral de los Empleados .....	58
Plan de Recolección de la Información.....	59
Plan de Procesamiento de la Información.....	60

### **CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE RESULTADOS**

Análisis de la Encuesta.....	61
Cuestionario .....	62
Análisis e Interpretación de los datos Obtenidos en la Encuesta Aplicada.....	83
Verificación de la Hipótesis .....	83
Modelo Matemático .....	84
Determinación de Significación:.....	84
Planteamiento de Hipótesis .....	84
Preguntas Extraídas de la Encuesta para la Comprobación de la Hipótesis General.	85
Distribución Muestral.....	86
Cálculo Matemático .....	87

### **CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones .....	89
--------------------	----

Recomendaciones.....	90
----------------------	----

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

Datos Informativos.....	91
Título:.....	91
Institución Ejecutora: .....	91
Beneficiarios .....	91
Ubicación .....	91
Tiempo Estimado para la Ejecución .....	91
Equipo Técnico Responsable .....	92
Costo .....	92
Antecedentes de la Propuesta.....	92
Justificación.....	94
Objetivos .....	95
Objetivo General .....	95
Objetivos Específicos.....	96
Análisis de Factibilidad.....	96
Fundamentación Conceptual.....	97
Metodología .....	98
Metodología del Modelo Operativo .....	105
Modelo Operativo .....	107
Plan de Monitoreo y Evaluación de la Propuesta.....	108
Cuestionario Proyectivo para el Empleado .....	111
Dinámicas de la Capacitación .....	112
Bibliografía .....	116
Anexos	
Paper	

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
Gráfico N° 1 Personas sin seguridad Laboral por Sexo y Entidad. ....	3
Gráfico N° 2 Evolución de producción, demanda interna y precios.....	7
Gráfico N° 3 Evolución tasa de desempleo y empleo inadecuado .....	7
Gráfico N° 4 Crecimiento productividad vs salario real .....	8
Gráfico N° 5 Árbol de problemas .....	12
Gráfico N° 6 Categorización de Variables.....	27
Gráfico N° 7 Constelación de Ideas - Variable Independiente .....	28
Gráfico N° 8 Constelación de Ideas - Variable Dependiente.....	29
Gráfico N° 9 Género .....	62
Gráfico N° 10 Años de Servicio .....	63
Gráfico N° 11 Cargo .....	64
Gráfico N° 12 Medio de Difusión de la vacante .....	65
Gráfico N° 13 Encargado de Selección de personal .....	66
Gráfico N° 14 Indicación de funciones.....	67
Gráfico N° 15 Desarrollo de Actividades sin riesgo.....	68
Gráfico N° 16 Se avalúa el rendimiento .....	69
Gráfico N° 17 Recibe otros beneficios .....	70
Gráfico N° 18 Remuneración por competencias.....	71
Gráfico N° 19 Capacitación en Condiciones y Herramientas.....	72
Gráfico N° 20 Planes de formación en Seguridad Laboral .....	73
Gráfico N° 21 Es importante la capacitación en medidas de protección .....	74
Gráfico N° 22 Debe existir un diagnóstico de enfermedades Laborales .....	75
Gráfico N° 23 Existen medidas de prevención .....	76
Gráfico N° 24 Género .....	77
Gráfico N° 25 Relación con compañeros.....	78
Gráfico N° 26 El trabajo en equipo incrementa la competitividad .....	79
Gráfico N° 27 Gestión Administrativa.....	80
Gráfico N° 28 Es necesario el trabajo social.....	81
Gráfico N° 29 Implementación de protocolo de Trabajo Social.....	82
Gráfico N° 30 Planes de formación en Seguridad Laboral – V.I.....	85
Gráfico N° 31 Se avalúa el rendimiento - V.D. ....	86
Gráfico N° 32 Campana de Gauss .....	88

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla N° 1 Población .....	56
Tabla N° 2 Operacionalización de la V.I. Seguridad Laboral .....	57
Tabla N° 3 Operacionalización de la V.D. Rendimiento integral de los empleados .	58
Tabla N° 4 Plan de Recolección de la Información .....	59
Tabla N° 5 Género .....	62
Tabla N° 6 Años de Servicio.....	63
Tabla N° 7 Cargo .....	64
Tabla N° 8 Medio de Difusión de la vacante .....	65
Tabla N° 9 Encargado de Selección de personal .....	66
Tabla N° 10 Indicación de Funciones .....	67
Tabla N° 11 Desarrollo de Actividades sin riesgo .....	68
Tabla N° 12 Se evalúa el rendimiento .....	69
Tabla N° 13 Recibe otros beneficios.....	70
Tabla N° 14 Remuneración por competencias.....	71
Tabla N° 15 Capacitación en condiciones y Herramientas .....	72
Tabla N° 16 Planes de formación en Seguridad Laboral .....	73
Tabla N° 17 Es importante la capacitación en medidas de protección .....	74
Tabla N° 18 Debe existir un diagnóstico de enfermedades Laborales.....	75
Tabla N° 19 Existen medidas de prevención .....	76
Tabla N° 20 Conflictos en la empresa .....	77
Tabla N° 21 Relación con compañeros.....	78
Tabla N° 22 Trabajo en equipo incrementa la competitividad .....	79
Tabla N° 23 Gestión Administrativa.....	80
Tabla N° 24 Trabajo Social Necesario.....	81
Tabla N° 25 Implementación de modelo de Trabajo Social .....	82
Tabla N° 26 Planes de formación en Seguridad Laboral – V.I.....	85
Tabla N° 27 Se evalúa el rendimiento - V.D .....	86
Tabla N° 28 Frecuencias Observadas .....	87
Tabla N° 29 Frecuencias Esperadas.....	87
Tabla N° 30 Calculo Chi-Cuadrado .....	87
Tabla N° 31 Materiales y Costo en Dólares.....	92

Tabla N° 32 Metodología del Modelo Operativo .....	106
Tabla N° 33 Modelo Operativo.....	107
Tabla N° 34 Plan de Monitoreo y Evaluación de la.....	108

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TEMA** “LA SEGURIDAD LABORAL Y EL RENDIMIENTO INTEGRAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA CALZAFER DE LA CIUDAD DE AMBATO”.

**Autora:** Alexandra Elizabeth, Pilamunga Llumitasig

**Tutora:** Lcda. Mg. Silvia Jovanna, Altamirano Altamirano

**Fecha:** Ambato, Febrero 2017

**RESUMEN EJECUTIVO**

El presente proyecto de investigación propone desarrollar un Protocolo de intervención de Trabajo Social para lograr competitividad en la empresa CALZAFER, pretende mejorar las competencias existentes y determinar nuevas competencias para que su personal sea eficiente, tenga las destrezas, habilidades y conocimientos que su puesto de trabajo lo exige para alcanzar los objetivos organizacionales. En el diagnóstico actual de la empresa se pudo notar que la administración de los recursos humanos es tradicional, no hay un diseño adecuado de los subsistemas que la conforman, sus colaboradores no han sido seleccionados en base a competencias, no existe una descripción de puestos, ni se evalúa el desempeño; por lo que la implantación de un Protocolo servirá para corregir todas estas falencias y que la empresa sea competitiva. La propuesta del Protocolo de intervención de Trabajo Social se basa en la metodología documentada, se parte de la Misión y Visión de la empresa, involucra a sus directivos, se define y asigna competencias y se diseña los subsistemas de recursos humanos por competencias; Evaluación, Intervención Desempeño y Desarrollo que son los tres pilares fundamentales.

**PALABRAS CLAVES:** PROTOCOLO, INTERVENCIÓN, TRABAJO\_SOCIAL, FORMACIÓN Y DESARROLLO, EVALUACIÓN\_DEL\_DESEMPEÑO.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**THEME:** "IT SECURITY WORK AND THE PERFORMANCE COMPREHENSIVE OF THEM EMPLOYEES OF THE COMPANY CALZAFER OF THE CITY OF AMBATO".

**Author:** Alexandra Elizabeth, Pilamunga Llunitasig

**Tutor:** Lcda. Mg. Silvia Jovanna, Altamirano Altamirano

**Date:** Ambato, February 2017

**ABSTRAC**

He present project of research proposes develop a Social work intervention Protocol for achieve competitiveness in the company CALZAFER, aims to improve them competencies existing and determine new competencies so your personal is efficient, have them skills, skills and knowledge that your since of work it requires for reach them objectives organizational. In the current business assessment could note that human resources management is traditional, there is no an appropriate design of subsystems that constitute it, his collaborators have not been selected on the basis of competence, there is a job description, or evaluates the performance; so the implementation of the model will serve to correct all these shortcomings and that the company is competitive. The proposal of Social work intervention Protocol is based on the documented methodology, is part of the mission and Vision of the company, involves your managers, defines and assigns competences and is designed subsystems of human resources competency; Recruitment and selection, performance and development which are the three main pillars .

**KEY WORDS:** PROTOCOL, INTERVENCIÓN, WORK\_SOCIAL, TRAINING AND DEVELOPMENT, EVALUACION\_DEL\_PERFORMANCE.



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigación tiene como tema “La seguridad laboral y el rendimiento integral de los empleados de la empresa CALZAFER de la ciudad de Ambato”. Su importancia radica ante el escaso desconocimiento de seguridad laboral que existe dentro de la empresa que esto genera que los empleados estén expuestos a accidentes laborales y de esta manera esto afecte en el rendimiento integral del mismo. El presente trabajo de investigación está constituido de seis capítulos de la siguiente manera:

Capítulo I. Identificación del problema, contextualización y análisis crítico del mismo, la justificación para el desarrollo del proyecto y los objetivos que se desean obtener.

Capítulo II. Se compone por el estado del arte y la fundamentación teórica, que reúne todas las definiciones necesarias para el desarrollo del trabajo.

Capítulo III. La metodología de la investigación describe las fuentes de investigación, los enfoques, modalidades y tipos de investigación empleadas en el proyecto, así como las técnicas y herramientas manejadas para el levantamiento de datos.

Capítulo IV. Compuesto por el análisis e interpretación de resultados, la tabulación de los datos obtenidos y la interpretación de los mismos.

Capítulo V. Se formulan las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo VI. Se plantea la propuesta de un Protocolo de intervención de Trabajo Social para lograr competitividad, se detallan, datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, y modelo operativo, administración.

**Línea de Investigación:** Trabajo Social y Desarrollo Humano.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **TEMA:**

“LA SEGURIDAD LABORAL Y EL RENDIMIENTO INTEGRAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA CALZAFER DE LA CIUDAD DE AMBATO”.

#### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

##### **Contextualización**

##### **Macro Contextualización**

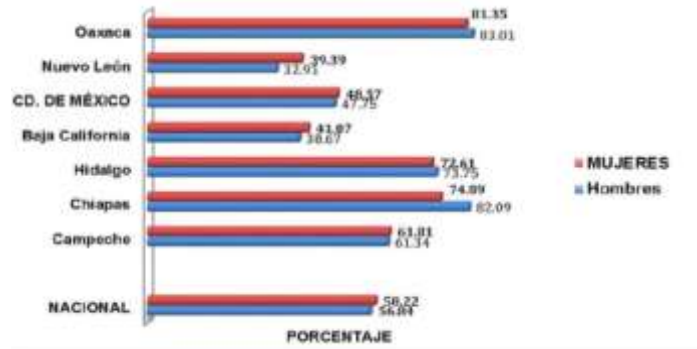
La seguridad laboral y el rendimiento integral de los empleados es un fenómeno colectivo, que afecta a las empresas a nivel mundial, el desconocimiento por parte de los empleados y el desinterés por parte del departamento de recursos humanos en cuanto a seguridad laboral; genera situaciones de conflictos, malos entendidos, accidentes laborales que tiene como resultado el bajo rendimiento que afecta a la economía de la empresa, y a la estabilidad laboral de los empleados. A nivel mundial el modelo por competencias tiene mucha importancia en la de gestión de talento humano de muchas empresas, las competencias se utilizan como estrategia de gestión y su implementación es progresiva, ya que primero se evalúan los resultados reales (Becerra, 2012).

La seguridad laboral es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo, es decir, evitar lesiones y los efectos agudos producidos por agentes o productos.

Los temas son globalización, subcontratación, tercerización, contratos patronales, así como flexibilización y precarización del trabajo, todos y cada uno de estos temas se

relacionan en forma directa e indirecta con las condiciones de vida y derechos laborales en el país, sean o no trabajadores asalariados es así que:

**Gráfico N° 1 Personas sin seguridad Laboral por Sexo y Entidad.**



Fuente: (DIARIO Rotativo, 2016)

Como se ilustra en la gráfica, a nivel nacional dentro de México el porcentaje de personas en la informalidad laboral (sin seguridad social), es de 58.22 para las mujeres y 56.84 en los hombres. Las más precarizadas (empobrecidas) son las mujeres, pero en ambos casos el porcentaje supera a la mitad de la clase trabajadora del país. Estas cifras varían considerablemente en las diferentes entidades. Como se ilustra en la gráfica, a nivel nacional el porcentaje de personas en la informalidad laboral (sin seguridad social), es de 58.22 para las mujeres y 56.84 en los hombres. Las más precarizadas (empobrecidas) son las mujeres, pero en ambos casos el porcentaje supera a la mitad de la clase trabajadora del país. Estas cifras varían considerablemente en las diferentes entidades.

Por eso se habla de relaciones laborales “reales vs formales”. Tal parece que ante esa nueva realidad laboral, la normatividad e infraestructura en la materia proteccionista (formal) es anacrónica. Formalmente toda persona asalariada tiene derecho a la seguridad social, es un derecho universal; sin embargo, en la realidad sucede todo lo contrario, cada vez son menos los y las trabajadoras que acceden a la seguridad laboral por su trabajo asalariado.

“Las empresas globales, en su gran parte recurren a los programas de formación profesional o crean departamentos de formación para suplir ese déficit educativo” (Dolan, Cabrera, Jackson, & Schuler, 2007, p. 402) .Cada día se afianza más la

necesidad de introducir a la organización , herramientas que permitan alinear la gestión con la estrategia del negocio, favoreciendo la integración del trabajador en la formulación y logro de los objetivos, agregando valor al talento humano y propiciando una mejor rendimiento laboral en cuanto a una excelente calidad de vida (Calderon, PAPEL DE GESTIÓN HUMANA EN EL CUMPLIMIENTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, 2011).

Es vital reconocer que el éxito de cualquier gestión, a todo nivel, se ha realizado por un control eficiente del conocimiento, destrezas y habilidades que el talento humano demanda ya que son la clave del éxito, Las teorías administrativas utilizadas en los países desarrollados son las que pretenden aumentar la productividad en las empresas y minimizar los recursos, por lo que cada vez estas tendencias son utilizadas en todas partes (Mejia, 2013).

La Gestión por Competencias, la Gestión del Conocimiento, el Cambio, el Clima Organizacional, la Gerencia por Procesos, la Gerencia por Proyectos, el Desarrollo Humano, son las técnicas más usadas para administrar los recursos humanos, lo que facilita la adaptación de las personas a su entorno organizacional (Pacheco, 2012).

El capital humano, considerado la columna vertebral de la actividad administrativa, genera un valor agregado con sus capacidades, habilidades y destrezas en la organización, es parte de la planeación estratégica y la cultura organizacional que conlleva a una Gestión de Talento Humano moderna (Calderon, 2004).

El desconocimiento acerca de la seguridad laboral causa, que los empleados se expongan a accidentes laborales, tomando en cuenta que esta idea errónea no solo nace de ellos; sino también por el poco interés de parte de la gestión administrativa de los recursos humanos de la empresa que en muchas ocasiones solo buscan el factor económico y no piensan en el bienestar de sus empleados.

Para la empresa lo más indispensable siempre va ser el dinero y el aumento de la productividad de la misma, dejando a un lado el bienestar de sus empleados generando; qué su objetivo primordial es incrementar la producción dejando a un

lado ;la integridad de sus empleados a los riesgos que se encuentran expuestos día a día, debido a la presión existente en el trabajo, no existe suficiente importancia por brindarles una mejor seguridad, en sus puestos donde desarrollan sus funciones , y a su vez proporcionando herramientas adecuadas, capacitaciones de acuerdo a su puesto de trabajo , se evitara futuros accidentes laborales un tedioso ambiente laboral y bajo rendimiento de los empleados.

### **Meso Contextualización**

Al respecto, Jauris (1998) señala que:

El éxito obliga a que se preste atención al cumplimiento de las responsabilidades. En el uso de la seguridad todos están comprometidos y de manera especial los que por el trabajo han de cuidar el bienestar de los demás. Deben vigilar que la identificación de los riesgos y el control de los procedimientos correspondientes se cumplan efectivamente (p.200).

Según el diario el Comercio manifiesta que: Precisamente para mejorar el monitoreo de los accidentes y las enfermedades laborales, la Dirección de Riesgos del IESS realizó el primer diagnóstico de las condiciones de salud y seguridad empresarial. Se trata de un análisis minucioso que audita en tiempo real el cumplimiento de las empresas en estos campos. Hasta el momento, con un sistema informático en línea, se auditaron 16 121 compañías. De este universo el 37,3% reportaron cumplir con las normas de seguridad y salud, señala Vásquez, quien agrega que el índice mínimo de cumplimiento debe ser del 80%. De las empresas con más de 50 trabajadores, cerca del 69% (6 098) se han auto auditado. Esta herramienta de monitoreo permite tener un mapa por cada sector productivo. Las empresas que más reportaron en el 2014 fueron: servicios sociales comunales (4 626 accidentes), la industria manufacturera (4 133) y el comercio al por mayor y menor, hoteles y restaurantes (2 777). Mientras que la industria manufacturera reportó 187 enfermedades laborales, seguida por los servicios sociales comunales y de minas y canteras. En estos casos también se toman en cuenta los sub registros pues no todos los sectores reportan. Especialmente el de la construcción, que es considerado el de mayor riesgo, junto a la minería y la

agroindustria. Para apuntalar el sistema en el sector público, la Dirección mantiene convenios con 14 entidades, entre ellas el Ministerio de Relaciones Laborales.

La falta de políticas preventivas de enfermedades y accidentes es constante. La Dirección de Riesgos del Trabajo del IESS montó un sistema para monitorear el cumplimiento de las normas de seguridad y salud. El Ministerio de lo Laboral llevará a cabo una encuesta. (Diario el Comercio)

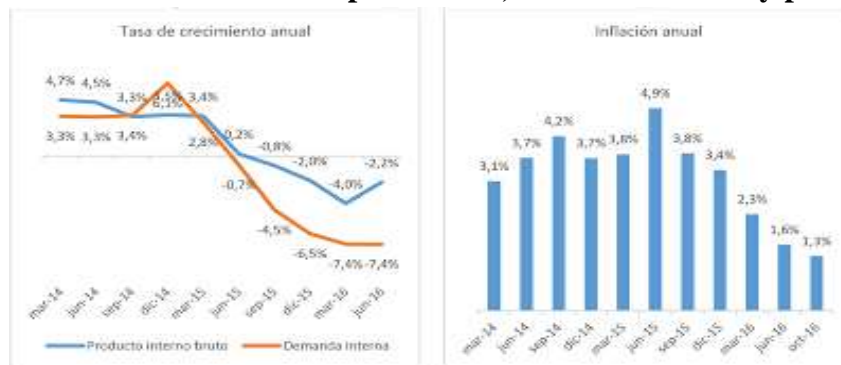
Es interesante preguntarse si el trabajo social es útil para mejorar la gestión del talento humano en una empresa. En el Ecuador la presencia del amor por el trabajo, la pasión por la excelencia ha hecho que la gerencia de algunas empresas demuestren que su fuerte tiene sentido de responsabilidad social por el bienestar de sus empleados; además tomemos en cuenta que si una persona que recibe reconocimientos por sus logros se siente comprometida e identificada de una manera más intensa con la organización y por esta razón tienen un buen desempeño laboral (Guanilo, 2015).

En un sentido estricto, no puede afirmarse que en Ecuador, cuente y opere un verdadero sistema de seguridad y salud en el trabajo, pues las acciones ejecutadas por las diversas instituciones y actores que en el país tratan este tema, sea de forma directa o indirecta, no están integradas armónicamente o no cuenta con el nivel de coordinación requerido para tales fines. Esta afirmación no representa una primicia o novedad, es un aspecto ampliamente reconocido y discutido por la sociedad, en el círculo de especialistas y expertos en la materia del país. En un sistema de seguridad laboral, es indispensable que cada uno de los elementos que lo conforman, cuenten con una definición precisa de sus funciones, competencias, y relaciones con los otros elementos. En situaciones, donde no existe una estructura jerárquica del sistema, o las funciones rectoras son débiles, se requiere un órgano de coordinación de alto nivel, en el que estén representadas las principales autoridades y partes interesadas.

Mediante la información planteada anteriormente el autor menciona que (Salcedo J, 2016): El gobierno y otros actores relevantes han concentrado esfuerzos en identificar la extensión de la contracción economía, la pérdida de empleo y

producción y ahora de los patrones de recuperación. Los indicadores señalan hacia una contracción económica que tiene ramificaciones hasta el mercado laboral. En términos macro, la contracción de la demanda interna, que a junio alcanzaba -7,4%, pone presión en las ventas y produce una desaceleración de la inflación a medida que los inventarios se acumulan: la inflación a octubre fue 1,3% mientras que en promedio de los últimos años estuvo en 3,8%.

**Gráfico N° 2 Evolución de producción, demanda interna y precios**



Fuente: (Salcedo J, 2016)

La desaceleración de la inflación y su relación con los salarios nominales implica que los salarios reales se incrementan, restando competitividad al sector empresarial-productivo. La interacción entre estas variables deteriora las condiciones de empleabilidad en la medida que se expulsan trabajadores del sector formal. Ello se evidencia en las cifras de empleo. Hasta septiembre 2016 el empleo adecuado como proporción de la población económicamente activa se ha reducido de 47% a 39%, i.e. 333 mil trabajadores menos; y de igual forma las cifras de afiliados a la seguridad social ha disminuido en 163 mil trabajadores entre agosto 2015 y junio 2016.

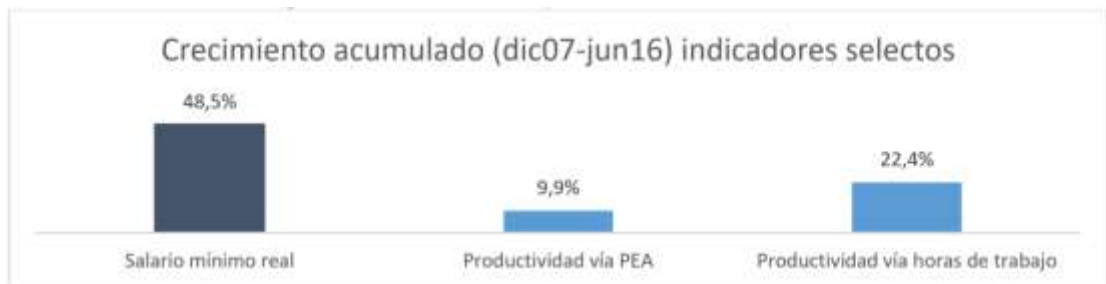
**Gráfico N° 3 Evolución tasa de desempleo y empleo inadecuado**



Fuente: (Salcedo J, 2016)

Asimismo, a septiembre 2016 el ingreso real de los asalariados urbanos se ha contraído en 7,5% mientras que para el sector rural la caída ha sido de 6,2%. Pese a que el impacto en el salario rural es menor, es importante considerar que las estructuras laborales de las ambas áreas son bastante diferentes. La tasa de empleo inadecuado a nivel urbano es alta, 45% a septiembre, pero en el área rural llega a un inquietante 75%. Pese a que el deterioro laboral es previsible en un entorno económico negativo, la profundidad y velocidad con la que ha ocurrido es síntoma de un problema mayor: En Ecuador, desde hace ya muchos años, el crecimiento de productividad de nuestros trabajadores no guarda relación con los incrementos salariales reales impulsados desde el Gobierno

#### Gráfico N° 4 Crecimiento productividad vs salario real



Fuente: (Salcedo J, 2016)

Es justamente este divorcio el que ha generado condiciones laborales tan precarias donde el 55% de la población a nivel nacional tiene un empleo inadecuado y donde el desempleo promedio del área rural lleva más de 3,5 meses en buscando trabajo mientras que el desempleo promedio urbano alcanza un perturbador 4,5 meses sin trabajo.

Marco Zambrano, quien es trabajador social y trabaja en la Dirección de Riesgos a cargo de los subsidios, sostiene que las empresas deben priorizar la salud preventiva, rotando el personal, haciendo pausas activas, gimnasia, disminuyendo las jornadas laborales que son repetitivas.

En el 2014 la Dirección de Riesgos del Trabajo registró 447 enfermedades, y en lo que va de este año se reportan 121. A escala nacional se enferman cinco de cada 1 000 trabajadores. Las dolencias más frecuentes son la hernia de disco, la tendinitis,



lumbalgia, síndrome del túnel carpiano, leucemia mieloide, asma profesional, según el director de esta entidad, Luis Vásquez. “Cuando las enfermedades ocupacionales se diagnostican, el 40% son crónicas, es decir incurables”. Pero las cifras más preocupantes tienen que ver con los accidentes laborales. Mientras en 2014 se reportaron 19 299 percances de trabajo, en lo que va del 2015 llegan a 6 487.

Maricruz Torres manifiesta “Los colaboradores necesitan saber que su trabajo es útil, que sus esfuerzos son reconocidos por la empresa. Reconocer la labor influye incluso en la retención de los ejecutivos y empleados talentosos: una remuneración adecuada y justa, un ambiente de trabajo agradable y motivante y, uno de los factores más importantes, el reconocimiento al desempeño y al esfuerzo”.

De ahí pues, el interés por el cual se ha realizado este proyecto de investigación para satisfacer la necesidad de prevenir y analizar las posibles causas de los riesgos de accidentes laborales, que pudiesen llegar a afectar la integridad de los trabajadores que laboran en una organización.

De ahí pues, el interés por el cual se ha realizado este proyecto de investigación para satisfacer la necesidad de prevenir y analizar las posibles causas de los riesgos de accidentes laborales, que pudiesen llegar a afectar la integridad de los trabajadores que laboran en una organización.

### **Micro Contextualización**

CALZAFER es una empresa orgullosamente ecuatoriana dedicada al diseño, fabricación y comercialización de calzado de las líneas: casual, infantil, escolar, ortopédico; y preveé en el futuro la implementación de otras, cubriendo gran parte del país. Nuestros productos están elaborados con materiales de calidad. En la actualidad la empresa cuenta con un equipo de colaboradores compuesto por 57 personas, quienes contribuyen diariamente al crecimiento de la empresa, logrando que CALZAFER sea un lugar adecuado para laborar.

Al ser una empresa que se encuentra en crecimiento no solo económico, sino también

de cobertura, también se ha visto en la necesidad de incrementar nueva maquinaria y a su vez mejorar la tecnología para la fabricación de calzado, desinteresándose por la seguridad laboral de sus trabajadores generando efectos negativos tales como un ambiente de trabajo inadecuado, que el trabajador se sienta desamparado en cuanto algún accidente pueda ocurrir ante cualquier evento en su puesto de trabajo generando que el rendimiento no sea el adecuado en sus funciones.

Es así que mediante el presente proyecto de investigación realizado en la empresa CALZAFER se conoce que en 1995 nace como taller de zapatos teniendo como objetivo inicial captar el mercado informal con productos de manufactura de alta rotación y precios competitivos; y además, se reconoce que desde la fecha indicada ha sido el negocio de la Señora Fanny Raquel Abril Basantes. Mientras que el año 2002 se convierte y se constituye como empresa CALZAFER dejando de ser un taller artesanal; para pasar a formar la empresa CALZAFER y de lograr un producto de exportación, además cubrir el mercado nacional en un 2% del total de pares consumidos al año, teniendo como objetivos. La fabricación de nuestra propia matriceria fabricada en nuestra planta industrial, además de realizar alianzas estratégicas con nuestros proveedores de cuero que nos den exclusividad en productos.

En Septiembre 2002 inician oficialmente las actividades empresariales debido al impacto de crecimiento. Para su funcionamiento, CALZAFER cuenta con una planta industrial y oficinas administrativas ubicadas en la ciudad de Ambato, en la Avenida el Cóndor y Vía a Tangaiche, frente al Centro de Rehabilitación Ambato; telefax; página Web: [www.guifer.com](http://www.guifer.com) e-mail [calzafer@hotmail.com](mailto:calzafer@hotmail.com).

En el 2014 se realizó una encuesta a los empleados de la empresa sobre la seguridad laboral obteniendo resultados como el 77.87% de empleados considera la necesidad del área de Trabajo Social, de igual manera un 50.84% manifestaron que su superior usa una manera déspota de tratar a los empleados solo para generar presión en las tareas, siendo estas una de las causas por el cual existe un ambiente de trabajo tedioso y estresante y un alto índice de desconocimiento en cuanto a seguridad laboral.

La empresa utiliza un método tradicional para el trato del personal, las personas son consideradas como entes pasivos con objetivos individuales, no tienen incentivos motivacionales, lo que afecta el rendimiento y productividad de sus colaboradores y de la empresa.

Por esta razón se contextualizó este estudio en la empresa, de fabricación de calzado CALZAFER dado que hasta el momento no se ha desarrollado en ella un programa completo de seguridad laboral.

## ÁRBOL DE PROBLEMAS

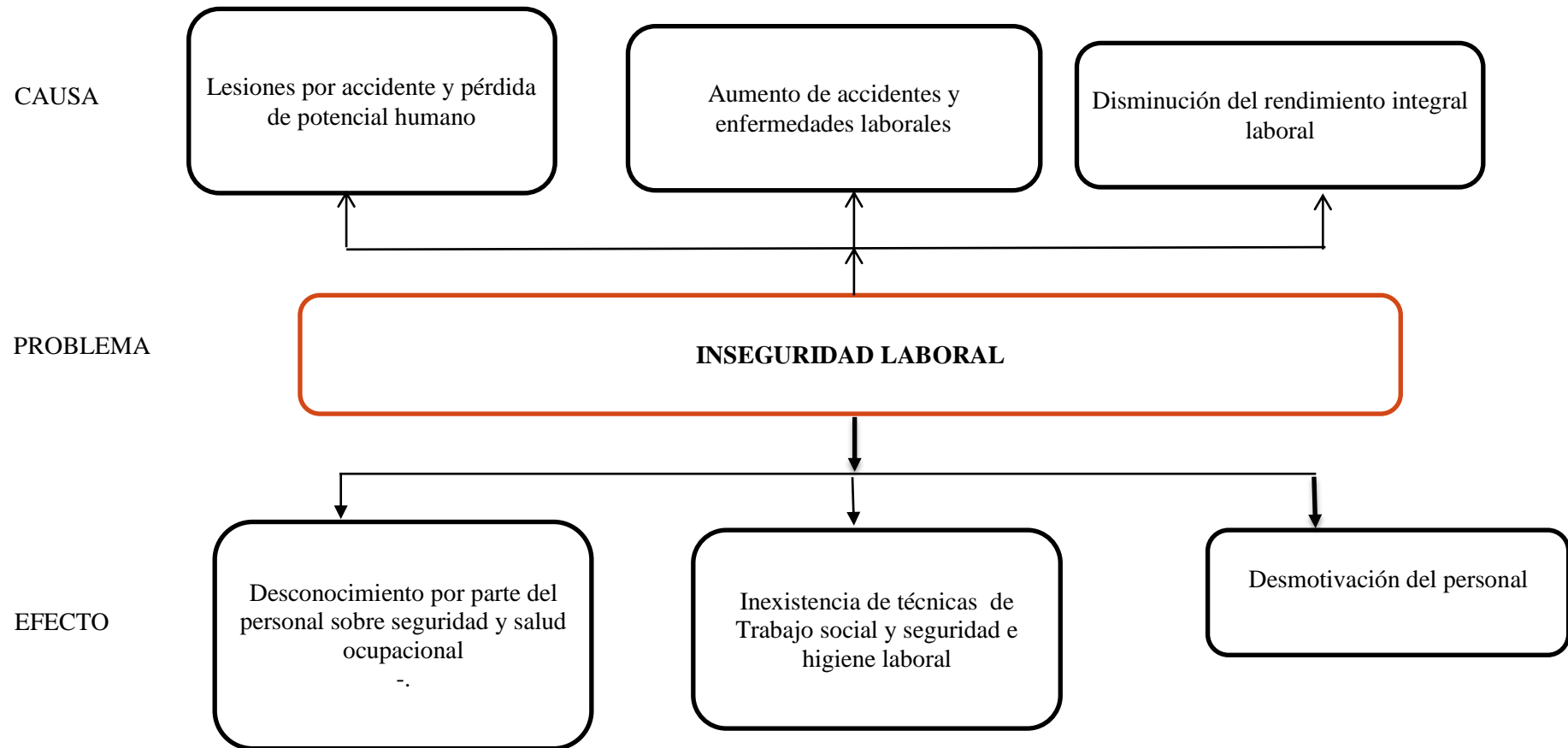


Gráfico N° 5 Árbol de problemas  
Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

## **ANÁLISIS CRÍTICO**

La investigación enfoca a analizar el desconocimiento de seguridad laboral de los empleados de la empresa CALZAFER debido a la insuficiente socialización por parte del personal administrativo y a la poca capacitación que reciben los empleados causando el inadecuado manejo de maquinaria a la vez ocasionando accidentes laborales y riesgos en el trabajo.

Este estudio es de gran relevancia para la empresa CALZAFER, debido a que por medio de esta se podrá determinar las causas específicas del problema y a partir de sus resultados se podrán sugerir planes de acción a la mencionada empresa para darle solución.

Adicional, es de gran importancia teórica dado que permitirá comprobar la incidencia que tienen los factores intrínsecos y extrínsecos en el rendimiento integral de los empleados de CALZAFER y qué alternativas viables se pueden considerar para mejorar su calidad de trabajo.

El reto de Trabajo Social es lograr que el personal tenga una empoderación de la empresa e intervengan continuamente en un proceso de desarrollo para que se conviertan en protagonistas del cambio.

Este estudio servirá para futuras investigaciones en empresas que presenten problemas similares con la seguridad laboral y el rendimiento de sus empleados.

## **PROGNOSIS**

De no realizarse una investigación profunda del desconocimiento de seguridad laboral y el rendimiento integral de los empleados de la empresa CALZAFER se incrementaría los riesgos de trabajo como accidentes laborales u enfermedades profesional a consecuencia de la maquinaria y químicos que se utiliza para la elaboración del calzado teniendo como resultado el bajo rendimiento integral de los empleados y disminuyendo la productividad de la empresa.

Según la Dirección de Seguros y Riesgos de Trabajo, en la actualidad los seguros de riesgos de trabajo se determinan por los tipos de accidentes los cuales se están inmersos en la seguridad laboral. Los trabajadores están expuestos a factores químicos, ergonómicos, biológicos, mecánicos, físicos y psicosociales, dependiendo del lugar y sitio de trabajo.

En muchos de los casos los efectos de estos accidentes de trabajo se ven representados en incapacidades temporales, parciales, totales o absolutas de los trabajadores.

Definitivamente las consecuencias de los accidentes de trabajo son altas y representan altos costos económicos y sociales tanto para la empresa, como para los trabajadores, así como para la sociedad es por estas razones que se planteó realizar la presente investigación.

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

- ¿Cómo la seguridad laboral afecta en el rendimiento integral de los empleados de la empresa CALZAFER de la ciudad de Ambato?

## **PREGUNTAS DIRECTRICES**

- ¿Cómo identificar el nivel de seguridad laboral predominante en la empresa CALZAFER de la ciudad de Ambato?
- ¿Cómo lograr el rendimiento integral de los empleados?
- ¿Cuál es la alternativa de solución al problema planteado?

## **DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN**

- **Campo:** Ciencias Humanas
- **Área de Gestión:** Trabajo Social
- **Aspecto:** Seguridad Laboral y el Rendimiento integral
- **Límite espacial:** Empresa CALZAFER - Ambato

- **Límite temporal:** Octubre 2016 – Marzo 2017

## **JUSTIFICACIÓN**

El interés de la investigación radica en el hecho que es necesario asociar la seguridad laboral y en rendimiento integral de los empleados de la empresa; y una vez identificado ese vínculo establecer estrategias de solución que ayuden a reducir el impacto del problema por medio de la búsqueda de nuevos métodos de manejo de recursos humanos para que aplique la empresa CALZAFER.

El problema investigado sobre la seguridad laboral que enfrentan los empleados de la empresa CALZAFER se justifica, por cuanto corresponde a la necesidad real de una población, por cuanto las intervenciones de carácter social realizadas en la empresa han sido empíricas sin obtener resultados satisfactorios de manera permanente, por ello se realiza ésta investigación, para que la empresa tenga la oportunidad de realizar efectivamente su misión social.

El impacto que causan los accidentes laborales en el trabajo tienen enormes consecuencias para un buen desarrollo de las funciones de los empleados el estudio que se emprendió, busca justamente analizar las desventajas que produce a nivel organizativo y productivo.

La seguridad laboral tiene gran importancia en el aspecto laboral ya que de esto depende un buen rendimiento y un conocimiento profundo de seguridad de los empleados y no exista riesgos laborales que afecte a los mismo dentro de la empresa.

Para alcanzar la empresa el éxito es necesario una adecuada gestión de Trabajo Social, que permita competitividad, empleados altamente capacitados y motivados. Como estudiante me permitirá realizar un aporte o contribución referente al tema de estudio, respaldado lo aprendido durante los años de estudio, es un tema muy importante ya que la acción del Trabajador Social en las instituciones parte de los niveles organizativos, es importante que el profesional conozca el contexto en el que desempeña sus labores para que su intervención sea de impacto, sus decisiones sean

tomadas en cuenta por la su accionar apreciado por quienes están bajo su tutela, de tal forma que se cree un ambiente de confianza recíproco y que el Trabajo Social cumpla con el rol de investigar, diagnosticar asesorar, orientar, capacitar ,enriquecer, intervenir y mejorar el desarrollo individual y de grupo.

Los beneficiarios de este estudio en primer lugar son los empleados de la empresa CALZAFER de la ciudad de Ambato ya que no puede estar alejada del origen de los accidentes en el ambiente laboral para determinar su incidencia en el rendimiento y desempeño laboral, se observa muchas falencias por lo que se pretende desarrollar un Protocolo de intervención de Trabajo Social para lograr un mejor desempeño de sus colaboradores y aumentar su competitividad.

El talento humano es el motor fundamental de toda empresa, por lo que se necesita un equipo de trabajo que esté dispuesto a innovar, aprender, cooperar y aportar conocimientos intelectuales constantemente, ya que la competencia está creciendo y globalizándose y que mejor manera de salir adelante que con el apoyo de los empleados que traen consigo ideas nuevas para un mundo cambiante que necesita cada vez más de creatividad para tener opiniones nuevas y así innovar procesos de la empresa.

La prevención de los accidentes laborales ha sido uno de los objetivos más difíciles de alcanzar a lo largo de la historia. Se ha tratado de minimizar la posibilidad de accidentes, pero esto depende mucho de que el ambiente laboral sea favorable en lo que a seguridad, higiene, organización se refiere.

Existen además otra serie de condiciones culturales, de edad, género, que pueden incrementar los accidentes laborales.

No existe un sistema de prevención integral que represente protección y seguridad por la falta de capacitación, ni en el problema de cómo conseguir que su personal sea exitoso, por lo que será de mucha utilidad el presente proyecto no sólo para la empresa sea motivo de estudio, sino también como fuente bibliográfica para futuras generaciones.



## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

- Determinar de qué manera la seguridad laboral afecta el rendimiento integral de los empleados en la empresa CALZAFER de la ciudad de Ambato.

### **Objetivos Específicos**

- Analizar el nivel de conocimiento de los empleados de la empresa CALZAFER sobre seguridad laboral, utilizando técnicas de evaluación.
- Interpretar el rendimiento laboral integral de los empleados de la empresa, utilizando técnicas de evaluación y motivación para canalizar el esfuerzo, la energía y su conducta para conocer el grado de satisfacción del personal.
- Diseñar una propuesta de solución al problema planteado.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **ANTECEDENTES IVESTIGATIVOS**

El presente trabajo de investigación se llevó dentro del área laboral, social, familiar.

Una vez indagado sobre la problemática de esta investigación, se ha podido encontrara aportes tanto a nivel mundial, nacional y provincial para el cumplimiento de los objetivos plateados.

Revisando el repositorio de la facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato se encuentra el trabajo de Investigación de la Trabajadora Social Guevara Noboa Yei Gabriela (2015) con el tema — Las relaciones familiares y el rendimiento laboral de la trabajadoras de la empresa confecciones López de la ciudad de Ambato. Quien llega en su trabajo de investigación a las siguientes conclusiones:

- En la empresa confecciones López de la ciudad de Ambato el Rendimiento Laboral se ve afectado principalmente por las relación familiar , generando que el ambiente de hogar-empresa proyecte influencia negativa lo cual repercute en su vida personal y profesional y sobre todo su desempeño laboral como consecuencia de la falta de capacitación y mala comunicación familiar.
- Esta empresa carece de una evaluación del Rendimiento Laboral, es decir que no se considera una capacitación e información adecuada a las colaboradoras, el impacto de las Relaciones Familiares que afectan a las trabajadoras va desfavoreciendo el rendimiento laboral, influyendo negativamente en las posibilidades para desarrollar un buen trabajo en equipo, afectando en el cumplimiento de objetivos y metas de la empresa.

En la Biblioteca de Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato se encontró el trabajo de Investigación de la Ingeniera Uría Calderón Diana Elizabeth. (2011) con el tema —El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato.‖ Quien establece las siguientes conclusiones:

- Existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Ándelas Cía. Ltda. El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario. Existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos.
- Los sistemas de comunicación que se aplican actualmente en la empresa son formales y se mantiene el estilo jerarquizado lo que impide fortalecer 24 los lazos entre directivos y trabajadores. No fomentar trabajo en equipo ocasiona una falta de compañerismo y participación.

En la Biblioteca de Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato se encontró el trabajo de Investigación de la Ingeniera Rivera Bastidas Fernanda Daniela. (2012) con el tema —El Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Píllaro" concluye que:

- Las relaciones sociales dentro de la institución no son las mejores debido a que no existe un espacio dedicado a la integración del personal, no cuentan con un Plan de motivación que incluya días de recreación y convivencia entre todos los servidores que conforman el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Píllaro y ayuden a mejorar las relaciones de compañerismo entre todo el recurso humano.
- En el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Píllaro no existe un

sistema de recompensas eficiente y eficaz que mida la satisfacción y adaptación del personal, es por esto que los incentivos que se otorgan al personal no son equitativos y existe una inconformidad entre los trabajadores.

- En el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Píllaro no están establecidas las estrategias motivacionales que ayuden a un reconocimiento de sus labores de forma oportuna, para este 25 reconocimiento deben efectuarse supervisiones y retroalimentaciones sobre el trabajo que realiza cada uno.
- El personal no tiene conocimiento sobre lo que incluye el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial que actualmente cuenta el Municipio de Píllaro, ni cuáles son sus objetivos y cuál es la influencia de este plan en su trabajo.

En el Trabajo de intervención para la prevención de accidentes en empresa constructora erizado POR CRISTINA ROBAINA AGUIRRE, EN EL AÑO 2011 EN LA UNIVERSIDAD DE LA HABANA. Indica que, se realizó un proyecto de intervención sobre el factor humano como causa de accidentes de trabajo en el ambiente laboral en una empresa constructora de hoteles de lujo en el municipio de Varadero.

- Tuvo como objetivo fundamental elevar el nivel de conocimiento que sobre salud y seguridad tenían los obreros, dirigentes y el grupo de salud y seguridad (GSS) de la empresa. Para lograr este propósito se desarrolló un programa de entrenamiento que sirviera de base a una mayor prevención y control de los accidentes en el ambiente laboral, a partir de enero de 2010, desarrollándose fundamentalmente técnicas educativas.
- Con los dirigentes y la Gestión de riesgos en salud se desarrollaron fundamentalmente cursos y talleres para su adiestramiento. Se utilizaron una serie de medidas de control como guía para la evaluación de los resultados, y la aceptación del proyecto por los directivos de la empresa y la Gestión de riesgos en salud fue un factor decisivo en la realización y resultados del

mismo.

- Durante el período de observación se pudo notar que habían ocurrido cambios en el comportamiento humano, y que estos a su vez, habían tenido un efecto positivo sobre el factor técnico en el ambiente laboral. La evaluación del proyecto se consideró buena. A pesar de la legislación laboral y las medidas de seguridad instruidas en cada empresa, el accidente del trabajo continúa ocurriendo, y siempre está involucrado algún error humano en su desarrollo. Cuando un accidente ocurre, casi siempre están presentes causas técnicas y humanas. No siempre es posible eliminar el factor técnico, especialmente en los países en desarrollo, pero se puede entrenar a los trabajadores desde su puesto de trabajo en la identificación y control de los factores de riesgo.

## **FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA**

La investigación se alinea al paradigma de la investigación es crítico – propositivo, como una alternativa para la investigación social, que se fundamenta en el cambio de esquemas sociales.

Es crítico porque cuestiona los esquemas sociales y es propositivo, cuando la investigación no se detiene en la observación de los fenómenos, sino plantea alternativas de solución en un clima de actividad, esto ayuda a la interpretación y comprensión de los fenómenos sociales en su totalidad.

Para la ejecución de la presente investigación se utilizó el paradigma crítico propositivo por los siguientes motivos: En la actualidad la empresa CALZAFER se encuentra en un proceso cambiante en cuanto a sus procesos por lo que todo el personal debe estar dispuesto a adaptarse a ese cambio para así lograr un mejor desempeño de los trabajadores en cada puesto de trabajo es por esto que se plantea como estrategia principal un cambio en cuanto a la seguridad laboral ya que no es la que se desea, lo que ha ocasionado varios accidentes y enfermedades laborales y lo que es más importante el rendimiento laboral de los trabajadores ha bajado considerablemente pero por medio del paradigma propuesto se logrará un cambio de

mentalidad de los niveles superiores así como de los propios trabajadores de manera que se sientan comprometidos con la empresa, y se logre un mejor desempeño de los mismos.

A la vez esto servirá como una forma de compensación al investigador en conocimiento y compromiso de aspirar a dar solución de la manera más acertada al problema de la empresa, esperando que todo el personal de la empresa sea más activo y participativo, pero no medida desde el punto de vista de su rendimiento sino más bien medido por las cualidades y habilidades de sus miembros, todo ello se pretende alcanzar utilizando métodos de investigación que den resultados cualitativos.

En éste aspecto para poder interpretar, comprender y explicar el problema en estudio he tenido que involucrarme directamente con el propio campo de acción donde se desarrollan los hechos trascendentales de la investigación a fin de conocer y comprobar el porqué del bajo desempeño laboral del trabajadores y de ésta forma interrelacionarme profundamente con los interventores directos, llegando a la conclusión de que efectivamente la verdadera causa del problema es el mal manejo de la seguridad laboral, la cual se pretende mejorar con la aplicación de un nuevo plan de control, prevención y manejo de la seguridad laboral.

Debido a que la investigadora debe tener presente que el respeto, la disciplina, la puntualidad, la honradez, entre otros, son destrezas y habilidades innatas que cada ser humano lleva consigo, y que repercute en el desarrollo de nuestras tareas y actividades, se compromete con más ahínco a resolver el problema que la empresa posee poniendo en práctica dichos valores y considerándolos en la aplicación de un adecuado plan de seguridad e higiene industrial.

### **Axiológica**

El rendimiento integral del ser humano, basado en la práctica de valores como la responsabilidad, la honestidad, la honradez, la solidaridad y el sentido de equidad; sin descuidar el desarrollo de la inteligencia emocional, con el fin de que formen su carácter y personalidad y estén en capacidad de administrar su vida acertadamente.

Se puede distinguir entre distintas clases de valores. Los valores objetivos son aquellos que resultan ser ellos mismos la finalidad, como ser el bien, la verdad y la belleza. Por otro lado y en oposición a estos, nos encontramos con los valores subjetivos que serán aquellos que representan un medio para llegar a tal o cual fin y que la mayoría de las veces se encuentran seguidos de un deseo de tipo personal.

La metodología a seguir es la hermenéutica – dialéctica debido a la importancia que tiene el emplear conocimientos científico-teóricos para posteriormente ponerlos en práctica al proponer una alternativa de solución al problema que se está presentando en la empresa CALZAFER utilizando la investigación científica.

## **FUNDAMENTACIÓN LEGAL**

**La presente investigación se respalda en el CÓDIGO DE TRABAJO, EN EL CAPÍTULO IV ARTÍCULOS 38 Y 42 que dicen lo siguiente.**

**Artículo 42.-** Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.

**Artículo 38.-** Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

**Art. 438.-** Normas de prevención de riesgos dictadas por el IESS en las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en el código de trabajo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el instituto ecuatoriano de seguridad social.

**Adicionalmente se respalda en la CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL  
ECUADOR que menciona lo siguiente:**

**Art. 57:** El seguro general obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad y riesgos del trabajo, cesantía, vejez, invalidez, y discapacidad y muerte. El seguro general obligatorio será derecho irrenunciable e imprescindible de los trabajadores y su familia.

Y finalmente se respalda en El Instrumento Andino de Seguridad y Social en el Trabajo (SST).

Art. 15, numeral 1, Decreto 2393, establece que: “En las empresas permanentes que cuenten con cien o más trabajadores estables, se deberá contar con una Unidad de Seguridad e Higiene, dirigida por un técnico en la materia que reportará a la más alta autoridad de la empresa o entidad. En las empresas o Centros de Trabajo calificados de alto riesgo por el Comité Interinstitucional, que tengan un número inferior a cien trabajadores, pero mayor de cincuenta, se deberá contar con un técnico en seguridad e higiene del trabajo. De acuerdo al grado de peligrosidad de la empresa, el Comité podrá exigir la conformación de un Departamento de Seguridad e Higiene.”

**ART. 14,** numeral 1, Decreto 2393, establece que: “En todo centro de trabajo en que laboren más de quince trabajadores deberá organizarse un Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo integrado en forma paritaria por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empleadores, quienes de entre sus miembros designarán un Presidente y Secretario que durarán un año en sus funciones pudiendo ser reelegidos indefinidamente.”

**EL ART. 13, DEL CAPÍTULO I, DEL INSTRUMENTO ANDINO DE  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO establece que:**

“En aquellas empresas que no cuenten con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido para este fin en la legislación nacional correspondiente, se designará un Delegado de Seguridad y



Salud en el Trabajo. Dicho Delegado será elegido democráticamente por los trabajadores, de entre ellos mismos.”

## **CAPÍTULO II.- POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y RIESGOS LABORALES.**

**Artículo 4.-** En el marco de su sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, los países miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relaciones o sobrevengan durante el trabajo.

**Artículo 9.-** Los países miembros desarrollan las tecnologías de información y los sistemas de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo, con miras a reducir los riesgos laborales.

**Art. 1** Según lo dispuesto por el artículo 9 de la decisión 548, los países miembros desarrollan los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se podrá tener en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Gestión administrativa
- b) Gestión técnica
- c) Gestión de talento humano
- d) Procesos operativos básicos

## **REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

Art. 5.- Responsabilidades del IESS.

“Nº 2.- Vigilar el mejoramiento del medio ambiente laboral y de la legislación relativa a prevención de riesgos profesionales utilizando los medios necesarios y siguiendo las directrices que imparta el comité institucional.”

“Nº 5.- Informar e instruir las empresas y trabajadores sobre prevención de siniestros, riesgos del trabajo del medio ambiente”.

**CONSEJO DIRECTIVO**  
**DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL**  
**RESOLUCION 513**

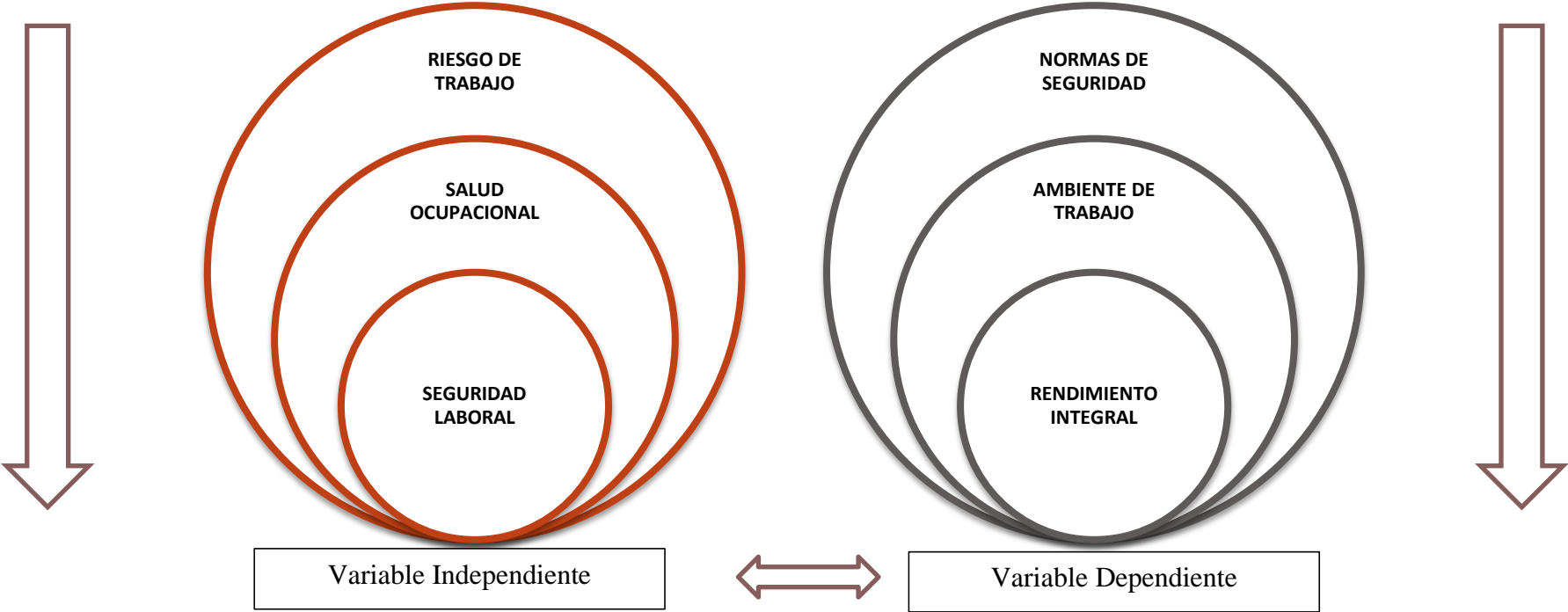
El artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República, establece que: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”; y, el numeral 6 establece que: “Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley”;

Que, el artículo 155 de la Ley de Seguridad Social señala como lineamiento de política del Seguro General de Riesgos proteger al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

Que, el artículo 156 de la Ley de Seguridad Social dispone que: “el Seguro General de Riesgos del Trabajo cubre toda lesión corporal y todo estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo... No están amparados los accidentes que se originen por dolo o imprudencia temeraria del afiliado, ni las enfermedades excluidas en el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo como causas de incapacidad para el trabajo”;

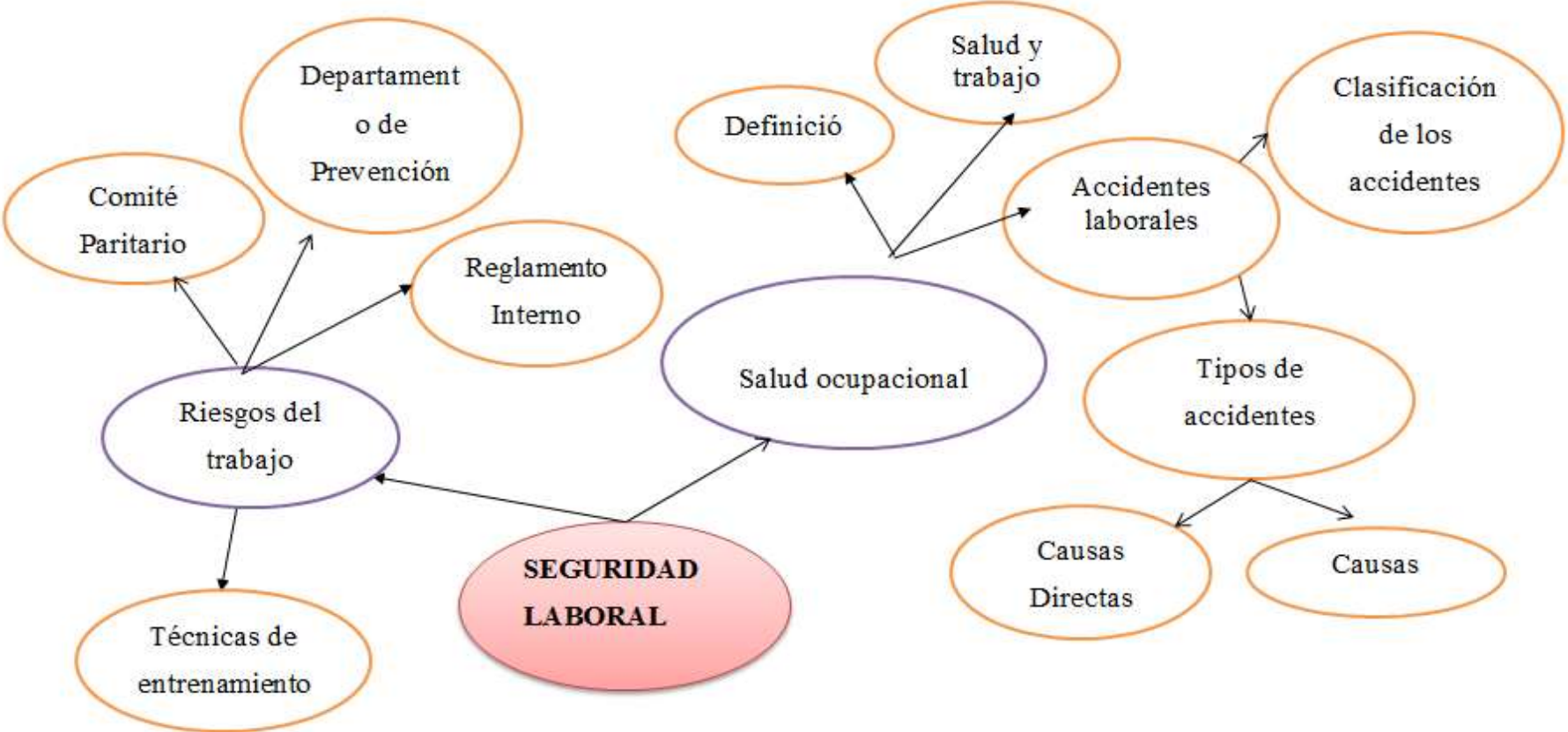
Que, el artículo 157 de la Ley de Seguridad Social establece que la protección del Seguro General de riesgos del Trabajo otorga derecho a las siguientes prestaciones básicas: Servicios de prevención, servicios médico asistenciales, incluye prótesis y ortopedia, subsidio por incapacidad, indemnizaciones incapacidad, pensiones invalidez.

**CATEGORIAS FUNDAMENTALES**



**Gráfico N° 6** Categorización de Variables  
**Elaborado por:** Alexandra Pilamunga (2017)

**CONSTELACIÓN DE IDEAS**



**Gráfico N° 7** Constelación de Ideas - Variable Independiente  
**Elaborado por:** Alexandra Pilamunga (2017)



**Gráfico N° 8** Constelación de Ideas - Variable Dependiente  
**Elaborado por:** Alexandra Pilamunga (2017)

## **FUNDAMENTO TEÓRICO – VARIABLE INDEPENDIENTE**

### **RIESGOS DE TRABAJO**

Los riesgos laborales son las posibilidades de que un trabajador sufra una enfermedad o un accidente vinculado a su trabajo. Así, entre los riesgos laborales están las enfermedades profesionales y los accidentes laborales. (Wikipedia 2011).

#### **Comité Paritario:**

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamenta la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad Laboral. Este decreto incorporó a los trabajadores como eje interno fundamental en la prevención y control de los accidentes y enfermedades profesionales en su propio lugar de trabajo. El comité paritario está formado por:

- 6 trabajadores nominados por el empleador, donde 3 son titulares y tres son suplentes.
- 6 trabajadores elegidos por sus pares mediante un proceso de votación, donde las 3 primeras mayorías son los titulares y los tres siguientes son suplentes.

#### **Departamento de Prevención de Riesgos:**

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, toda empresa con más de 40 trabajadores debe formar un Departamento de Prevención de riesgos, dirigido por un experto en la materia, profesional en trabajo Social. La contratación del experto será a tiempo completo o parcial, lo que se definirá de acuerdo a los límites establecidos (Ministerio del trabajo 2011).

Este departamento deberá planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Además están obligados a llevar las estadísticas completas de accidentes y de enfermedades profesionales, tales como tasa mensual de frecuencia,

tasa semestral de gravedad y tasa anual de riesgos.

### **Reglamento Interno:**

Según el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador.

Si la empresa o entidad ocupa normalmente 25 o más trabajadores deberá confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad (art. 149 de la ley), que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores en relación a sus labores en la empresa o establecimiento. El procedimiento y contenidos de este reglamento están indicado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

### **Derecho a Saber:**

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social estableció la obligación de los empleadores de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos a que están expuestos en sus labores, de las medidas preventivas y del procedimiento correcto de trabajo. Esta obligación puede estar inserta como un capítulo más dentro del reglamento interno de higiene y seguridad de la empresa (Ministerio del trabajo 2011).

## **SALUD OCUPACIONAL**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

La salud ocupacional no se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino

que también se ocupa de la cuestión del ambiente de trabajo. Para los empleadores, la salud ocupacional supone un apoyo al perfeccionamiento del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo. También puede encargarse del estrés causado por el trabajo o por las relaciones laborales.

Los problemas más usuales de los que debe ocuparse la salud ocupacional son las fracturas, cortaduras y distensiones por accidentes laborales, los trastornos por movimientos repetitivos, los problemas de la vista o el oído y las enfermedades causadas por la exposición a sustancias antihigiénicas o radioactivas.

Los objetivos principales de la salud ocupacional, como las acciones fundamentales para desarrollar una política de salud ocupacional en la empresa son:

- El mejoramiento y mantenimiento de la calidad de vida y salud de la población trabajadora.
- El servir como instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de las empresas.
- El mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad, mediante la prolongación de la expectativa de vida productiva en óptimas condiciones de trabajo.
- Un trabajador sano aporta y estimula a la producción, disminuye las cargas sociales, enriquece al capital humano y baja el costo de la vida. (Henaó, 2010 págs. 34 - 35)

Alles (2009) manifiesta que para definir un modelo de competencias, siempre se parte de la información estratégica de la organización: su misión y visión, y todo el material disponible en relación con la estrategia. (Alles,2009 p.21)

## **SALUD Y TRABAJO**

El ser humano desde que tiene mayoría de edad está preparándose para obtener su propio sustento por medio del trabajo y para lograr este objetivo, su salud debe ser óptima para iniciar el nuevo cambio de su vida futura.



La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no significa solamente la ausencia de daño o enfermedad. Para lo cual se complementa, la salud al ser un estado de tranquilidad y equilibrio físico, químico del hombre, hace que el mismo funcione a plenitud en la actividad principal que es el trabajo. Un cambio de equilibrio físico y mental del ser humano, será cuando su salud comience a disminuir y alterar su comportamiento normal en sus actividades cotidianas. (Flores, 2004, p. 121)

En síntesis, la salud en el trabajo es fundamental dentro del esquema integral del buen vivir del ser humano, a nivel universal. Y al respecto Henao, (2010), en su obra —Salud Ocupacional Conceptos Básicos, dice: 18 [...] No hay que humanizar el trabajo, pues es humano, hay que dignificar al hombre a través del trabajo. [...] Salud es el estado de bienestar físico, mental y social y la capacidad de funcionar en la sociedad y no solamente la ausencia de malestar o enfermedad. [...] En general se puede sospechar que existen riesgos profesionales en todas aquellas situaciones en las que no se ha considerado al ser humano. (Henao, 2010 págs. 24 - 25 - 26)

Los expertos en Salud Ocupacional Jorna Rantanen e Igor A. Fedotov, argumentan lo siguiente: La prestación de servicios de salud en el trabajo implica realizar actividades en el lugar de trabajo con el fin de proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores, así como mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Estos servicios se prestan por profesionales de la salud en el trabajo que actúan individualmente o integrados en servicios especiales de la empresa o en servicios externos. El campo de la salud en el trabajo es más amplio y no abarca sólo las actividades realizadas por el servicio de salud en el trabajo.

Es una actividad interdisciplinaria e intersectorial en la que participan, además de los profesionales de la salud y la seguridad en el trabajo, otros especialistas tanto de la empresa como no pertenecientes a ella, así como las autoridades competentes, las empresas y los trabajadores y sus representantes. Este tipo de participación hace necesario un sistema bien desarrollado y coordinado en el lugar de trabajo.

La infraestructura necesaria debería comprender todos los sistemas administrativos,

organizativos y operativos necesarios para realizar con éxito las tareas de salud en el trabajo y garantizar su desarrollo sistemático y su mejora continua. (Jorna Rantenen, Igor Fedotov, 1985 pág. 699). Pero para garantizar este desempeño debemos conocer los accidentes laborales más frecuentes.

## **SEGURIDAD LABORAL**

La definición de Seguridad en el Trabajo describe a la especialidad como el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El accidente del trabajo constituye la base del estudio de la Seguridad Laboral, y lo enfoca desde el punto de vista preventivo, estudiando sus causas (por qué ocurren), sus fuentes (actividades comprometidas en el accidente), sus agentes (medios de trabajo participantes), su tipo (como se producen o se desarrollan los hechos), todo ello con el fin de desarrollar la prevención.(Wikipedia 2007 )

Puede definirse como un suceso no deseado que ocasiona pérdidas de las personas, la propiedad o a los procesos laborales, el accidente es el resultado del contacto con una sustancia o fuente de energía (mecánica, eléctrica, química, ionizante, acústica etc.) superior al umbral límite del cuerpo o estructura con el que se realiza el contacto.

Accidente laboral es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte (Ley 16.744)

## **TIPOS DE ACCIDENTES LABORALES**

Los accidentes ocurren porque la gente comete actos incorrectos o porque los equipos, herramientas, maquinarias o lugares de trabajo no se encuentran en condiciones adecuadas. El principio de la prevención de los accidentes señala que todos los accidentes tienen causas que los originan y que se pueden evitar al identificar y controlar las causas que los producen.

## **Causas Directas**

**Origen humano (acción insegura):** definida como cualquier acción o falta de acción de la persona que trabaja, lo que puede llevar a la ocurrencia de un accidente.

**Origen ambiental (condición insegura):** definida como cualquier condición del ambiente laboral que puede contribuir a la ocurrencia de un accidente.

No todas las acciones inseguras producen accidentes, pero la repetición de un acto incorrecto puede producir un accidente.

No todas las condiciones inseguras producen accidentes, pero la permanencia de una condición insegura en un lugar de trabajo puede producir un accidente.

## **Causas Básicas:**

**Origen Humano:** explican por qué la gente no actúa como debiera.

### **- NO SABER:**

Desconocimiento de la tarea (por imitación, por inexperiencia, por improvisación y/o falta de destreza).

### **- NO PODER:**

**Permante:** Incapacidad física (incapacidad visual, incapacidad auditiva), incapacidad mental o reacciones sicomotoras inadecuadas.

**Temporal:** adicción al alcohol y fatiga física.

### **- NO QUERER:**

**Motivación:** apreciación errónea del riesgo, experiencias y hábitos anteriores.

**Frustración:** estado de mayor tensión o mayor agresividad del trabajador.

**Regresión:** irresponsabilidad y conducta infantil del trabajador.

**Fijación:** resistencia a cambios de hábitos laborales.

**Origen Ambiental:** Explican por qué existen las condiciones inseguras.

Normas inexistentes.

Normas inadecuadas.

Desgaste normal de maquinarias e instalaciones causadas por el uso.

Diseño, fabricación e instalación defectuosa de maquinaria.

Uso anormal de maquinarias e instalaciones.

### **Acción de terceros.**

Se excluyen los accidentes producidos por fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo o los producidos intencionalmente por la víctima.

Procedimiento legal en caso de accidente del trabajo: El empleador deberá denunciar el accidente inmediatamente de producido o dentro de las 24 horas siguientes.

También podrá denunciarlo el trabajador accidentado o cualquier persona que haya tomado conocimiento de este hecho.

En casos de urgencia, la institución de salud prestará la atención médica sin la Orden de Atención, la que deberá ser presentada por el trabajador, familiar o empleador dentro del plazo máximo de un día hábil después de efectuada la atención.

## **CLASIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES**

No existe una clasificación única para los tipos de accidentes que ocurren en los ambientes laborales. Las estadísticas, de acuerdo a sus características, clasifican los accidentes según su tipo de acuerdo a sus objetivos. En todo caso se debe destacar que el tipo de accidente se puede definir diciendo “que es la forma en que se produce el contacto entre el accidentado y el agente”.

### **Accidentes en los que el material va hacia al hombre:**

Por golpe.

Por atrapamiento.

Por contacto.

#### **Accidentes en los que el hombre va hacia el material:**

Por pegar contra.

Por contacto con.

Por prendimiento.

Por caída a nivel (por materiales botados en los pasillos, piso deteriorado, manchas de aceite en el suelo, calzado inapropiado).

Por caída a desnivel (desde escaleras o andamios).

Por aprisionamiento.

#### **Accidentes en los que el movimiento relativo es indeterminado:**

Por sobreesfuerzo.

Por exposición.

La ventaja de conocer la tipología de cada accidente estriba en que a cada tipo le corresponderán medidas específicas de prevención.

### **FUNDAMENTO TEÓRICO – VARIABLE DEPENDIENTE**

#### **RENDIMIENTO INTEGRAL DE LOS EMPLEADOS**

Para explicar el rendimiento integral debemos conocer los siguientes términos:

#### **NORMAS DE SEGURIDAD**

Se refieren al conjunto de reglas e instrucciones detalladas a seguir para la realización de una labor segura, las precauciones a tomar y las defensas a utilizar de modo que las operaciones se realicen sin riesgo, o al menos con el mínimo posible, para el trabajador que la ejecuta o para la comunidad laboral en general. Estas deben promulgarse y difundirse desde el momento de la inducción o re inducción del trabajador al puesto de trabajo, con el fin de evitar daños que puedan derivarse como

consecuencia de la ejecución de un trabajo. Por lo tanto se deben hacer controles de ingeniería que sirven para rediseñar los procesos, la buena distribución de los puestos de trabajo y procurar instalaciones adecuadas.(Ministerio laboral 2011)

Las Normas de Seguridad son:

- a) Las recomendaciones preventivas recogidas formalmente en documentos internos que indican maneras obligatorias de actuar.
- b) Directrices, órdenes e instrucciones que instruyen al personal de la empresa sobre los riesgos que pueden presentarse en su actividad y la forma de prevenirlos.
- c) Regla que es necesario promulgar y difundir con suficiente anticipación y que debe seguirse para evitar los daños que puedan derivarse de la ejecución de un trabajo.

## **EFICACIA**

El término eficacia deriva de la voz latina “efficacia”, la cual quiere decir “cualidad de hacer lo que está destinado ser”, formada a partir de elementos lexicales tales como el prefijo “ex” que significa “hacia afuera”, la raíz “facere” que alude a “hacer” y el sufijo “ia” que se refiere a una “cualidad”.

El diccionario de la real academia española define la palabra eficacia como la “capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera”. Por lo tanto se puede decir que la eficacia es aquella capacidad o cualidad para lograr, obrar o conseguir algún resultado en particular, gozando de la virtud de producir el efecto deseado.

Todos los conceptos de competir por el futuro están dirigidos a ayudar al empresario a imaginar el futuro, para después crearlo. Ahora resulta paradigmático pensar que, si alguna empresa llega a lograr el futuro, aunque sea en el diseño al nivel de pensamiento, no puede sobreentenderse que las otras no lo logren, dejen de ser líderes para convertirse en seguidoras, porque no hay un futuro único, como tampoco una única empresa. Cada empresa puede tomar o concebir su futuro y tener éxito sin pensar en el fracaso del otro ni el espacio temporal que se tomen para implantar la

categoría exitosa. (Pacheco, Castañeda, Caicedo, 2004, p. 154)

En el ámbito empresarial y la economía, eficacia es un término muy utilizado, y a lo largo del tiempo grandes personajes de estos ámbitos han plasmado sus propias aportaciones sobre un concepto para la palabra eficacia, donde muchos acuerdan que eficacia es la adquisición de los objetivos trazados previamente; por su lado otros manifiestan que el termino es simplemente la realización de las cosas correctamente, con el simple propósito de lograr o alcanzar las metas previstas.

## **EFICIENCIA**

Nunca debe confundirse la noción de eficacia con la idea de “eficiencia”, que deriva de raíces latinas, específicamente de “efficientia”, aludiendo a la utilización racional de los recursos con los que se cuenta, para así lograr alcanzar un objetivo previamente propuesto.

En otras palabras es consumir o efectuar las metas y objetivos con la menor cantidad de recursos disponibles y tiempo; lo que es un requisito para evitar o cancelar errores o derroche. Idea que se diferencia de la eficacia dado que esta simplemente hace referencia a lograr los objetivos y metas programadas con los recursos disponibles en un tiempo dado.

Eficiencia “En un sentido amplio, consiste en reconocer e interpretar las condiciones dentro de las cuales opera la organización y establecer lo que es correcto hacer para adecuar su actuación a las condiciones del entorno. Es la capacidad para definir las premisas de la acción administrativa en función de la situación”. (Pacheco, Castañeda, Caicedo, 2004, p. 154)

Los términos eficiencia, excelencia y competitividad son algunos de los más empleados a la hora de calificar o analizar una empresa, estos son los elementos fundamentales que componen al desempeño empresarial. La competitividad supone conceptos como eficiencia, eficacia y excelencia. Entre los objetivos básicos de una empresa se encuentra lograr la eficiencia, eficacia, el auto control y la competitividad

en general, o sea, toda empresa busca la supervivencia dentro del entorno económico y el mercado.

## **DESEMPEÑO LABORAL**

Desempeño:

El desempeño, es el objeto de desarrollo y evaluación de una competencia a través de acciones, conductas o indicadores, los cuales surgen de las operaciones mentales de cada nivel, en la empresa. (Flores, 2004, p. 121)

El desempeño laboral es enseñar y potenciar competencias aplicables a una variedad de situaciones laborales y áreas de ocupación. Ya no es concebida como una etapa acotada y previa a la vida activa, sino que es considerada como parte de un proceso permanente de formación a lo largo de la vida de las personas. La responsabilidad por la Formación Profesional se comparte entre diversos actores y es asumida como un desafío de toda la sociedad.

Evaluación y seguimiento del desempeño Porter, M. (2005) La evaluación y seguimiento del desempeño es una apreciación sistemática de las características personales de preparación, rendimiento y potencialidad que posee el trabajador para apoyar el logro de los objetivos institucionales, donde intervienen técnicas de selección del personal para identificar al trabajador idóneo para cada puesto de trabajo en base a las condiciones físicas, intelectuales y psicológicas que cada persona posee y que el puesto de trabajo lo requiere. Krell, O. (2008) Es común que ante la disminución del desempeño laboral no se adviertan las causas que lo provocan.

El cerebro quemado es la fase crítica del estrés provocada por tareas que demandan atención intensa o prolongada, originando agotamiento físico o mental, actitudes frías y despersonalizadas, sentimientos de falta de realización y rebaja de la autoestima. Ante la falta de correspondencia entre la tecnología disponible y el trabajo humano, ni la medicina ni la psicología aportan soluciones para sincronizar el



desfase del tiempo y el trabajo con la vida. Un desempeño está formado por:

Una habilidad y operación mental (Proceso cognitivo).

El concepto o saber por construir (Proceso conceptual).

El contexto donde se aplicará el aprendizaje y la actitud que debe generarse.

### **Supervisión**

Es vigilar el tiempo y la calidad con que se realiza el proceso de producción o la prestación de servicio dentro de la empresa, y por lo tanto, se ejerce la inspección superior en trabajos realizados por otros, apoyando la coordinación de actividades de los empleados de tal manera que se cumplan los objetivos institucionales.

### **Motivación del Personal**

Definiremos a la motivación como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. La motivación es el impulso que inicia, guía el comportamiento alcanzar la meta u objetivo. Si nos ponemos a pensar en la historia del hombre, los objetivos y las metas siempre estuvieron, por lo tanto siempre existió la motivación. Es la forma en que la conducta se inicia se energiza, se dirige, y se detiene, con el tipo de reacción subjetivo que está presente en la organización mientras sucede todo esto. La motivación de personal se refiere a un estado interno que activa y dirige los pensamientos de las personas lo que permite cumplir una meta. . Es el ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia una actividad. Modelos de motivación: Modelo de coerción: puede lograr una motivación mediante estímulos. Por ejemplo: sanciones, multas, amenazas Modelo económico: la principal motivación es la remuneración Modelo sistema abierto: hacen lo que les gusta y cobran por eso.

### **Motivaciones para obtener conciencia de seguridad**

Según la oficina internacional de Trabajo de Ginebra, al comienzo del siglo actual,

los accidentes del trabajo constituían uno de los más graves problemas con los que debían enfrentarse la industria de todo el mundo .Basta pensar que 50 de 100.000 trabajadores, resultan muertos a consecuencia de los accidentes de trabajo. A pesar de más de medio siglo de prevención de accidentes, reduciendo el problema casi dos tercios, los accidentes siguen constituyendo una importante preocupación y una grave responsabilidad para los empresarios, mandos y obreros.

Se pueden diferenciar cinco tipos de motivaciones o razones por la cuales se debe hacer seguridad en el trabajo:

- Humanitarias
- Morales.
- Sociales.
- Económicas.
- Legales.

**Motivaciones humanitarias:** Indudablemente, cualquier otra razón debe dejar paso ante el carácter altamente humanitario que presenta la prevención de accidentes. Todos sabemos que el accidente del trabajo puede producir: Sufrimientos físicos y morales asociados con las pérdidas de padres, hijos amigos y seres queridos. Pudiendo llevar consigo la penuria a los hogares de los lesionados y cambiar el destino humano de toda una familia. Sinsabores inesperados y no deseados, y los grandes inconvenientes. Dolores físicos y molestias que causan las lesiones, desde el comienzo del accidente, a pesar del proceso de la medicina, puede prolongarse durante los cuidados posteriores. Problemas psicológicos que acompañan a las incapacidades permanentes o deformaciones físicas, por la incertidumbre del mañana, con el pensamiento de verse físicamente disminuido.

Este conjunto de sufrimiento es lo que cada uno debería intentar evitar. Este fin, altamente humanitario, debe ser la línea de conducta de cada uno de nosotros, con el objetivo de reducir el número y gravedad de los accidentes de trabajo.

**Motivaciones morales:** Es un deber moral, en todo los escalones de la empresa, el velar por la integridad física y la salud de las personas a sus órdenes, y el mismo

deber se extiende a los obreros mismos, que han de velar por su propia seguridad y la de sus compañeros de trabajo.

Seria anormal, e incluso inmoral, exponer a un ser humano a riesgo que podrían fácilmente ser suprimido. Se debe constituir un caso de conciencia y debe mantener la capacidad de trabajo de sus hombres. Motivaciones sociales: Si el obrero ve que su empresa y sus mandos se preocupan de mejorar las condiciones de seguridad de su trabajo, él mismo se preocupa de su seguridad personal, poniendo mayor atención en la realización de su trabajo y llegando a crearse un clima de comprensión más profundo entre la empresa, los mandos y los obreros, por el respeto que se tiene a su personalidad. Un clima de confianza y una impresión de satisfacción en el trabajo se notan en aquellas empresas en las que la seguridad se coloca en el primer plano de las preocupaciones.

**Motivaciones económicas:** Hay que tener en cuenta también que las exigencias de los aspectos materiales inherentes al ordenamiento social en el que vivimos y obramos. Los accidentes de trabajo cuestan mucho.

El dinero que suponen, tanto a la empresa como a los trabajadores, es dinero perdido del cual nadie se beneficia, el absentismo imputable a los accidentes laborales supone un porcentaje elevado de horas perdidas, que influyen en el volumen de producción de todas las empresas. Al disminuir la cantidad producida se vende forzosamente menos cantidad y se obtienen menos beneficios, es posible que por la falta de producción no se pueda servir al mercado habitual, con la consiguiente pérdida del cliente.

El costo de los accidentes de trabajo influye sobre el costo total del producto, los costos de los accidentes se reduce solamente a los que cubre la póliza del seguro de accidentes. Se pueden considerar tiempos perdidos los siguientes:

Salario del día en que se produjo la lesión o Ayudando al accidentado, por curiosidad o por simpatía o Investigando la causa del accidente Reorganizando el puesto de trabajo para que el puesto del lesionado se cubierto o Adiestrando al sustituto

Preparando informes oficiales o Menor rendimiento de los lesionados

Rendimiento disminuido de los que sustituyen a los lesionados Los accidentes suelen producir interrupciones importantes en la producción que no son susceptibles de recuperación.

**Motivaciones legales:** La administración pública exige el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de seguridad, sancionando su infracción con multas, llegando a suspensiones de trabajo cuando no se reúnen las condiciones mínimas de seguridad.

## **AMBIENTE DE TRABAJO**

El entorno laboral es el ambiente que rodea al trabajador dentro de la empresa constituido por factores extrínsecos a él que de una u otra manera lo afectan e influyen en el desarrollo de sus actividades. El entorno laboral es una exposición diaria a las diferentes variables laborales, como la movilidad laboral para lo que se necesita motivar a los miembros de la organización de manera que resulte como fuerza impulsora (Dolon, 2007).

**Relaciones laborales – Contratación colectiva:** Los programas de planeación de los recursos humanos casi siempre deben incluir también aspectos de relaciones laborales y contratación colectiva. Si se van a eliminar los trabajos anticuados, con frecuencia las provisiones de seguridad del sindicato requieren la relocalización del trabajador y esfuerzos de capacitación. Las nuevas aptitudes que se van a pedir al trabajador en fecha futura pueden ser áreas de actual o futuro descontento laboral (Dolon, 2007).

Muchas veces las estrategias y tácticas de negociación de contratos pueden ser parte del proceso de planeación de los recursos humanos. Si los trabajadores se están cambiando de una posición unida a una no unida o viceversa las actividades de planeación de los recursos humanos se deben enfocar en las futuras relaciones laborales-administrativas.

Para esto se necesita la formulación de procedimientos, políticas y reglas tentativas que se aplicarán al futuro ambiente de trabajo (Dolon, 2007).

**Condiciones laborales:** Las condiciones laborales son un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida del empleo y trabajador dentro de la empresa. Tenemos que considerar:

Las condiciones laborales iniciales se refiere a la situación física, emocional y psicológica con la cual un trabajador llega a ser parte de la empresa; así como la condición laboral actual que se refiere a la situación física, emocional y psicológica con la cual el trabajador se encuentra en este momento dentro de la empresa (Dolon, 2007).

## **ENFERMEDADES LABORALES**

Pueden ser causadas por los siguientes factores:

### **Exposición Laboral a Agentes Físicos**

Los agentes físicos son manifestaciones de la energía que pueden causar daños a las personas. Tales manifestaciones son: La energía mecánica, en forma de ruido y vibraciones. La energía calorífica, en forma de calor o frío. La energía electromagnética, en forma de radiaciones (Infrarroja, ultravioleta, rayos x, láser, etc.).

## **RUIDOS Y VIBRACIONES**

Se Puede definir el ruido como un sonido no deseado, molesto e intempestivo, una sensación sonora desagradable que en determinadas situaciones pueden causar alteraciones físicas y psíquicas.

La frecuencia del ruido se expresa en Hertzios (Hz) o ciclos por segundo. Su intensidad se mide en decibelios (dB) y varía de los 0 dB hasta los 140 dB.

Para poder mantener una conversación a una distancia normal (unos metros), el nivel de ruido no debe ser superior a 60 - 70 decibelios (A). Si no se consigue entender lo que dice otra persona, hablando normalmente a un metro de distancia, se puede sospechar que el ruido es excesivo.

### **Efectos del ruido.**

La exposición prolongada a niveles elevados de ruido continuo causa, frecuentemente, lesiones auditivas progresivas, que pueden llegar a la sordera. También los ruidos de impacto o ruidos de corta duración pero de muy alta intensidad (golpes, detonaciones, explosiones...), pueden causar, en un momento, lesiones auditivas graves, como la rotura del tímpano.

Pero la pérdida de audición no es el único efecto del ruido sobre el organismo. Puede afectar también al sistema circulatorio (taquicardia, aumento de la presión sanguínea), disminuir la actividad de los órganos digestivos y acelerar el metabolismo y el ritmo respiratorio, provocar trastornos del sueño, irritabilidad, fatiga psíquica, etc... Todos estos trastornos disminuyen la capacidad de alerta del individuo y pueden ser, en consecuencia, causa de accidentes. Por si fuera poco, el ruido dificulta la comunicación e impide percibir las señales y avisos de peligro, hecho que puede ser también causa de accidente.

### **Lucha contra el ruido**

Las medidas de control del ruido son muchas y variadas. Veamos algunas: Actuación sobre el foco emisor del ruido: Consiste en diseñar o adquirir los equipos, máquinas o instalaciones menos ruidosos que sea posible, o en adoptar medidas técnicas, sobre los equipos ya existentes, tendentes a reducir el ruido que emiten. Impedir o dificultar la propagación del ruido: Para impedir o dificultar la propagación del ruido, pueden adoptarse las siguientes medidas:

Aislar (encerrar) los equipos o máquinas ruidosas en recintos apropiados.

Instalar pantallas absorbentes alrededor de la máquina.

Montar la máquina sobre aisladores de vibración, para evitar su propagación a través del suelo.

Recubrir paredes, techo y suelo con materiales absorbentes.

Concentrar, en recintos aislados, las operaciones o tareas ruidosas.

En cierto tipo de instalaciones, será posible aislar, mediante cabinas insonorizadas, a los operarios que las controlan.

### **Protección auditiva personal.**

El oído es un órgano muy sensible que debemos proteger. Cuando las medidas técnicas de reducción del ruido resultan insuficientes, es necesario que los trabajadores expuestos utilicen protección auditiva, como tapones o auriculares adecuadamente seleccionados para cada caso.

### **Las vibraciones.**

La exposición a vibraciones se produce cuando se transmite a alguna parte del cuerpo el movimiento oscilante de una estructura, ya sea el suelo, una empuñadura o un asiento.

Las vibraciones pueden ser de muy baja frecuencia, por ejemplo las que genera el balanceo de trenes y barcos, que producen mareos; de baja frecuencia, como las de los vehículos en movimiento, carretillas elevadores, tractores, etc., que provocan efectos sobre el oído interno y retardan los tiempos de reacción; y de alta frecuencia, tales como las que producen las motosierras, los martillos neumáticos, etc., que tienen consecuencias más graves como son los problemas articulares, ciertos traumatismos, trastornos vasomotores y lesiones en brazos y piernas.

La protección contra las vibraciones se basa fundamentalmente en intentar eliminarlas en origen, dotando a las máquinas de amortiguadores, a las herramientas electromecánicas de mangos acolchados, etc., porque los medios de protección personal contra ellas son muy limitados.

## **TEMPERATURA Y HUMEDAD**

La temperatura interna de cuerpo humano es de aproximadamente 37°C. Una temperatura extremadamente fría o caliente no es favorable para la salud y mucho menos para trabajar. La temperatura de los locales donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares estará comprendida entre 17 y 27° C. La temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros estará entre los 14 y 25° C. La humedad relativa estará comprendida entre el 30 y el 70%, excepto en locales donde exista riesgo de acumulación de electricidad estática, en los que el límite inferior será el 50%.

### **El calor**

Uno de los efectos más frecuentes del calor es el estrés térmico, que es un estado de malestar físico producido por una acumulación excesiva de calor en el cuerpo humano. Cuanta más alta es la temperatura ambiente, más rápido trabaja el corazón, se produce una aceleración del pulso, calambres, fatiga y agotamiento.

Por otra parte, la transpiración excesiva puede producir deshidratación. Es necesario reponer la pérdida de agua mediante la ingestión frecuente de líquidos no alcohólicos (agua o refrescos).

El estrés térmico se previene en primer lugar, acondicionando los locales de trabajo, para conseguir unos niveles adecuados de temperatura y humedad, y asegurando una adecuada ventilación y renovación del aire.

Cuando no se pueda reducir la temperatura ambiente, es preciso establecer periodos de descanso en recintos climatizados. También la higiene personal es importante: la piel debe mantenerse siempre limpia para facilitar la transpiración.

En los puestos de trabajo en los que existen focos de calor radiante muy intenso (bocas de hornos, por ejemplo), deberá utilizarse ropa esencial de protección contra el calor. En algunos casos puede ser necesarios incluso utilizar aislamientos



especiales o trajes refrigerados.

### **El frío**

Entre los efectos de la exposición a ambientes muy fríos destacan como más importantes la hipotermia, o bajada excesiva de la temperatura corporal y la congelación.

Para proteger a los trabajadores contra los efectos del frío se deben calefactar los locales debidamente para conseguir una temperatura correcta. Cuando sea preciso trabajar en lugares o locales donde no se puede evitar la presencia de bajas temperaturas (cámaras frigoríficas, o exteriores, por ejemplo), los trabajadores deben llevar ropa, guantes, calzado y gorro de abrigo.

## **RADIACIONES**

Se denomina radiación a la emisión y propagación de energía. Las radiaciones son ondas electromagnéticas o corpusculares emitidas por determinadas materias y equipos, en circunstancias.

### **Radiaciones infrarrojas**

Son ondas térmicas emitidas por un cuerpo cuando se encuentra a elevada temperatura. Es la forma en que se propaga el calor. Este tipo de radiaciones no penetran profundamente en la piel, pero su efecto de calentamiento puede producir serios trastornos. Este contaminante físico se presenta principalmente en industrias como la del vidrio, fundiciones, etc.

Para protegerse, el trabajador debe utilizar ropa especial antitérmica y reflectante.

### **Radiaciones ultravioletas**

Son radiaciones electromagnéticas capaces de producir irritaciones graves en la piel

y en los ojos. Un ejemplo típico de los efectos de este tipo de radiaciones son las quemaduras producidas por el sol. En la industria, este tipo de contaminante físico se presenta principalmente en las operaciones de soldadura eléctrica. Los soldadores conocen bien la "quemadura" de los ojos y el "enrojecimiento" de la piel, efectos ambos de las radiaciones ultravioletas violetas. El soldador y su ayudante deben proteger su piel con un vestuario adecuado, que no deje partes del cuerpo expuestas a las radiaciones. La cara y los ojos deben ser protegidos con pantallas especiales dotadas de cristales filtrantes.

### **Radiaciones ionizantes**

Son cualquier radiación electromagnética o corpuscular, capaces de producir iones directa o indirectamente, cuando pasan a través de la materia. Son las emitidas por las materias radiactivas. Un ejemplo típico de este tipo de radiaciones son los Rayos X.

Este tipo de radiaciones se utilizan en la industria para detectar la presencia de poros y grietas en tuberías, cordones de soldadura, moldes y piezas diversas. También son profusamente utilizados en medicina. La protección del trabajador contra este tipo de contaminante físico es más compleja, lo que las tareas en las que exista riesgo de exposición a radiaciones ionizantes sólo pueden ser realizadas por personal especialmente formado en este sentido.

**Evaluación del peligro:** Para que la protección personal constituya una respuesta eficaz un problema de riesgo profesional, es preciso conocer plenamente la naturaleza del propio riesgo y su relación con el medio ambiente de trabajo en su conjunto. Las consecuencias de proporcionar dispositivos y equipos protectores inadecuados para los riesgos y el medio ambiente global de trabajo van desde la resistencia o la negativa a llevar un equipo que resulta inapropiado hasta la merma del rendimiento laboral y el riesgo de lesión e incluso muerte del trabajador.

**Selección:** La etapa de selección está determinada en parte por la información obtenida en la evaluación del riesgo, combinada con los datos sobre el rendimiento

de la medida de protección que se prevé utilizar y el grado de exposición que seguirá habiendo una vez aplicada la medida de protección personal. El mismo tipo de lógica puede aplicarse a la selección de otros tipos de equipos y dispositivos protectores en función de la naturaleza y la magnitud del peligro, el grado de protección proporcionado y la cantidad o concentración del agente peligroso que seguirá existiendo y que se considerará aceptable mientras se utilicen los dispositivos de protección.

**Formación y educación:** Como las características de los dispositivos protectores obligan a modificar el comportamiento humano para aislar al trabajador del medioambiente de trabajo (en lugar de aislar la fuente del riesgo del medio ambiente), es poco probable que los programas de protección personal den buenos resultados si no abarcan los aspectos generales. El equipo y los dispositivos de protección son elementos esenciales de toda estrategia de control del riesgo. Pueden utilizarse eficazmente si se conoce bien el lugar que ocupan en la jerarquía de control. El uso de equipos y dispositivos protectores debe apoyarse en un programa de protección personal que garantice el funcionamiento de la protección en las condiciones de uso previstas y que quienes deben llevarla sepan usarla correctamente en su actividad laboral (Miura, T 2008).

### **Protectores de ojos y cara**

Para proteger los ojos y la cara se utilizan gafas con montura integral, pantallas faciales y elementos parecidos que impiden la penetración de partículas y cuerpos extraños, compuestos químicos corrosivos, humos, láseres y radiaciones.

Hay seis tipos básicos de protectores de los ojos y la cara:

1. Gafas, con o sin protectores laterales;
2. Gafas con montura integral
3. Pantallas que protegen las cuencas oculares y la parte central del rostro
4. Tipo casco, que protegen por completo la parte frontal del rostro
5. Pantallas protectoras de mano
6. Capuchas que cubren por completo la cabeza, como los cascos de buzo.(Miura, T

2008).

**Protección para las piernas:** Las lesiones de pies y piernas son comunes en muchos sectores industriales. La caída de un objeto pesado puede lesionar el pie, en particular los dedos, en cualquier lugar de trabajo, pero sobre todo en industrias pesadas, como la minería, la fabricación de productos metálicos, la ingeniería, la construcción y el montaje.

### **Tipos de protección.**

El tipo de protección del pie y la pierna debe elegirse en función del peligro. En ciertas industrias ligeras pueden ser suficientes los zapatos normales. Muchas mujeres, por ejemplo, usan calzado que les resulta cómodo, como sandalias o zapatillas viejas o zapatos con tacones muy altos o desgastados. Esta práctica debe desaconsejarse, porque este tipo de calzado puede provocar accidentes. En ocasiones bastan unos zapatos protectores o unos zuecos y en otros casos hay que usar botas o polainas.

Las botas de caucho sintético protegen bien frente a las lesiones de origen químico. En medios donde las quemaduras causadas por metales fundidos o productos químicos constituyan un peligro destacado, es importante que los zapatos o botas no tengan lengüeta y que los cordones salgan por la parte superior y no se enganchen por dentro. Las polainas y espinilleras de caucho o metálicas sirven para proteger la pierna por encima de la línea del calzado, en especial frente al riesgo de quemaduras. A veces hay que utilizar rodilleras, sobre todo cuando el trabajo obliga a arrodillarse, como ocurre en algunos talleres de fundición y moldeo.

## **REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

### **Art. 5.- Responsabilidades del IESS.**

**“No. 2.-** vigilar el mejoramiento del medio ambiente laboral y de la legislación

relativa a prevención de riesgos profesionales, utilizando los medios necesarios y siguiendo las directrices que imparte el Comité Interinstitucional”.

“**No. 5.-** informar e instruir a empresas y trabajadores sobre prevención de siniestros, riesgos del trabajo y mejoramiento del medio ambiente”.

## **CÓDIGO DEL TRABAJO**

### **Art. 438.- Normas de prevención de riesgos dictadas por el IESS**

En las empresas sujetas al régimen del Seguro de Riesgos del Trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en el Código de Trabajo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

## **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**Plan de Asesoría:** del Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Se aplicará como un plan de asesoramiento a los empleadores y trabajadores cubiertos por el Seguro de Riesgos del Trabajo y su operativización será responsabilidad de los funcionarios de las unidades provinciales de Riesgos del Trabajo. Este plan será revisado periódicamente sobre la base de las observaciones provenientes de todos los sectores involucrados.

## **HIPÓTESIS**

- “La seguridad laboral afecta el rendimiento integral de los empleados en la empresa CALZAFER de la ciudad de Ambato”.

## **SEÑALAMIENTO DE LAS VARIABLES**

- Variable independiente: Seguridad laboral
- Variable dependiente: Rendimiento integral de los empleados

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN**

##### **ENFOQUE**

###### **Cualitativo**

“El enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p. 364).

Mediante el enfoque cualitativo se pondrá en claro las características de cómo se va a realizar la investigación, así también se analizará las cualidades de los trabajadores, el ambiente en el que se desenvuelven y el nivel de satisfacción de sus necesidades.

###### **Modalidad de la Investigación**

###### **Investigación Bibliográfica**

Para la elaboración del marco teórico del presente proyecto se ha utilizado la investigación bibliográfica que se usa para acceder a los documentos que tienen información para el trabajo, tales como libros, revistas, periódicos, investigaciones científicas y documentos en general.

###### **Investigación de campo**

Las herramientas de recopilación de información para una investigación de campo son aquellos instrumentos que se aplican directamente en el ambiente donde se

presenta el fenómeno de estudio.

Para ello se requiere de la elaboración de un plan de trabajo, el diseño de los instrumentos, del levantamiento de la información en el campo donde se presenta el fenómeno y de la concentración y el análisis de los resultados. (Muñoz, 2011, p. 226)

Además, permitirá analizar y estudiar el problema en el lugar en donde se da el mismo; su proceso, a fin de establecer en qué momento se producen los accidentes en el ambiente laboral así como también proponer una solución que contribuya al cambio de actitudes y aptitudes en todos los integrantes de la empresa.

El presente trabajo se apoyará en la modalidad bibliográfica o documental, ya que se cuenta con todas las fuentes para recolectar información tanto de la variable independiente como dependiente, que ayudarán a argumentar y defender el problema de investigación. Este tipo de información se la ha obtenido de libros, revistas, tesis de grado; relacionados con la Gestión Trabajo Social y su Desempeño Laboral.

Es una modalidad de campo porque se recopilará la información necesaria con el personal de la empresa, a través de preguntas directas a los trabajadores de manera que permitirá recolectar y registrar datos referentes al problema y tener un contacto directo con la realidad del objeto en estudio.

## **NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN**

### **Investigación exploratoria**

La presente investigación es de tipo exploratoria, ya que permite determinar el problema analizando previamente el contexto y el entorno en donde se desarrolla, logrando de esta manera conocer a fondo el mismo.

### **Investigación descriptiva**

La investigación también es de tipo descriptiva, como su palabra lo dice ayuda a

describir el problema en toda su dimensión, tiempo y espacio; partiendo del paradigma critico-propositivo que toma el investigador, logrando de esta manera describir en todo un contexto el origen del problema en estudio

También se utilizara la investigación correlacional por cuanto permite analizar y medir la relación de la variable independiente: La seguridad laboral y la variable dependiente: el rendimiento integral de los empleados en la empresa CALZAFER.

## **POBLACIÓN Y MUESTRA**

La población de la presente investigación se trabajará con una población finita de 57 empleados hombres y mujeres en edades entre los 18 y 50 años, que están directamente involucrados con el rendimiento integral de CALZAFER empresa que elabora calzado en la ciudad de Ambato y nos ayudará a identificar las necesidades del Trabajador Social para mejorar su desempeño.

El personal está distribuido de la siguiente manera:

**Tabla N° 1 Población**

<b>PERSONAL</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>	<b>TOTAL</b>
Trabajadores	24	31	55
Conserje:	1		1
Limpieza		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>32</b>	<b>57</b>

**Elaborado por:** Alexandra Pilamunga (2017)



## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

### VARIABLE INDEPENDIENTE: Seguridad Laboral

Tabla N° 2 Operacionalización de la V.I. – Seguridad Laboral

Conceptualización	Dimensión y Variables	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas	Instrumentos
Es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasiones por consecuencia del trabajo que ejecuta o por cuenta ajena.	Salud Ocupacional  Riesgos de trabajo	Protección personal Seguridad ocupacional  Físicos Eléctricos Biológicos	¿A través de qué método de prevención de riesgos protege usted a sus trabajadores?  ¿Cuáles son los riesgos a los que ha estado expuesto dentro de la empresa?	Encuesta	Cuestionario dirigido al área administrativa de la empresa  Cuestionario dirigido al área operativa de la empresa.

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**VARIABLE DEPENDIENTE: Rendimiento integral de los empleados**

**Tabla N° 3 Operacionalización de la V.D. – Rendimiento integral de los empleados**

Conceptualización	Dimensión y Variables	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas	Instrumentos
Características individuales tales como las capacidades, habilidades y destrezas que posee un trabajador para originar resultados efectivos dentro la empresa.	<p>Capacidades</p> <p>Habilidades</p> <p>Destrezas</p>	<p>Capacidades Técnicas Operativas</p> <p>Capacidades Cognitivas</p> <p>Habilidades Mentales Físicas</p> <p>Destrezas Generales Específicas</p>	<p>¿Qué capacidades posee para desempeñar su trabajo de manera eficiente?</p> <p>¿Existe una persona encargada específicamente para el proceso de selección de personal?</p> <p>¿Sus funciones en la empresa le permiten desarrollar habilidades y competencias laborales sin tener riesgo de accidentes?</p> <p>¿Qué tipo de habilidades posee usted para realizar su trabajo?</p> <p>¿Qué destrezas posee el personal que labora en su empresa?</p> <p>¿Considera usted que un trabajo en equipo incrementa la competitividad en el trabajo?</p>	Encuesta	<p>Cuestionario dirigido a los obreros de la empresa.</p> <p>Cuestionario dirigido al área administrativa de la empresa.</p>

**Elaborado por:** Alexandra Pilamunga (2017)

## PLAN DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La recolección de la información se efectuará para poder determinar y conocer cómo afecta la seguridad laboral en el rendimiento integral de los empleados de la empresa Calzafer de la ciudad de Ambato.

**Tabla N° 4 Plan de Recolección de la Información**

PREGUNTAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Para Qué?	Para solucionar el problema de investigación
2.- ¿A qué personas o sujetos?	Administrativos, empleados y de servicio.
3.- ¿Sobre qué aspecto?	La seguridad laboral y en rendimiento integral.
4.- ¿Quién?	Alexandra Pilamunga
5.- ¿Cuándo?	Octubre-febrero 2016
6.- ¿En qué lugar se recolectara la información?	Ambato
7.- ¿Cuántas veces?	Una vez cada persona
8.- ¿Con que técnica se recolectara?	Encuesta
9.- ¿Qué instrumentos?	Cuestionario
10.- ¿En qué situación?	Se buscara el mejor momento para obtener resultados reales

Elaborado por: Pilamunga, Alexandra (2016)

A través del plan de recolección de la información se utiliza técnicas e instrumentos de investigación requeridos para recolectarla, y se contempla estrategias metodológicas para el cumplimiento de los objetivos e hipótesis de la investigación, que coincidan en el enfoque cuali-cuantitativo que se propone.

Por medio del plan de recolección de información se desea conocer el problema en esencia, por lo que se aplicara al personal operativo y parte del administrativo de la empresa CALZAFER un cuestionario que contendrá información sobre la seguridad

e higiene industrial, y el desempeño laboral, este proceso exige responsabilidad de la investigadora; y, cuando el tiempo lo amerite según el cronograma establecido, se lo realizará en las instalaciones de la empresa, serán aplicadas cuantas veces sean necesarias, mediante encuestas y observación de los hechos, se aplicará en relación directa con los obreros y el personal del área administrativa de la empresa.

Para recolectar información sobre el problema en investigación, la investigadora utilizará las siguientes técnicas e instrumentos de investigación: análisis de documentos en libros de Gestión de Trabajo Social, Tesis de Grado, páginas Web, fichas de observación, Cámara, Encuestas mediante cuestionarios y Entrevistas.

La información recolectada se realizará en el lugar del objeto de estudio, finalmente la misma será evaluada para corregir y evitar los accidentes en el ambiente laboral y mejorar el rendimiento integral de los empleados.

## **PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**

Para la presente investigación se utilizará todos los métodos y técnicas necesarios para la recolección de datos a fin, de que esta sea confiable. Elaboradas las encuestas, se procede a desarrollarlas con ayuda de las personas a las cuales está dirigida. Posteriormente se tabula la información obtenida a fin, de conocer la frecuencia con que se repite los datos en cada categoría de la variable con sus respectivas respuestas y resumirlos en cuadros estadísticos.

Una vez que se ha recopilado y tabulado la información se la analizará para presentar los resultados. Para la presente investigación los resultados serán presentados en forma tabular y gráfica, facilitando la interpretación de los mismos.

Finalmente, se establece las conclusiones y recomendaciones que la investigadora puede dar después de haber analizado el problema en todo su entorno, y a la vez ayudar a los directivos de la empresa a la toma de decisiones.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

#### **ANÁLISIS DE LA ENCUESTA**

A partir de los datos recolectados se ha obtenido una información suficiente para dar cumplimiento a los objetivos propuestos y exponer como se logró su finalidad.

En la investigación de campo se pudo recopilar toda la información necesaria mediante la aplicación de un cuestionario, aplicado a los 57 empleados de la Empresa CALZAFER ubicada en la provincia de Tungurahua del Cantón Ambato, para este estudio se ha tomado en cuenta tanto el personal operativo como el de servicio y el ejecutivo. En la encuesta se presenta 57, los mismos que serán tabulados y representados gráficamente, lo que permitirá realizar el análisis en forma porcentual.

A continuación, se detalla las respuestas obtenidas, del cuestionario aplicado

## CUESTIONARIO

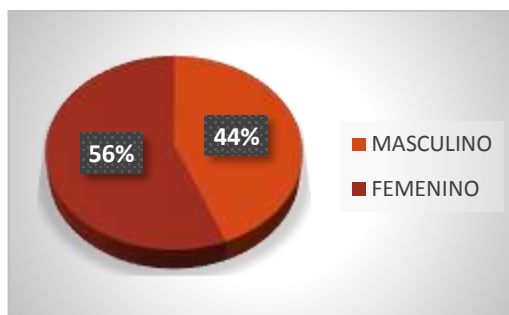
### 1.- Genero del entrevistado?

Tabla N° 5 Género

Rangos	Género	
	f	%
MASCULINO	25	43,9
FEMENINO	32	56,1
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Investigación  
Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

Gráfico N° 9 Género



Fuente: Investigación  
Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

#### Análisis:

De los 57 encuestados 25 son de sexo masculino lo que representa el 44% y 32 son de sexo femenino lo que significa el 56%

#### Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos se observó que la mayoría de empleados de la empresa CALZAFER son de género Femenino aunque es muy pequeña la diferencia, por lo que en esta empresa si se cumple con los parámetros de equidad que se promulgan en el país.

## 2.- Años de servicio en la empresa

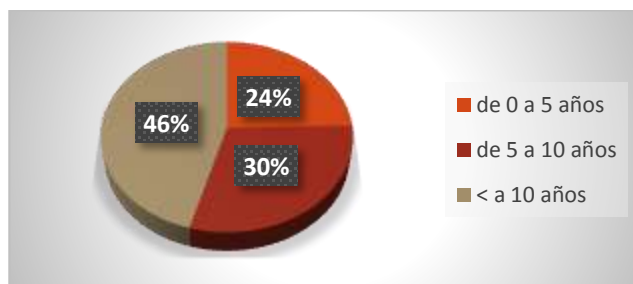
**Tabla N° 6** Años de Servicio

Rangos	Años de Servicio	
	f	%
de 0 a 5 años	14	24,6
de 5 a 10 años	17	29,8
< a 10 años	26	45,6
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Gráfico N° 10** Años de Servicio



Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

### **Análisis:**

De todos los encuestados 14 tienen dentro de la empresa más de un año lo que significa el 24%, 17 pertenecen a la empresa por más de 5 años lo que representa el 30% y finalmente 26 son parte de la empresa por más de 10 años es decir el 46% del total.

### **Interpretación:**

Al revisar este parámetro se puede considerar que la estabilidad laboral de la empresa CALZAFER es sumamente buena ya que la mayoría de sus empleados sobrepasa los 5 años dentro de la misma.

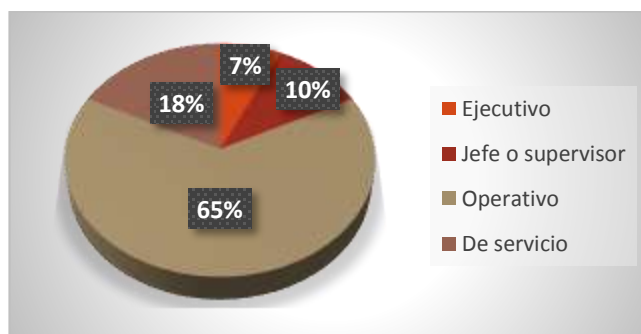
### 3.- ¿Cuál es el cargo que ocupa en la empresa?

**Tabla N° 7 Cargo**

Rangos	Cargo	
	f	%
Ejecutivo	4	7,0
Jefe o supervisor	6	10,5
Operativo	37	64,9
De servicio	10	17,5
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Investigación  
Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Gráfico N° 11 Cargo**



Fuente: Investigación  
Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

#### **Análisis:**

De los 57 empleados encuestados en la empresa CALZAFER 4 pertenecen al área ejecutiva lo que significa el 7%, 6 tienen el rango de jefes o supervisores lo que indica el 10.5%, 37 de los encuestados son de cargos operativos es decir el 64,9% y finalmente 10 pertenecen al personal de servicio lo que representa el 17.5%.

#### **Interpretación:**

De los resultados obtenidos se puede evidenciar que la gran mayoría del personal está en el área operativa y de servicio por lo que la opinión de los mismos es de suma importancia para la investigación.



**4.- ¿Porque medio se enteró de la vacante que actualmente ocupa en la empresa?**

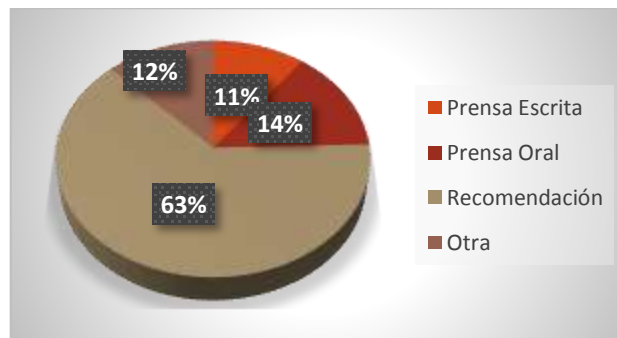
**Tabla N° 8** Medio de Difusión de la vacante

Rangos	Medio de difusión de vacante	
	f	%
Prensa Escrita	6	10,5
Prensa Oral	8	14,0
Recomendación	36	63,2
Otra	7	12,3
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Gráfico N° 12** Medio de Difusión de la vacante



Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Análisis:**

Del total de encuestados 6 se enteraron por prensa escrita, lo que significa el 10.5%, después 8 se enteraron de la vacante del puesto por prensa oral es decir el 14%, 36 se enteraron de la vacante por alguna recomendación familiar lo que representa el 63.2% del total, finalmente 7 mencionaron que se enteraron de la vacante por otros medios lo que significa el 12.3%

**Interpretación:**

De acuerdo con los datos obtenidos la mayor incidencia recae en las personas que se enteraron de la vacante por medio de recomendaciones por lo que la inversión en estos sistemas de captar personal no ha funcionado dentro de la empresa CALZAFER.

## 5.-Existe una persona encargada específicamente para la selección de personal

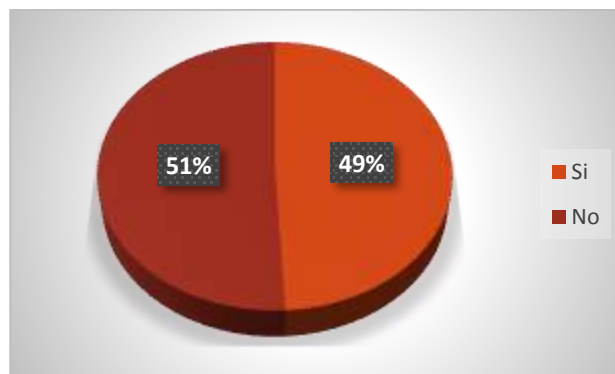
**Tabla N° 9** Encargado de Selección de personal

Rangos	Encargado de Selección de personal	
	f	%
Si	28	49,1
No	29	50,9
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Investigación

**Elaborado por:** Alexandra Pilamunga (2017)

**Gráfico N° 13** Encargado de Selección de personal



**Fuente:** Investigación

**Elaborado por:** Alexandra Pilamunga (2017)

### **Análisis:**

Del total de encuestados 28 mencionan que si existe una persona encargada de la selección de personal en recursos humanos lo que significa el 49%, mientras que 29 consideran que no existe la persona encargada de selección de personal en recursos humanos lo que representa el 51%

### **Interpretación:**

En este aspecto existe una paridad entre los dos criterios lo que significa que se debe definir una persona de recursos humanos que sea la encargada y capacitada para la selección de personal dentro de la empresa.

**6.- ¿Una vez fue contratado le indicaron las funciones que debe desempeñar?**

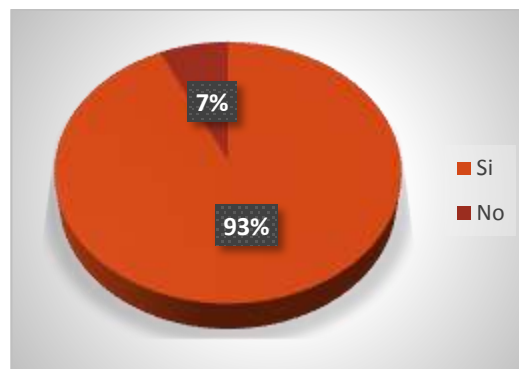
**Tabla N° 10** Indicación de Funciones

Rangos	Indicación de funciones	
	f	%
Si	53	93,0
No	4	7,0
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Investigación

**Elaborado por:** Alexandra Pilamunga (2017)

**Gráfico N° 14** Indicación de funciones



**Fuente:** Investigación

**Elaborado por:** Alexandra Pilamunga (2017)

**Análisis:**

En este caso 53 personas mencionan que si les indicaron las funciones a desarrollar en su trabajo, lo que representa el 93%, en cambio 4 personas manifestaron que no les ha indicado las funciones de su trabajo lo que significa el 7%

**Interpretación:**

Si bien a la gran mayoría se le ha indicado las funciones antes de empezar el trabajo existe un pequeño grupo que menciona que no lo han hecho, este es un aspecto a tomar en cuenta ya que el operario que no sabe cuáles son sus funciones pierde el tiempo en cosas que no las debería realizar.

**7.- Según sus funciones usted puede desarrollar sus habilidades sin riesgo de accidentes**

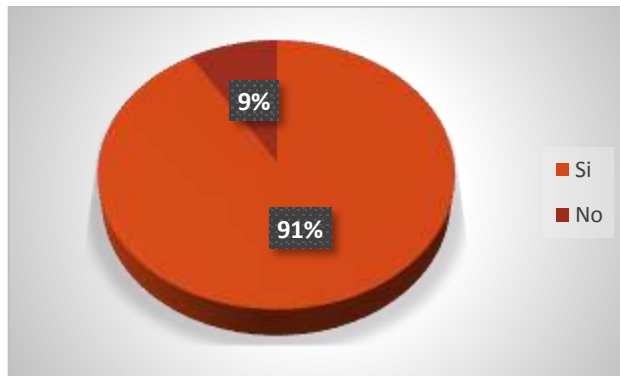
**Tabla N° 11** Desarrollo de Actividades sin riesgo

Rangos	Desarrollo de actividades sin riesgo	
	f	%
Si	5	8,8
No	52	91,2
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Gráfico N° 15** Desarrollo de Actividades sin riesgo



Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Análisis:**

Del total de encuestados 52 mencionan que no pueden desarrollar sus actividades sin riesgo que representa el 91% y 5 menciona que si pueden desarrollar sus actividades sin riesgo lo que significa el 9%

**Interpretación:**

De acuerdo a los datos obtenidos se observó que la mayoría de personal no puede desarrollar sus actividades sin correr riesgos, lo que se convierte en un aspecto negativo para la seguridad de la empresa.

## 8.- ¿Con que frecuencia se evalúa el rendimiento del empleado?

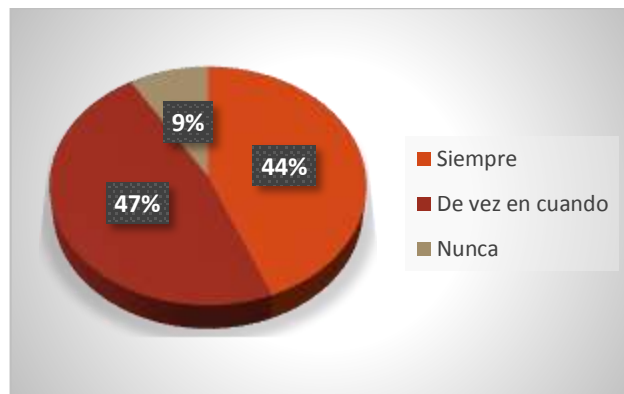
**Tabla N° 12** Se evalúa el rendimiento

Rangos	Se evalúa el rendimiento	
	f	%
Siempre	25	43,9
De vez en cuando	27	47,4
Nunca	5	8,8
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Gráfico N° 16** Se evalúa el rendimiento



Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

### **Análisis:**

De los 57 encuestados 25 mencionan que siempre se les evalúa lo que representa el 44%, mientras que 27 consideran que de vez en cuando son evaluados lo que significa un 47% y finalmente 5 informan que nunca han sido evaluados es decir un 9%

### **Interpretación:**

Lo que se puede interpretar con estos datos es que más de la mitad de los encuestados consideran que son evaluados rara vez y esto es relevante para ellos, ya que deben estar informados siempre para un mejor desenvolvimiento dentro de la empresa.

**9.- ¿A parte de los beneficios de ley, recibe otros beneficios a parte de los de ley?**

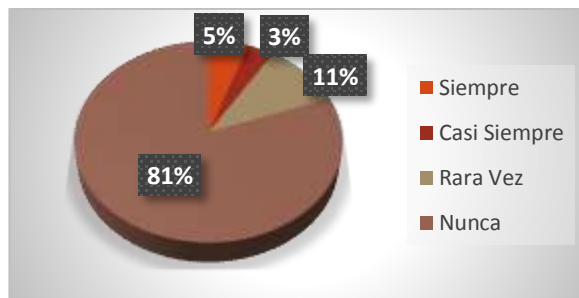
**Tabla N° 13** Recibe otros beneficios

Rangos	Recibe otros Beneficios	
	f	%
Siempre	3	5,3
Casi Siempre	2	3,5
Rara Vez	6	10,5
Nunca	46	80,7
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Gráfico N° 17** Recibe otros beneficios



Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Análisis:**

En este caso de los 57 empleados encuestados 3 mencionan que si reciben beneficios a parte de los de Ley lo que representa el 5. %, mientras 2 expresan que casi siempre lo que significa el 3.%, después 6 empleados informan que casi siempre es decir el 11% y finalmente 46 empleados mencionan que nunca reciben beneficios adicionales lo que representa el 81%

**Interpretación:**

Tomando en cuenta los resultados la mayor incidencia se evidencia en el grupo de empleados que menciona que no reciben ningún tipo de beneficio a parte de los de ley; solo un pequeño grupo menciona que si recibe este tipo de beneficios, debido a que los empleados no tienen otros incentivos para que ellos se sienta bien al momento de desarrollar sus habilidades y esto está afectando en el rendimiento.

## 10.- ¿Está de acuerdo con la remuneración por competencias?

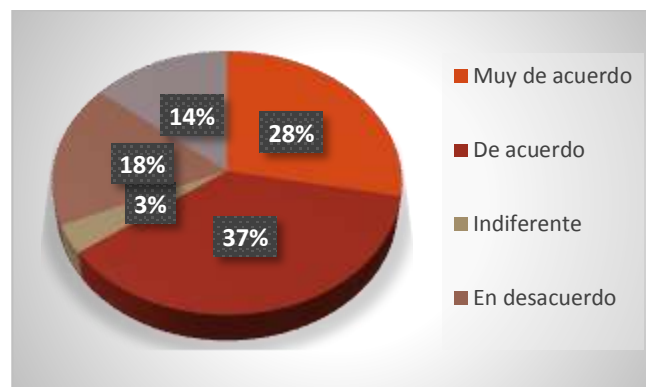
**Tabla N° 14** Remuneración por competencias

Rangos	Remuneración por competencias	
	f	%
Muy de acuerdo	16	28,1
De acuerdo	21	36,8
Indiferente	2	3,5
En desacuerdo	10	17,5
Muy en desacuerdo	8	14,0
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Gráfico N° 18** Remuneración por competencias



Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

### **Análisis:**

De los encuestados 16 mencionan que están muy de acuerdo lo que significa el 28%, 21 indican que están de acuerdo lo que representa el 37%, para 2 personas este aspecto es indiferente es decir el 3%, en cambio 10 dicen que están en desacuerdo lo que representa el 18% y finalmente 8 dicen que están muy en desacuerdo lo que significa el 14%.

### **Interpretación:**

Con estos datos se analiza que la gran mayoría de los empleados está conforme con el pago de la remuneración de acuerdo a las competencias pero una parte considerable de la nómina no lo está lo que indica que se debe hacer mayor énfasis en la comunicación de este aspecto dentro de la empresa

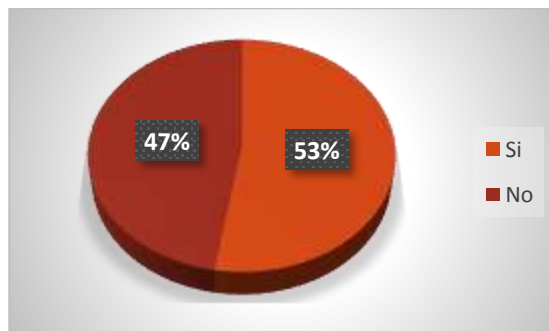
11.- ¿Al momento de contratarlo fue capacitado en las condiciones y herramientas de trabajo para el puesto que ocupa?

**Tabla N° 15** Capacitación en condiciones y Herramientas

Rangos	Capacitación en condiciones y herramientas	
	f	%
Si	30	52,6
No	27	47,4
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Investigación  
**Elaborado por:** Alexandra Pilamunga (2017)

**Gráfico N° 19** Capacitación en Condiciones y Herramientas



**Elaborado por:** La investigadora  
**Fuente:** Encuesta

**Análisis:**

De los 57 encuestados 30 mencionan que si han recibido capacitación lo que representa el 53%, mientras que 27 han mencionado que no han recibido capacitación lo que significa el 47%

**Interpretación:**

Este es un aspecto sumamente importante ya que si existe una buena capacitación en las herramientas y las condiciones de trabajo los empleados podrán desenvolver de buena manera, aunque la mayoría ha recibido capacitación existe un alto índice que no la ha recibido.



12.- ¿Hay planes de formación y capacitación en seguridad laboral en la empresa?

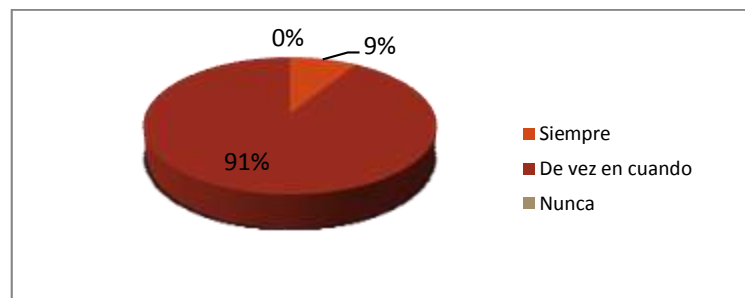
**Tabla N° 16** Planes de formación en Seguridad Laboral

Rangos	Planes de Formación en seguridad laboral	
	f	%
Siempre	5	8,8
De vez en cuando	52	91,2
Nunca	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Gráfico N° 20** Planes de formación en Seguridad Laboral



Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Análisis:**

Del total de los encuestados 5 mencionan que siempre reciben este tipo de capacitaciones lo que representa el 9%, mientras que 52 personas menciona que solo de vez en cuando sucede esto lo que significa el 91% y nunca han recibido este tipo de capacitaciones.

**Interpretación:**

La investigación revela que el mayor número de empleados mencionan que solo de vez en cuando reciben este tipo de capacitaciones, las mismas que deben ser más continuas ya que esto ayuda a la prevención de accidentes.

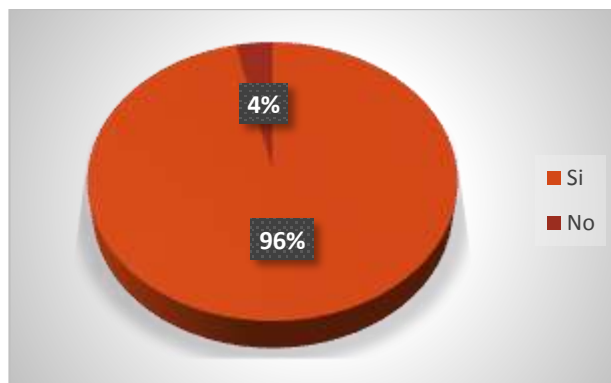
**13.- ¿Considera importante la capacitación en medidas de protección para un mejor desenvolvimiento en la empresa?**

**Tabla N° 17** Es importante la capacitación en medidas de protección

Rangos	Es importante la capacitación en medidas de protección	
	f	%
Si	55	96,5
No	2	3,5
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Investigación  
Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Gráfico N° 21** Es importante la capacitación en medidas de protección



Fuente: Investigación  
Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Análisis:**

De todos los encuestados 55 mencionan que si es importante lo que representa el 96%, mientras que 2 mencionan que no es importante lo que significa el 4%

**Interpretación:**

En este caso la mayoría de los empleados menciona que si es importante la capacitación en medidas de prevención aspecto importante para el desarrollo de las actividades.

**14.- ¿Está de acuerdo que haya un diagnóstico y prevención de enfermedades laborales?**

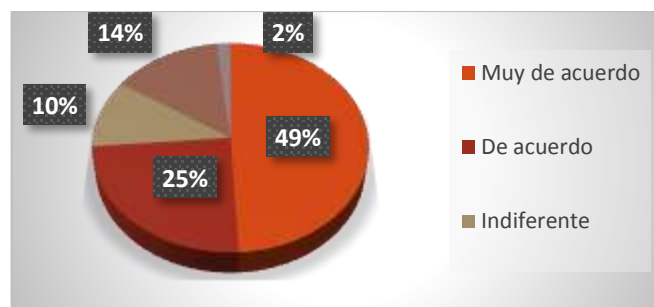
**Tabla N° 18** Debe existir un diagnóstico de enfermedades Laborales

Rangos	Debe existir un diagnóstico de enfermedades laborales	
	f	%
Muy de acuerdo	28	49,1
De acuerdo	14	24,6
Indiferente	6	10,5
En desacuerdo	8	14,0
Muy en desacuerdo	1	1,8
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Gráfico N° 22** Debe existir un diagnóstico de enfermedades Laborales



Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Análisis:**

De los encuestados 28 mencionan que están muy de acuerdo lo que significa el 49%, 14 indican que están de acuerdo lo que representa el 25%, para 6 personas este aspecto es indiferente es decir el 10%, en cambio 8 dicen que están en desacuerdo lo que representa el 14% y finalmente 1 dice que está muy en desacuerdo lo que significa el 1.8%.

**Interpretación:**

La gran mayoría de los encuestados esta consiente que un diagnóstico y prevención de enfermedades laborales es necesario dentro de la empresa por lo que están conscientes de la importancia del mismo siendo fundamental para la presente investigación.

**15.- ¿Existen medidas para prevenir accidentes de trabajo y respuestas a emergencias?**

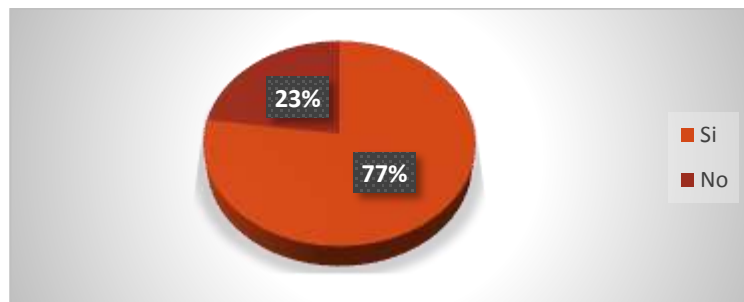
**Tabla N° 19** Existen medidas de prevención

Rangos	Existen medidas de prevención	
	f	%
Si	44	77,2
No	13	22,8
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Gráfico N° 23** Existen medidas de prevención



Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Análisis:**

De los 57 encuestados 44 mencionan que si existen medidas de prevención lo que representa el 77% mientras que 13 personas informan que no existen este tipo de medidas es decir el 23%

**Interpretación:**

De los datos obtenidos se puede interpretar que la gran mayoría de los empleados si sabe que existen este tipo de medidas pero un gran número de empleados desconoce de este tipo de medidas por lo que la difusión debe mejorar para que todos sepan de este tipo de medidas.

## 16.-¿Existen conflictos dentro de la empresa en cuanto a la actitud de Trabajo?

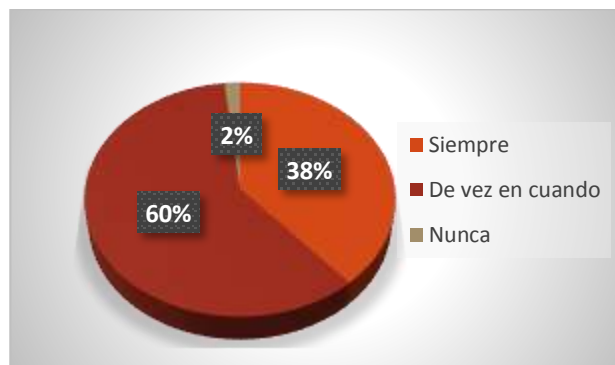
**Tabla N° 20** Conflictos en la empresa

Rangos	Conflictos en la empresa	
	f	%
Siempre	22	38,6
De vez en cuando	34	59,6
Nunca	1	1,8
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Gráfico N° 24** Género



Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

### **Análisis:**

De los empleados encuestados 22 mencionan que si existen conflictos lo que representa el 38%, mientras que 34 mencionan que de vez en cuando lo que significa el 60% y finalmente solo 1 persona indica que nunca han existido conflictos lo que es el 2%

### **Interpretación:**

La mayoría de los empleados indica que existen conflictos dentro de la empresa este es un aspecto relevante para un buen desenvolvimiento de los empleados y para el desarrollo de actividades debido a que se impone un ambiente inadecuado para el ejercicio de las actividades cotidianas.

## 17.- ¿Relación con sus compañeros de trabajo es?

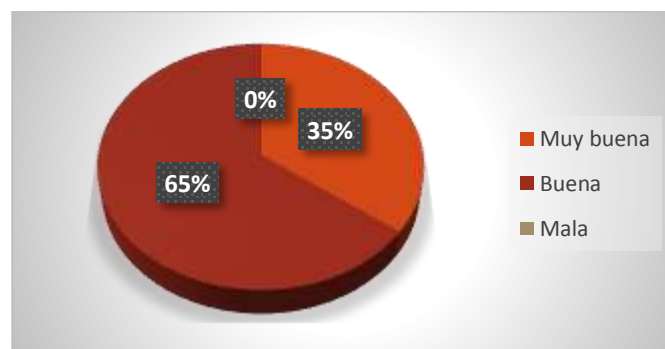
**Tabla N° 21** Relación con compañeros

Rangos	Relación con Compañeros	
	f	%
Muy buena	20	35,1
Buena	37	64,9
Mala	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Gráfico N° 25** Relación con compañeros



Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

### **Análisis:**

Del total de encuestados 20 mencionan que su relación es muy buena lo que representa el 35%, mientras 37 indican que su relación es buena es decir el 65%, no existen personas que tengan mala relación con sus compañeros.

### **Interpretación:**

De los encuestados la mayoría coinciden en que la relación de trabajo con sus compañeros es buena y puede permitir un desarrollo normal de actividades en el desempeño de sus labores.

**18.- ¿Considera usted que un trabajo en equipo incrementa la competitividad en el trabajo**

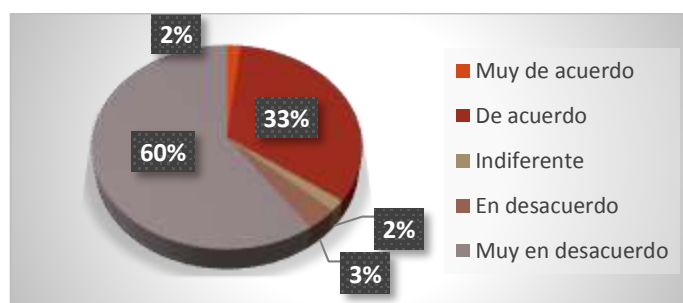
**Tabla N° 22** Trabajo en equipo incrementa la competitividad

Rangos	El trabajo en equipo incrementa la competitividad	
	f	%
Muy de acuerdo	1	1,8
De acuerdo	19	33,3
Indiferente	1	1,8
En desacuerdo	2	3,5
Muy en desacuerdo	34	59,6
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Gráfico N° 26** El trabajo en equipo incrementa la competitividad



Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Análisis:**

De los encuestados 1 menciona que está muy de acuerdo lo que significa el 2%, 19 indican que están de acuerdo lo que representa el 33%, para 1 persona este aspecto es indiferente es decir el 2%, en cambio 2 dicen que están en desacuerdo lo que representa el 3% y finalmente 34 dicen que están muy en desacuerdo lo que significa el 60%.

**Interpretación:**

En este aspecto la mayor incidencia se percibe en las personas que están en desacuerdo en que el trabajo en equipo incrementa la competitividad en el trabajo es decir que no están entendiendo el sistema implantado y que posiblemente lo que se está consiguiendo es que con el trabajo en equipo se cubran las falencias de una u otra persona en la cadena productiva.

19.- ¿Cómo califica la gestión administrativa de los recursos humanos de la empresa?

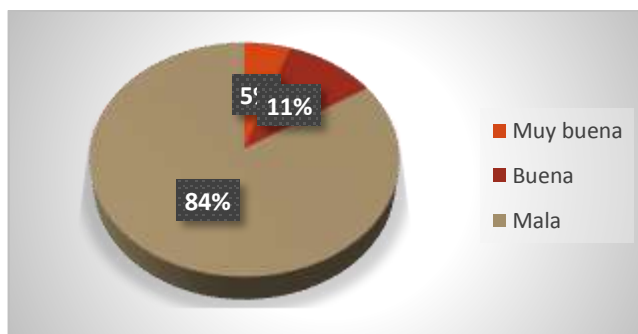
**Tabla N° 23** Gestión Administrativa

Rangos	Gestión Administrativa	
	f	%
Muy buena	3	5,3
Buena	6	10,5
Mala	48	84,2
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Investigación

**Elaborado por:** Alexandra Pilamunga (2017)

**Gráfico N° 27** Gestión Administrativa



**Fuente:** Investigación

**Elaborado por:** Alexandra Pilamunga (2017)

**Análisis:**

De los 57 encuestados 3 mencionan que es muy buena lo que representa el 5%, mientras que 6 indican que es buena la gestión administrativa lo que significa el 11% y finalmente 48 mencionan que la gestión administrativa es mala lo que indica el 84%

**Interpretación:**

La investigación revela que el mayor número de empleados manifiesta que la gestión administrativa de recursos humanos es mala, lo que provoca insatisfacción por parte del personal al momento de realizar sus funciones.



**20.- ¿Considera necesario que se debe implementar el área de trabajo social?**

**Tabla N° 24 Trabajo Social Necesario**

Rangos	Trabajo Social Necesario	
	f	%
Si	57	100,0
No	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Investigación

**Elaborado por:** Alexandra Pilamunga (2017)

**Gráfico N° 28 Es necesario el trabajo social**



**Fuente:** Investigación

**Elaborado por:** Alexandra Pilamunga (2017)

**Análisis:**

De los 57 encuestados todos mencionan que si es necesario mejorar el área es decir el 100%

**Interpretación:**

De la mayoría de encuestados la mayoría coincide que si es necesaria la implementación del área de trabajo social para la tranquilidad de los empleados de la empresa CALZAFER.

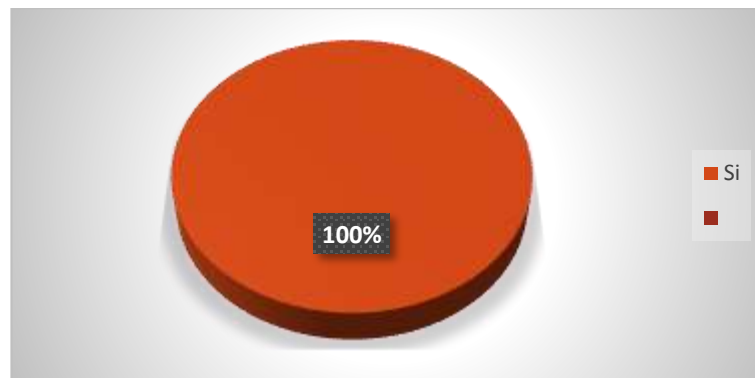
**21.- ¿Piensa usted que con la implementación de un protocolo de intervención de Trabajo Social dentro de la empresa aumentar el rendimiento integral?**

**Tabla N° 25** Implementación de modelo de Trabajo Social

Rangos	Implementación de modelo de Trabajo Social	
	f	%
Si	57	<b>100,0</b>
No	0	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Investigación  
**Elaborado por:** Alexandra Pilamunga (2017)

**Gráfico N° 29** Implementación de protocolo de Trabajo Social



**Fuente:** Investigación  
**Elaborado por:** Alexandra Pilamunga (2017)

**Análisis:**

Del total de los encuestados todos creen que es necesario un modelo de gestión de trabajo social es decir el 100%

**Interpretación:**

Este es un aspecto que se debe tomar en cuenta debido a que los empleados tienen la predisposición para mejorar su rendimiento aplicando nuevas técnicas.

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA APLICADA**

A través de la aplicación de la encuesta se pudo determinar que la mayoría del personal de la empresa CALZAFER opina que la gestión administrativa en cuanto a recurso humano es muy deficiente, de esta manera lo afirmaron 48 personas que representan el 84.2% del personal que labora en la empresa. El desinterés del jefe de personal en cuanto a seguridad laboral y rendimiento integral de los empleados. Además ya que se pudo evidenciar también que el nivel de conflictos dentro de la empresa es muy frecuente representado así un 59.60% lo que influye para que el ambiente de trabajo sea insatisfactorio, también analizando la pregunta # 7 que expresa ¿Sus funciones en la empresa le permiten desarrollar habilidades y competencias laborales sin tener riesgos de accidentes; a lo que el 91.2% del personal aseguro que no ; lo que ha conllevado a que el rendimiento integral en el personal no sea el adecuado.

Otro punto importante es que la escasas de planes, protocoló de manejo del personal, capacitación en las medidas de protección y seguridad laboral, estableciendo de esta manera un bajo rendimiento de sus empleados y un clima pesado y tedioso.

### **Conclusión:**

A través de este análisis se pudo determinar que es muy requerida por el personal el área de Trabajo Social ya que los trabajadores necesitan que la empresa se interese por su bienestar y no solo como fuerza laboral ya, que la gestión administrativa también se interesa por ellos, para mejorar su seguridad laboral y su rendimiento, y el ambiente laboral.

## **VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

Después de haber establecido el problema e identificado las variables que componen la hipótesis planteada, de la presente investigación, se procederá a verificar con la utilización de una herramienta estadística para la comprobación de la hipótesis.

Para la verificación de hipótesis se ha establecido el método “Chi-cuadrado”, mismo que se ha manejado como un estadígrafo de distribución que ayudara a establecer los correspondientes valores de frecuencias observadas, partiendo de la comparación global del grupo de frecuencias a partir de la hipótesis que se requiere verificar.

**Formula:**

$$\sum \frac{[f(o) - f(e)]^2}{f(e)} = x^2$$

**Modelo Matemático**

**H<sub>0</sub>**= Hipótesis Nula

**H<sub>a</sub>**= Hipótesis Alternativa

**x<sup>2</sup>**= Chi-cuadrado

**f(o)**= Frecuencias Observadas

**f(e)**= Frecuencias Esperadas

**G<sub>l</sub>**= Grados de Libertad

**F**= Filas

**C**= Columnas

**Determinación de significación:**

$\alpha = 0.05 \rightarrow 5\%$

**Hipótesis**

“La seguridad laboral afecta el rendimiento integral de los empleados en la empresa CALZAFER de la ciudad de Ambato”.

- Variable independiente: Seguridad laboral
- Variable dependiente: Rendimiento integral de los empleados

**Planteamiento de Hipótesis**

**Hipótesis alternativa H<sub>a</sub>**

**H(a)**= La seguridad laboral **SI** afecta el rendimiento integral de los empleados en la empresa CALZAFER de la ciudad de Ambato

### Hipótesis Nula Ho

**H(o)**= La seguridad laboral **NO** afecta el rendimiento integral de los empleados en la empresa CALZAFER de la ciudad de Ambato

**Preguntas extraídas de la encuesta para la comprobación de la hipótesis general.**

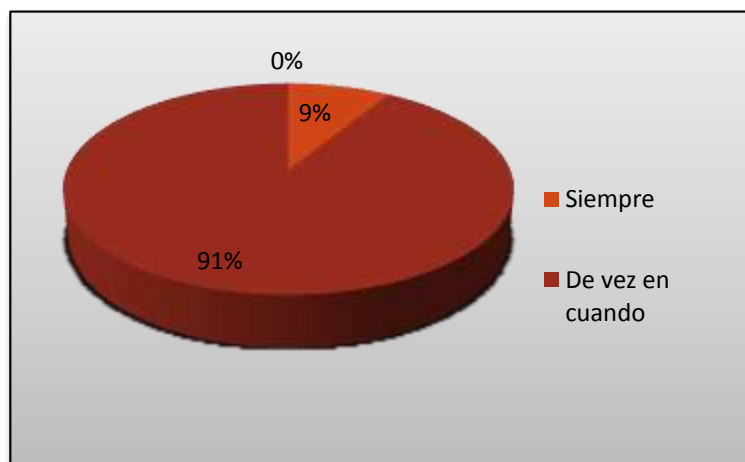
**Pregunta N° 12 Variable – Independiente 12.- ¿Hay planes de formación y capacitación en seguridad laboral en la empresa?**

**Tabla N° 26** Planes de formación en Seguridad Laboral – V.I.

Rangos	Planes de Formación en seguridad laboral	
	f	%
Siempre	5	8,8
De vez en cuando	52	91,2
Nunca	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Investigación  
Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Gráfico N° 30** Planes de formación en Seguridad Laboral – V.I



Fuente: Investigación  
Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Pregunta N° 8 Variable - Dependiente ¿Con que frecuencia se evalúa el rendimiento del empleado?**

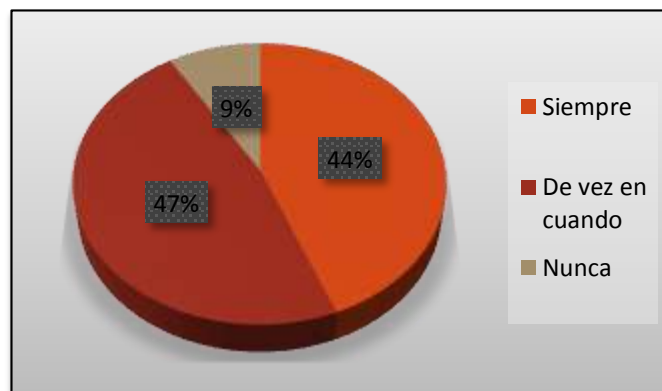
**Tabla N° 27** Se evalúa el rendimiento - V.D

Rangos	Se evalúa el rendimiento	
	f	%
Siempre	25	43,9
De vez en cuando	27	47,4
Nunca	5	8,8
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Gráfico N° 31** Se avalúa el rendimiento - V.D.



Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

### Distribución Muestral

$$Gf = (f-1) (c-1)$$

En donde=

$$Gf = (3-1) (2-1)$$

$$Gf = (2) (1)$$

$$Gf = 5.991$$

## Cálculo Matemático

**Tabla N° 28 Frecuencias Observadas**

ALTERNATIVAS	Frecuencia		TOTAL
	PREGUNTA 8	PREGUNTA 8	
Siempre	5	25	<b>30</b>
De vez en cuando	52	27	<b>79</b>
Nunca	0	5	<b>5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>57</b>	<b>114</b>

Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Tabla N° 29 Frecuencias Esperadas**

ALTERNATIVAS	Frecuencia		TOTAL
	PREGUNTA 1	PREGUNTA 4	
Siempre	15,0	15,0	<b>30,0</b>
De vez en cuando	39,5	39,5	<b>79,0</b>
Nunca	2,5	2,5	<b>5,0</b>
			<b>114,0</b>

Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Tabla N° 30 Calculo Chi-Cuadrado**

PREGUNTAS	O	E	O - E	(O - E) <sup>2</sup>	(O - E) <sup>2</sup>
					E
(PREGUNTA 12 / Siempre	5	15,0	-10,00	100,00	6,67
PREGUNTA 12 / De vez en cuando	52	39,5	12,50	156,25	3,96
(PREGUNTA 12 / Nunca	0	2,5	-2,50	6,25	2,50
PREGUNTA 8 / Siempre	25	15,0	10,00	100,00	6,67
PREGUNTA 8 / De vez en cuando	27	39,5	-12,50	156,25	3,96
PREGUNTA 8 / Nunca	5	2,5	2,50	6,25	2,50
				<b>X<sup>2</sup> =</b>	<b>26,24</b>

Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

**Decisión:**

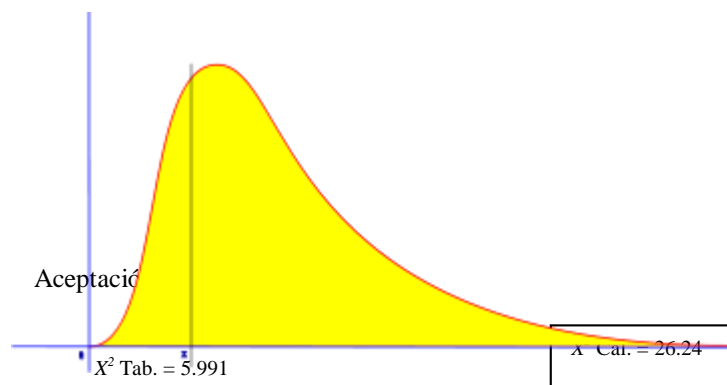
Si la hipótesis alternativa ( $H_a$ )  $\geq$  la hipótesis nula ( $H_0$ ), se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

**Entonces:**

26.24 ( $H_a$ )  $\geq$  5.991 ( $H_0$ ) por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

**H(a)** = La seguridad laboral **SI** afecta el rendimiento integral de los empleados en la empresa CALZAFER de la ciudad de Ambato

**Gráfico N° 32** Campana de Gauss



**Fuente:** Investigación  
**Elaborado por:** Alexandra Pilamunga (2017)



## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **CONCLUSIONES**

Luego que se ha concluido el proyecto de investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Luego de aplicar la encuesta se identificó que el nivel de conocimiento de los empleados de la empresa CALZAFER sobre seguridad laboral, es deficiente.
- En cuanto al rendimiento laboral integral de los empleados de la empresa se identificó :
  - Los empleados están expuestos a riesgos de trabajo debido a una mala señalización y un inadecuado lugar de trabajo produciendo un bajo rendimiento integral en su trabajo.
  - La administración de los subsistemas de recursos humanos es la tradicional, existe autoritarismo.
  - El clima laboral a pesar que no es malo, debe mejorar y las herramientas necesarias para la evaluación y desarrollo de su personal son escasas.
  - Tomemos en cuenta que no existe una buena ergonomía en la empresa, esto significa que los puesto de trabajo, herramientas que utilizan no son adecuados de acuerdo a su función tomando en cuenta el poco desconocimiento por parte de los empleados de seguridad laboral debido a las pocas capacitaciones dentro de la empresa de esta forma afectando al rendimiento integral de los empleados.
- La rotación de personal en la empresa CALZAFER es alta, lo que ocasiona pérdida de tiempo y dinero, ya que se tiene que volver a realizar nuevamente

todos los procesos de gestión de talento humano.

## **RECOMENDACIONES**

- Se recomienda diseñar un protocolo de intervención de trabajo social dirigido a la promoción de seguridad laboral de los empleados de la empresa CALZAFER para mejorar el rendimiento integral.
- Implementar programas de capacitación al personal de la empresa CALZAFER, en base a las competencias requeridas para cada cargo y sobre la prevención de riesgos laborales.
- Realizar capacitaciones y campañas de concientización continuas en cuanto a seguridad laboral, con la participación de los empleados y directivos como actores indispensables.
- Realizar acuerdos entre directivos y empleados para brindar un mejor rendimiento integral de los empleados sin que ellos se encuentre expuestos a riesgos laborales.

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **DATOS INFORMATIVOS**

Empresa: CALZAFER

Propietaria: Fanny Abril Basantes

Ciudad: Ambato

#### **TÍTULO:**

Protocolo de Intervención de Trabajo Social con Enfoques de Seguridad, Salud e Inducción Ocupacional.

#### **INSTITUCIÓN EJECUTORA:**

- Empresa de calzado CALZAFER

#### **BENEFICIARIOS**

- Propietarios
- Personal administrativo
- Personal operativo de la empresa

#### **UBICACIÓN**

- **Provincia:** Tungurahua.
- **Ciudad:** Ambato
- **Parroquia:** Huachi Loreto
- **Dirección:** Av. El Cóndor y Vía a Tangaiche, frente al Centro de Rehabilitación Ambato
- **Correo Electrónico:** [www.guifer.com](http://www.guifer.com) e-mail [calzafer@hotmail.com](mailto:calzafer@hotmail.com).

#### **TIEMPO ESTIMADO PARA LA EJECUCIÓN**

**Inicio:** 3 Abril 2017

**Fin:** 9 Mayo2017 (Tiempo Estimado)

## EQUIPO TÉCNICO RESPONSABLE

El equipo responsable de ejecutar la propuesta está conformado de la siguiente manera:

NN Gerente general

NN Jefe de recursos humanos

NN Jefe del Área Operativa

NN Asesores

Alexandra Pilamunga Investigadora:

Obreros

## COSTO

\$700 Aproximadamente salvo error u omisión

**Tabla N° 31 Materiales y Costo en Dólares**

<b>Materiales</b>	<b>Costo en Dólares</b>
Asesoría	\$70
Encuestadores	\$30
Libros	\$150
Revistas Especializadas	\$70
Materiales de Escritorio	\$50
Foto copias	\$60
Internet	\$60
Transporte	\$80
Equipo de tecnológico	\$130
<b>TOTAL</b>	<b>\$700</b>

**Fuente:** Observación Directa

**Elaborado por:** Alexandra Pilamunga (2017)

## ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

Después de analizar e interpretar los resultados de las encuestas, podemos ver que la mayoría del personal de la empresa CALZAFER expresa que la gestión del recurso humano no es satisfactoria (84.2%), esto se pudo evidenciar por la presencia de

conflictos dentro de la empresa (59.60%), lo que influye en el rendimiento integral.

El 91.2% del personal asegura que no existe el adecuada ambiente laboral obstaculizando el desarrollo de habilidades y funciones, por lo que, ha conllevado a un rendimiento integral deficiente. Esto se ve evidenciado por la falta de planes, protocoló de manejo del personal, poca capacitación en las medidas de protección y seguridad laboral y de un profesional pertinente.

Al consultar a los trabajadores el 100% manifiesta la necesidad de fortalecer el área de Trabajo Social para llevar este proceso de la seguridad laboral y el rendimiento integral.

Un protocolo de intervención de Trabajo Social con enfoques a seguridad, salud, e inducción ocupacional, que tome en cuenta el entorno laboral, el entorno de procesos, un sistema de gestión de seguridad e higiene industrial, decisiones basadas en hechos, mantenga relaciones beneficiosas para el personal operativo, aspectos que son los generadores del trabajo dentro de cualquier organización productivo y no productiva.

A través de un análisis exhaustivo en la empresa CALZAFER se ha podido evidenciar las causas que han impedido el desempeño adecuado en las diferentes labores y responsabilidades que tiene cada persona dentro de ella, siendo los factores de mayor relevancia la relación interpersonal, seguridad y salud ocupacional, mismos que han dado lugar a conflictos particulares, ocasionando inestabilidad en los empleados y posteriormente viéndose reflejado en un desempeño laboral con una producción deficiente que perjudica a la empresa.

En la institución investigada no existen antecedentes de actividades realizadas para intervenir con enfoques de seguridad y salud al momento de contratar un empleado y ubicarlo en su área ocupacional, razón por la cual se ha planteado ejecutar este presente trabajo denominado “Protocolo de Intervención de trabajo Social con Enfoques de Seguridad, Salud e Inducción Ocupacional” mismo que nos permitirá mejorar de forma integral al trabajador tanto como persona y como ente productivo

para la empresa y consecuente a ello mejorar el ambiente laboral, Éste trabajo de investigación va estrechamente relacionado con políticas de la empresa, direccionadas a directivos, personal operario y como ente de conexión el trabajador social.

En toda empresa existen parámetros que se establecen para conseguir empleados de calidad, para ello existen manuales, guías, de cómo preclasificar, clasificar e inducir de forma adecuada a un trabajador. El proceso de inducción no consiste tan solo en hacer lo antes mencionado más bien allí empieza el trabajo ya que llevado de forma óptima establece varias etapas en las que permite al empleado identificar su nuevo lugar de trabajo, las capacidades de sí mismo para desempeñar determinado cargo, el compañerismo existente, la seguridad que brinda la empresa entre otros.

La inducción laboral en Latinoamérica es utilizada como una estrategia para trabajar bajo un perfil de competencias, es decir que pretende encontrar al candidato que se ajuste rigurosamente a las exigencias de la empresa, para que de ésta manera pueda incorporarse de forma plena y eficientemente en su quehacer laboral.

El proceso de reclutamiento de personal está encabezado por un psicólogo industrial, administrador empresarial, entre otros, pero es relevante mencionar que para el progreso óptimo de una empresa se debe realizar un trabajo multidisciplinario ya que de ésta manera se podrá llevar a cabo acciones internas con propósitos y a su vez cumplir los objetivos planteados por la empresa, razón por la que se debe mencionar que dentro de este proceso es necesaria la presencia de un trabajador social ya que éste profesional será el encargado de explorar perfiles idóneos, tomando en cuenta etnia, cultura, posición social, factores que son parte importante de una persona, factores que han dado lugar a una personalidad ya preestablecida con rasgos emocionales, caracterológicos que influirán al momento de interrelacionarse con su nuevo grupo de trabajo.

## **JUSTIFICACIÓN**

Es necesario actuar frente a estas problemática como es la inseguridad, salud e

inducción ocupacional, argumentos **importantes** por ser factores que permiten el desarrollo socio productivo a nivel empresarial.

La propuesta que se ha diseñado es **factible** ejecutarla ya que se cuenta con el respaldo del gerente propietario, personal administrativo y el cuerpo de empleados de la empresa CALZAFER quienes se encuentran conscientes de la problemática existente, razón por la cual es oportuno actuar con una visión hacia prevención de este tipo de acontecimientos y a la vez mejorar la seguridad, salud y la inducción del nuevo personal; acción que **impactara** dando mayor reconocimiento y prestigio a la empresa, de tal manera servirá como exponente para las demás empresas a nivel nacional.

Por otro lado será ineludible la concienciación a todos los miembros que forman parte de este equipo de trabajo CALZAFER a cerca de las repercusiones que ocasionan la falta de seguridad, salud e inducción ocupacional y una de las estrategias a utilizar será desarrollando interés, responsabilidad, igualdad, inclusión y sobre todo trabajo en equipo delegando esa responsabilidad a cada uno de los servidores de la empresa.

Con la ejecución inmediata del presente protocolo se **beneficiaran** los empleados y los empleadores de la empresa CALZAFER quienes lograran mejorar el desempeño laboral y la estabilidad de los empleados, será la responsabilidad de cada elemento de la empresa crear un ambiente adecuado en el que todos puedan sentirse bien y así creando un sentimiento de pertenencia.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Desarrollar un protocolo de intervención de trabajo social con enfoque de seguridad, salud e inducción ocupacional, para mejorar el desempeño laboral y consecuente a ello la producción de la empresa CALZAFER

## **Objetivos Específicos**

- Concienciar al gerente, directivos y empleados de la empresa CALZAFER sobre la importancia de la seguridad, salud e inducción laboral.
- Capacitar al gerente, directivos y empleados de la empresa CALZAFER sobre el manejo y desarrollo óptimo del protocolo de trabajo social.
- Evaluar el impacto ocasionado por el protocolo de trabajo social durante el proceso y posterior a ello establecer comparación de resultados.

## **ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD**

Esta propuesta es posible llevar a cabo gracias a la apertura del gerente propietario quien se encuentra consciente del beneficio que obtendrá ante la realización de la propuesta planteada.

**Socioculturalmente**, cuando se trabaja con personas conocemos las distintas posiciones sociales que se verán inmersas en el área laboral, así también el trabajador social tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de cada uno de sus colaboradores de tal modo que así puedan rendir de mejor manera en su puesto de trabajo, comprometiéndose con la empresa bajo lineamientos de interés por alcanzar y poder aportar a favor de CALZAFER, creando una cultura de colaboración, trabajo en equipo y de la misma manera recibiendo por parte de su empresa empleadora seguridad y salud ocupacional.

**Tecnológicamente**, al contar con material digital (Videos, Audios, Imágenes, entre otros) será necesario trabajar con recursos tecnológicos como proyector laptop parlantes, pizarra digital, etc., equipos que ayudaran a una mejor comprensión y complementación del aprendizaje de las personas, además se aprovechara la infraestructura y los recursos tecnológicos con las que cuenta la empresa para dar acogida a sus empleados para cada capacitación que se pretende brindar.

**Económicamente**, Los propietarios de la empresa CALZAFER se encuentran dispuestos a invertir económicamente lo que facilitara la adquisición de varios



recursos materiales que serán utilizados en la ejecución del proceso, mismo que es necesario para implementar el protocolo de intervención de trabajo social, para así alcanzar la seguridad, salud e inducción eficiente en la empresa.

**La factibilidad organizacional** se precisa con el apoyo del equipo técnico encargado del personal de la empresa, quienes ejecutaran las actividades planificadas.

En lo referente a la **equidad de género** es fundamental desarrollar nuevas estrategias de socialización en las cuales tanto hombres como mujeres puedan exponer sus criterios, mismos que serán respetados y poder de ésta manera identificar necesidades particulares de cada género dentro de su lugar de trabajo.

En la **factibilidad legal** la constitución de la República del Ecuador en el artículo 326 numeral 5, establece que: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”; y, el numeral 6 establece que: “Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley”.

## **FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL**

Según el diario el comercio en promedio, 42 de cada 1 000 trabajadores se accidentan. Cada año, en el mundo más de 313 millones de trabajadores sufren accidentes del trabajo y enfermedades profesionales no mortales, lo que equivale a 860 000 víctimas al día, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Cada día, 6 400 personas fallecen debido a un accidente del trabajo o a una enfermedad profesional, y las muertes por esta causa ascienden a 2,3 millones anuales. “Sin duda, los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales son una de las principales cargas para los sistemas de salud en el mundo”.

Marco Zambrano, quien es psicólogo industrial y trabaja en la Dirección de Riesgos a cargo de los subsidios, sostiene que las empresas deben priorizar la salud

preventiva, rotando el personal, haciendo pausas activas, gimnasia, disminuyendo las jornadas laborales que son repetitivas. Precisamente para mejorar el monitoreo de los accidentes y las enfermedades laborales, la Dirección de Riesgos del IESS realizó el primer diagnóstico de las condiciones de salud y seguridad empresarial. Se trata de un análisis minucioso que audita en tiempo real el cumplimiento de las empresas en estos campos. Hasta el momento, con un sistema informático en línea, se auditaron 16 121 compañías. De este universo el 37,3% reportaron cumplir con las normas de seguridad y salud, señala Vásquez, quien agrega que el índice mínimo de cumplimiento debe ser del 80%. De las empresas con más de 50 trabajadores, cerca del 69% (6 098) se han auto auditado.

(Diario el comercio publicado el 1 de mayo del 2015)

A través de este reporte publicado por el diario El Comercio se puede verificar que la mayor parte de empresas en el Ecuador no brindan la seguridad pertinente a sus empleados, por lo tanto se encuentran expuestos a cualquier accidente laboral.

## **METODOLOGÍA**

La **línea** de investigación para el presente proyecto se establece bajo la normativa cuarta que hace referencia a la “Gestión de Riesgos”.

Siendo su **área** de investigación propia del campo jurídico y social bajo la normativa segunda, la “Comunicación para el desarrollo e Indicadores de Desarrollo Humano y Gestión Local”.

La investigación realizada se sustenta en una metodología cualitativa puesto que ésta se basa en el análisis subjetivo e individual, esto la hace una investigación interpretativa, referida a lo particular. Es también una investigación correlacional por que da lugar al estudio de relación existente entre dos o más conceptos o variables.

# Protocolo de Intervención de Trabajo Social con Enfoques de Seguridad, Salud e Inducción Ocupacional



*Aplicado a los empleados de la empresa CALZAFER de la  
ciudad Ambato.*

*Alexandra Pilamunga*

*Ambato 2017*

## **CONTENIDO**

**Antecedentes**

**Objetivo**

**Marco normativo:**

**Alcance:**

**Objeto de estudio:**

**Responsable:**

**Recursos humanos:**

**Intervención del trabajo social:**

**Funciones del trabajo social:**

Antecedentes:	<p>A fines siglo XVII y principios del XIX en Inglaterra, el gobierno comenzó a preocuparse por las condiciones laborales, esto a raíz de un incendio en Londonderry, Irlanda, en un barrio de talleres de confección de ropa el cual cobro más de 600 vidas, el parlamento ingles nombro una comisión investigadora, para evaluar la seguridad e higiene en los centros de trabajo, lo cual en aquella época era un gran avance hablando de Inglaterra, es así como surge la seguridad y la salud ocupacional, conforme al desarrollo de las industrias fueron creciendo lentamente los beneficios para el grupo de empleados en las diferentes entidades.</p> <p>A pesar de los avances en estos campos es necesario prestar mayor atención a problemas que aparentemente están resueltos, haciendo referencia a la inducción laboral lo cual es fundamental en el desarrollo de adaptación de los nuevos empleados, del que dependerá la eficiencia o deficiencia en el desempeño de los diferentes procesos y procedimientos.</p>
Objetivos:	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Priorizar la seguridad, salud e inducción laboral de los empleados mediante la elaboración de un protocolo de intervención de Trabajo Social para fortalecer su desempeño.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Analizar los principales enfoques con los que se trabaja en la empresa CALZAFER.</li> <li>-Determinar la inducción laboral de forma interdisciplinaria</li> <li>-Incorporar un protocolo de intervención con enfoque de seguridad y salud en el área ocupacional, para afianzar el desempeño laboral.</li> </ul>
Marco Legal	<p>-El artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República, establece que: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”; y, el numeral 6 establece que: “Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley”;</p>

	<p>-El artículo 155 de la Ley de Seguridad Social señala como lineamiento de política del Seguro General de Riesgos proteger al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral;</p> <p>El artículo 156 de la Ley de Seguridad Social dispone que: “el Seguro General de Riesgos del Trabajo cubre toda lesión corporal y todo estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo... No están amparados los accidentes que se originen por dolo o imprudencia temeraria del afiliado, ni las enfermedades excluidas en el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo como causas de incapacidad para el trabajo”;</p>
Alcance:	<p>A través del presente protocolo se pretende concienciar y crear una cultura de prevención en los empleados y empleadores sobre la importancia de la seguridad, salud e inducción laboral, con el propósito de que la empresa empleadora cumpla con todas las normativas de seguridad, además se procura alcanzar un proceso adecuado de inducción laboral ya que de esto dependerá el desempeño del nuevo empleado y una producción de calidad en la empresa.</p>
RESPONSABLES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Gerente Propietario</li> <li>-Directivos</li> <li>-Talento Humano</li> <li>-Área de Trabajo Social</li> <li>-Personal operario</li> </ul>
INTERVENCION DEL TRABAJO SOCIAL	<p>La intervención del trabajador social en el ámbito laboral es amplio ya que se direcciona al desempeño íntegro de cada uno de los colaboradores, tomando en cuenta que el ser humano es un ser holístico y que éste se desempeñará conforme a su estabilidad tanto emocional como laboral se hace hincapié en proporcionar la información necesaria sobre el rol a</p>

cumplir, así también facilitando los materiales y equipo de trabajo pertinentes, armonizando el ambiente laboral, procurando un equipo de trabajo bajo lineamientos de compañerismo, y por último y no menos importante conocer aspectos personales que incidan de manera directa en el desempeño laboral. Es entonces el trabajador social el canal de conexión entre el colaborador o empleado y la empresa, siendo éste el responsable de direccionar al empleado y empleador para que las dos partes progresen como entes productivos y más aún como seres humanos, dando como resultado una empresa competente gracias a un equipo de trabajo competitivo.

La seguridad y la salud están inmersas en la inducción laboral ya que éstas son parte medular del área ocupacional siendo el trabajo social quien engloba cada una de éstas variables direccionando y liderando cada una de éstas actividades. Tanto la seguridad como la salud son enfoques que determinaran el desempeño de cada persona que conforma la empresa CALZAFER.

Es necesario resaltar que existe dos tipos de inducción; general y específica, siendo las dos necesarias para prestar al empleado a su labor dentro de la empresa. La inducción cumple con determinadas etapas, cada una de ellas importantes para cumplir con el objetivo planteado dentro de éste protocolo de intervención, siendo las siguientes:

**Primera Etapa: Presentación**

Tiene como finalidad:

1.- Precisar información general de la empresa, como la misión, visión, objetivos, valores institucionales, normativas internas.

**Segunda Etapa: Introducción a la Organización.**

Las actividades que cubren esta etapa son:

Los requerimientos del puesto, identificación de las instalaciones.

**Tercera Etapa: Enseñanza**

El propósito es:

Capacitar al empleado para que de tal manera se pueda obtener mejores resultados, fortaleciendo así habilidades y destrezas de todos los colaboradores que hacen parte de CALZAFER.

#### **Cuarta Etapa: Evaluación y Seguimiento**

Realizar un reajuste a las falencias identificadas para una retroalimentación en temas,

Permitirá conocer el avance del empleado y a su vez el desarrollo de la empresa y cumplimiento de objetivos.

Un protocolo de intervención es realizable únicamente si está conformado por sus tres partes esenciales, creando así un triángulo empresarial, es decir que se trabaja con el apoyo del Departamento de Personal, inmerso en él, el trabajador social, Supervisor y Empleado.

Crear un protocolo de intervención con enfoques humanistas permitirá al trabajador social potencializar las capacidades individuales de los empleados de la empresa y consecuente a ello el desarrollo eficaz de CALZAFER.

**Elaborado por:** Alexandra Pilamunga (2017)



## METODOLOGÍA DEL MODELO OPERATIVO

Guía	Objetivo	Actividades	Contenido	Recursos	Tiempo	Responsables
1.	Aplicar el Protocolo de Intervención de Trabajo Social con enfoques de Seguridad, Salud e Inducción Ocupacional en la empresa CALZAFER dirigido a todo empleado y empleador para mejorar la seguridad laboral y la producción empresarial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ponencia gráfica del protocolo de intervención al Gerente y personal administrativo de la empresa.</li> <li>- Video conferencia sobre la inducción laboral con enfoques afines de empresas nacionales.</li> </ul>	Socializar a los directivos y empleados de la empresa el protocolo de intervención de trabajo social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Humanos</li> <li>- Materiales</li> <li>- Tecnológico</li> <li>- Financiero</li> </ul>	2 horas	Investigadora Jefe de personal
2	Priorizar la atención a los empleados de la empresa CALZAFER que han sufrido algún accidente de trabajo, para	<p>-Capacitación a los empleados y administrativos</p> <p><b>TÉCNICA:</b> Refuerzo-modelado por observación</p> <p><b>DINÁMICA:</b> “La observación base para medir los riesgos”</p>	Información base e importante que debe conocer tanto el empleado y el empleador que parte	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Humanos</li> <li>- Materiales</li> <li>- Tecnológico</li> <li>- Financiero</li> </ul>	4 horas	Investigadora Jefe de personal

	identificar sus necesidades dentro del contexto laboral.	-Fichas de registro y participación	desde una observación de campo			
<b>3.-</b>	Analizar los diferentes riesgos laborales posibles para prevenir cada uno de ellos mediante información idónea basada en seguridad, salud e inducción ocupacional.	-Socializar al personal directivo y operario sobre la importancia de la inducción ocupacional. <b>TÉCNICA:</b> Concienciación <b>DINÁMICA:</b> “El accidente es ligero todos debemos ayudar”  -Fichas de registro y participación	Interacción grupal entre empleador y empleados de CALZAFER. Para realizar la actividad pre-establecida.	- Humanos - Materiales - Tecnológico - Financiero	1 semana dividida en diferentes horarios de acuerdo al horario del personal.	Investigadora Alexandra Pilamunga 2017

**Tabla N° 32 Metodología del Modelo Operativo**  
**Elaborado por:** Alexandra Pilamunga (2017)

## MODELO OPERATIVO

FASE	ACTIVIDADES	METAS	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE	EVALUACIÓN
Presentación	Ponencia dirigida al gerente y al personal de talento Humano	Concienciar al gerente y al personal de talento humano sobre la incidencia de la seguridad, salud e inducción ocupacional en el desempeño laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Humanos</li> <li>- Materiales</li> <li>- Financieros</li> </ul>	7 y 8 de marzo	Investigadora: Alexandra Pilamunga	Protocolo de Intervención autorizado. <b>INSTRUMENTO:</b> Protocolo impreso
Planificación	Estructuración de cronograma.	Señalar fecha y hora de las diferentes actividades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Humanos</li> <li>- Materiales</li> <li>- Financieros</li> </ul>	2 semanas	Investigadora: Alexandra Pilamunga	Cronograma autorizado <b>INSTRUMENTO:</b> Lista del personal participante impresa
Socialización	Capacitación sobre el Protocolo de intervención de Trabajo Social con Enfoque de Seguridad, Salud e Inducción Ocupacional	Concienciación a nivel personal como laboral sobre los riesgos y la importancia de la prevención.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Humanos</li> <li>- Materiales</li> <li>- Financieros</li> </ul>	5 semanas	Investigadora: Alexandra Pilamunga	Personal dinámico y participativo <b>INSTRUMENTO:</b> Rúbrica de evaluación
Ejecución	Interactuar en el medio laboral con los protagonistas de la empresa (empleados).	Empatizar con los empleados e identificar su forma de desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Humanos</li> <li>- Materiales</li> <li>- Financieros</li> </ul>	40 semanas	Investigadora: Alexandra Pilamunga	Personal operario con criterio de prevención. <b>TÉCNICA:</b> Coevaluación
Evaluación	Seguimiento al personal para conocer el desempeño laboral y accidentes a partir de la fecha que se inicia el protocolo de Trabajo Social	Crear en el empleador y empleados de CALZAFER una cultura de prevención y trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Humanos</li> <li>- Materiales</li> <li>- Financieros</li> </ul>	4 semanas	Investigadora: Alexandra Pilamunga	Registro de asistencia del personal. <b>INSTRUMENTO:</b> Lista de cotejo

**Tabla N° 33 Modelo Operativo**

**Elaborado por:** Alexandra Pilamunga (2017)

## PLAN DE MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Quiénes solicitan evaluar?	La investigadora Empresa CALZAFER
2.- ¿Por qué evaluar?	- Por la necesidad de verificar el rendimiento de los empleados y los factores que a éste atañan. - Por identificar riesgos laborales e implementar un protocolo de intervención para la prevención.
3.- ¿Para qué evaluar?	Para valorar el nivel de inducción en CALZAFER
4.- ¿Que evaluar?	- Seguridad Laboral - Salud e Inducción Ocupacional - Objetivos
5.- ¿Quién evalúa?	Investigadora Alexandra Pilamunga Directivos de la empresa CALZAFER
6.- ¿Cuándo evaluar?	Antes, durante y después del proceso de aplicación a la presente propuesta
7.- ¿Cómo evaluar?	Bajo el apoyo de técnicas e instrumentos
8.- Fuentes de información	Documentos, revistas, internet, libros, periódicos.
9.- ¿Con qué evaluar?	Cuestionario previamente estructurado, Encuesta, Rúbricas, Listas de cotejo.

**Tabla N° 34 Plan de Monitoreo y Evaluación de la**  
**Elaborado por:** Alexandra Pilamunga (2017)

La investigación realizada lleva consigo el propósito de implementar a la empresa CALZAFER un protocolo de intervención de Trabajo Social, para que la disyuntiva que se ha identificado durante el proceso de indagación tenga solución y más aún, se implante estrategias de mejora, tanto para el empleado como para el empleador. Tomando en cuenta que el empleado es una persona parte de una familia, núcleo de la sociedad es obligación del empleador brindar un lugar de trabajo óptimo para sí

afianzar el rendimiento de cada uno de sus colaboradores ya que atrás de todas esas personas están esposas, hijos, padres, hermanos entre otros, esperando su retorno a casa.

La propuesta se llevará a cabo una vez ya autorizada por el Gerente de la empresa CALZAFER, Cabe resaltar que para el proceso de investigación ha existido bastante colaboración.

Así también es necesario estructurar un plan de monitoreo y evaluación de la propuesta para tomar decisiones oportunas que permita mejorarla y cubrir todas las falencias que se vayan identificando en el campo laboral.

## ANEXOS

### FICHA DE REGISTRO PARA INICIAR UNA ÓPTIMA INDUCCIÓN

	<b>CALZAFER</b> A TUS PIES...	<b>REGISTRO DE CALIDAD</b> "INDUCCIÓN GENERAL"	
Nombre(s)	y	apellidos	del trabajador incorporado:
_____			
Denominación		del	Puesto:
_____			
Ubicación		del	puesto:
_____			
Componentes de la Inducción General			Firma del trabajador como recibido
Historia y evolución de la organización			
Descripción del puesto de trabajo, relaciones con otros puestos, expectativas de desarrollo			
Reglamentos existentes			
Códigos			
Políticas			
Instrucciones			
Firmado: _____			
General	Trabajador incorporado		Responsable de la Inducción

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

## ENTREVISTA PERSONAL

### DATOS DE IDENTIFICACIÓN

**Nombres:** Ubicar apellidos y nombres

**Lugar y Fecha de Nacimiento:**

**N° Cédula:**

Edad: en números y años cumplidos

**Estado Civil:** especificar si es soltero casado unión de hecho

**N° de Hijos:**

**Nombre del Cónyuge:** Primer nombre y primer apellido

**Edad:** en años cumplidos

**Trabajo antes en el área manufacturera:**

**Teléfonos:** convencional y celular

**Correo electrónico:**

**Dirección Domiciliaria:** Donde vive y una referencia

**Formación Académica:** Lugar donde cursó sus estudios si es completa o incompleta:

### INFORMACIÓN LABORAL

**Nombre de la Empresa**

**Cargo que ocupaba:**

**Jefe de Inmediato:**

**Funciones Esenciales:**

¿Cuántas veces en el año la empresa brinda capacitaciones en cuanto a seguridad laboral?

¿Piensa usted que los espacios de trabajo son los adecuados para el desarrollo de sus funciones?

¿Cuáles son sus expectativas como empleado dentro de la empresa?

¿Conoce usted si alguno de sus compañeros ha sufrido un accidente laboral?

¿Existe un modelo a seguir cuando existe un accidente laboral?

**Fortalezas:**

**Debilidades:**

¿Cree usted que el ambiente laboral es el adecuado?

FIRMA DEL ENTREVISTADOR

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

## CUESTIONARIO PROYECTIVO PARA EL EMPLEADO

- 1. El un factor de riesgo derivado de las condiciones de seguridad:**
  - a) La carga de trabajo.
  - b) Un agente biológico.
  - c) Los equipos de trabajo.
  - d) El ruido.
- 2. Son factores psicosociales de riesgo en el trabajo:**
  - a) El trabajo nocturno y a turno
  - b) El ruido.
  - c) Los esfuerzos físicos.
  - d) La temperatura.
- 3. Los riesgos de un equipo de trabajo pueden evitarse:**
  - a) Mediante equipos de protección individual.
  - b) Con nunca señalización adecuada.
  - c) Con una elección adecuada, una utilización segura, un mantenimiento adecuado y una formación e información de los trabajadores sobre los riesgos
  - d) Con una temperatura adecuada.
- 4. Para evitar el contacto directo con las partes en activo de una instalación eléctrica:**
  - a) Se deben poner a tierra.
  - b) Se deben interponer obstáculos.
  - c) Se deben usar pequeñas tensiones.
  - d) Deben separarse los circuitos.
- 5. Los fuegos de clase C se apagan con:**
  - a) Agua.
  - b) Polvo.
  - c) Espuma.
  - d) Arena.
- 6. En la fatiga física influyen:**
  - a) La postura de trabajo.
  - b) La cantidad de información que debe procesar el trabajador.
  - c) La manipulación de cargas.
  - d) El modo de ejercer la autoridad por parte de los superiores.
- 7. Para levantar una carga se debe:**
  - a) Levantar la carga enderezando las piernas y manteniendo la espalda recta.
  - b) Levantar la carga por encima de la cintura en un solo movimiento.
  - c) Apoyar el peso en la cadera.
  - d) Doblar la espalda.
- 8. Los contactos directos se producen cuando:**
  - a) Las personas entran en contacto con las partes activas de la instalación eléctricas o con equipos en tensión.
  - b) Las personas acceden a elementos accidentalmente puestos en tensión.
  - c) Cuándo se produce un incentivo o una explosión.
  - d) Cuando se toca a otra persona.
- 9. El oxígeno es:**
  - a) Un combustible.
  - b) Un comburente.
  - c) Una energía de activación.
  - d) Un gas combustible.
- 10. El mobbing es:**
  - a) Un deporte.
  - b) Un baile.
  - c) Una forma de acoso en el trabajo.
  - d) Es lo mismo que el estrés.
- 11. Para que se produzca un incendio son necesarios los siguientes elementos:**
  - a) Un combustible, un comburente y una reacción en cadena.
  - b) Un combustible y una energía de activación.
  - c) Un combustible, un comburente, una energía de activación.
  - d) Un combustible, un comburente, una energía de activación y una reacción en cadena.
- 12. Son factores de riesgos derivados de la carga de trabajo:**
  - a) La manipulación de cargas.
  - b) La organización del tiempo de trabajo.
  - c) La carga mental.
  - d) La monotonía.

Elaborado por: Alexandra Pilamunga (2017)

## DINÁMICAS DE LA CAPACITACIÓN

### DINÁMICA 1.

“La observación base para medir los riesgos”

#### **Objetivo:**

El objetivo es generar el aprendizaje sobre la observación de los riesgos ante una situación de trabajo cotidiana.

#### **Materiales:**

- Dos objetos parecidos (Ej. Dos manzanas)
- Cantidad de personas:
- Indiferente. Se puede hacer con una persona como por grupos.
- Cajas del tamaño del objeto.

#### **Desarrollo: (Paso a Paso)**

1. Se les comunica a los participantes que se realizará una dinámica de observación, donde de manera individual (por grupo) se analizará un objeto, el cual deberán detallar de manera mental.
2. Se les entrega el objeto para que puedan analizarlo, se les dice que pueden tomar notas, fotos, algunos datos que puedan ayudarle a describir de mejor manera dicho objeto.
3. Luego se les quita dicho objeto y se les pregunta si reconocerían ese objeto entre otros, después de hacer la pregunta se mete el objeto en una caja y se ponen otras cajas de igual tamaño, forma entre otras características con un objeto similar al que se les paso para la observación.
4. Luego se hace un acto de revolver las cajas, para después entregarles todas las cajas a los participantes para que ellos determinen cual de estos objetos es el que ellos reconocen como suyo.
5. Luego se les pide que describan el objeto que ellos eligieron, ¿Cuáles son las razones de esa elección? ¿Si están seguros de que ese es el objeto que se eligió? ¿Quiénes del grupo apoyaron la idea?



**Análisis:**

- Concienciar que a pesar de ser rutinario y conocido el objeto siempre se debe observar bien, para determinar los riesgos que se tienen.
- Detectar y determinar o marcar cuales son los riesgos que se tienen para después no cometer errores.
- Analizar los riesgos que se tienen al momento de cambiar las condiciones de un contexto.

## **DINÁMICA 2.**

“El accidente es ligero todos debemos ayudar”

### **Objetivo:**

Potenciar la visión del trabajo en equipo para poder realizar una actividad de cuidado ante los accidentes. Igualmente, esta dinámica ayuda a la comprensión de los accidentes que ocurren por falta de conocimiento y prevención.

### **Materiales:**

- Un Globo que se pueda mantener en el aire.
- Cantidad de personas:
- Tres mínimos para el ejercicio.

### **Desarrollo: (Paso a Paso)**

- 1.- Se da una explicación sobre los accidentes y la tarea de todos es poder disminuir los riesgos que se pueden producir al momento de realizar nuestras tareas durante el trabajo cotidiano.
- 2.- Luego se le pide a los asistentes que junten grupos no más allá de 3 personas para realizar la actividad de sostener un globo en el aire
- 3.- Después de tener los grupos armados se les entrega los globos a cada uno de los equipos, se les pide que generen una estrategia para mantener la pluma en el aire, solamente soplando, para esta actividad no más allá de 5 minutos para prepararse.
- 4.- Después de la planificación de la actividad, se les pide que deben mantener en el aire el globo no más allá de 5 minutos. Se inicia la actividad el animador llevará cronometrado el tiempo.
- 5.- Durante la actividad, el animador se cruza por los grupos, les pide que le vayan comentando como van sus resultados. A los equipos que se les caiga el globo quedarán inmediatamente descalificados.
- 6.- Al finalizar el ejercicio el animador pide al grupo que haya sostenido el mayor tiempo el globo en el aire, explicará cuales son los factores que permitieron que se mantuviera el globo en el aire.
- 7.- Luego de esto se explica que la dinámica tenía relación con que todos debemos cooperar para no tener accidentes. Que los tropiezos, caídas o problemas que se

hayan suscitado son incidentes. Se les pregunta ¿Por qué sucedieron?.

**Análisis:**

- El análisis de los accidentes a través de un ejemplo importante que es el trabajo en equipo para poder realizar una actividad.
- Lo necesario de la planificación para mantener una estrategia, así como la motivación y la involucración de todos los integrantes de un equipo.

## BIBLIOGRAFÍA

1. ALLES, M. (2009). Diccionario de Competencias. La Triología : Las 60 competencias más utilizadas (Vol. I). Buenos Aires: Granica.
2. AROCA, P. (2013). EL enorme Potencial de una mente abierta. Santiago de Chile: Editorial Araucana
3. ASFAHL, C. (2000). Seguridad Industrial y la salud. Addison Westey. México.
4. BAIN.D. (1990).Productividad la solución a los problemas de la empresa.
5. Editorial miembro de la cámara nacional de la industria Irg.San Andrés Atoto
6. (México).
7. BAIN.D. (1990).Productividad la solución a los problemas de la empresa.
8. Editorial miembro de la cámara nacional de la industria Irg.San Andrés Atoto
9. (México).
10. BECERRA, M. (2012). El enfoque por competencias y sus aportes en la Gestión de recursos humanos. Santiago de Chile: Editorial de la Universidad de Chile
11. BERNILLON, A. (2000). Implantar y Gestionar la Seguridad. 2da. Edición.
12. Editorial Gestión. Barcelona
13. BERRY, T. (2000). Seguridad y salud. Editorial Mc Graw - Hill. Colombia.
14. BLOKE, R. (1970). Seguridad industrial. 6ta. Edición. Prentice – Hall. México.
15. CALDERON, G. (2004). Competencias laborales de los gerentes de talento humano. Revista de ciencias administrativas y sociales, 79-94.
16. CALDERON, G. (2011). Papel de gestión humana en el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial. Estudios Gerenciales, 37-45.
17. CAMACHO, D. (2015). Gestion del talento humano y desempeño laboral. Trujillo Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
18. CASTILLO, F. (2010). Importancia de la Gestión del talento humano. Revista de la Pontificia Universidad Catolica del Perú, 35-39
19. CHIAVETANO, I. (2004). Gestión del talento humano. Editorial McGraw Hill.
20. Colombia
21. COHEN, D.Y ASIN, E. (2003). Sistema de información para los negocios. Un enfoque de toma de Decisiones.3.Edicion.Editorial McGraw-Hill. México.
22. DENTON, K. (1990). Seguridad Industrial, administración y métodos. Editorial
23. McGraw Hill. México.

24. DOLAN, S. L., Cabrera, R. V., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2007). La gestión de los recursos humanos: Como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación (Tercera ed.). Madrid: McGraw Hill Interamericana.
25. DONNA.C.(2006).Administración de la Seguridad Laboral, editorial Pearson educación. México
26. FREIRE, L. (2008). “Diseño de un Modelo de Gestión por Competencias aplicado a la Empresa Provemóvil S.A.”. "Tesis de Grado no publicada", Escuela Politecnica Nacional, Quito.
27. GARCIA, J. (1994) Información de empresas. Sistematización, control, Gestión. Editorial McGraw- Hill. México.
28. GOMEZ, V. y SUAREZ, C. (2004). Sistemas de información Herramientas
29. Prácticas para la gestión Empresarial. Editorial Alfa omega México, D.F.
30. GUANILO, G. (2015). El trabajo social y las relaciones laborales. Lima Perú: Universidad estatal de Lima
31. HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C., & BAPTISTA, P. (2010). Metodología de la investigación (Quinta ed.). Lima: McGraw Hill.
32. HERRICK, F. ROBERT. (2008) Seguridad Y Salud De La Industria, Editorial McGraw– Hill. México.
33. INSTITUTO INTERNACIONAL DE PLANEAMIENTO DE LA EDUCACION. (2000). Desafíos de la Educación. Buenos Aires - Argentina: Editorial del ministerio de educación de la Nación.
34. JAMES, P. (2000). TQM Seguridad Laboral . Editorial Prentice Hall. España.
35. MEJIA, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingenieria Industrial*, 14-25
36. MORENO, M. (2001). Gestión de la Seguridad y Diseño de las Organizaciones. Editorial Prentice Hall. España.
37. MUÑOZ, C. (2011). Como elaborar y asesorar una investigación de tesis (Segunda ed.). México: Pearson Educación.
38. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (1998). Promoción de la Salud. Ginebra: Editorial del Ministerio de Sanidad y consumo en conjunto con la OMS.
39. PACHECO, P. (2012). Gestión del cambio organizacional y resistencia al cambio. Un enfoque Hermenéutico. *Gestiopolis*, 39-43.

42. REMÓN, M. (2013). Acciones de la OMS. Organización Mundial de la Salud, 24-39.
43. SINGH, S. (1998). Control de la Seguridad Industrial. Editorial McGraw -Hill.
44. México.
45. YUDITH, P. (2004). La gestión del conocimiento: un nuevo enfoque en la gestión empresarial. Ciencias de la Información, 78-92.
46. WERTHER, W. (2004). Administración de Recursos Humanos. 5ta. Edición.
47. Editorial McGraw Hill. México.
48. [http://www.centropoveda.org/publicaciones/periodicas/mmaestr/bajar\\_bl/boletines2003/maest\\_50ener-2003.pdf](http://www.centropoveda.org/publicaciones/periodicas/mmaestr/bajar_bl/boletines2003/maest_50ener-2003.pdf) <http://www.google.com>
49. Servicios básicos permanentes
50. <http://www.actiweb.es/construye/archivo1.pdf>
51. <http://html.rincondelvago.com/plan-de-control-de-riesgos-operacionales.html>
52. <http://www.monografias.com/trabajos13/progper/progper.shtml>
53. Programa de prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales
54. Métodos de control y prevención de riesgos y accidentes laborales
55. [http://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad\\_en\\_la\\_industria](http://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_en_la_industria) Seguridad industrial
56. <http://cesiecuador.com/>
57. [http://www.microsoft.com/business/smb/eses/guia\\_preencion/evitar\\_accidentmsp](http://www.microsoft.com/business/smb/eses/guia_preencion/evitar_accidentmsp).Prevención y combate de incendios
58. [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Enciclopedia\\_OIT/tomo1/31.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Enciclopedia_OIT/tomo1/31.pdf)
59. Protección personal
60. <http://www.monografias.com/trabajos35/tipos-riesgos/tipos-riesgos.shtml> Tipos de riesgos
61. [http://www.servicios-de-limpieza.com/limpieza\\_de\\_edificios\\_locales.asp](http://www.servicios-de-limpieza.com/limpieza_de_edificios_locales.asp) Edificios y Locales
62. <http://www.monografias.com/trabajos34/motivacionlaboral/motivacionlaboral.shtml>
63. <http://es.answers.yahoo.com/question/index?qid=20091025185307AAAnUA9L> Desempeño laboral.
64. <http://www.estrucplan.com.ar/producciones/entrega.asp?identrega=257>
65. <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh1/admonrrhh1ari.t>

66. Gestión del Talento Humano
67. <http://www.definicionabc.com/general/habilidad.php> Habilidades y destrezas
68. [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492015000100010](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100010)
69. <http://www.elcomercio.com/actualidad/trabajadores-accidenteslaborales-iess-empresas.html>
70. [https://www.iess.gob.ec/multimedias/revista\\_digital/ver2/files/revista%20ok%20iess.pdf](https://www.iess.gob.ec/multimedias/revista_digital/ver2/files/revista%20ok%20iess.pdf)

**ANEXOS**





**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y**  
**CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**  
**Anexo N° 1: ENCUESTA**



**TEMA: “LA SEGURIDAD LABORAL Y EL RENDIMIENTO INTEGRAL  
DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA CALZAFER DE LA CIUDAD DE  
AMBATO”**

**OBJETIVO**

Obtener información para “Desarrollar un Protocolo de intervención de Trabajo Social en la Empresa CALZAFER.

**INSTRUCCIONES**

- Se solicita de su colaboración para el desarrollo de un cuestionario que tomará poco tiempo, sus respuestas serán valoradas de manera confidencial, pues el cuestionario es de carácter anónimo.
- Marque con una x la respuesta que usted según su opinión considera adecuada, sus respuestas son muy importantes para alcanzar nuestro objetivo.
- Asegúrese de marcar una sola alternativa para cada pregunta
- Por favor, no deje ninguna pregunta sin responder para que exista mayor confiabilidad en los datos recabados.
- Si surge alguna duda consulte al encuestador.

**1. Género del entrevistado**

Femenino   
Masculino

**2. Años de Servicio en la empresa**

Más de 1 año   
Más de 5 años   
Más de 10 años

**3. Cargo que ocupa en la empresa**

Ejecutivo   
Jefes y supervisores   
Operativos   
De servicio

## Reclutamiento y Selección

4. ¿Por qué medio se enteró de la vacante que actualmente usted ocupa en la empresa?

Prensa escrita

Prensa Oral

Recomendación

Otra


1. ¿Existe una persona encargada específicamente para el proceso de selección de personal?

Si

No


## Diseño de Puestos y evaluación de desempeño

2. ¿Una vez contratado le indicaron las funciones que debe desempeñar?

Si

No


3. ¿Sus funciones en la empresa le permiten desarrollar habilidades y competencias laborales sin tener riesgo de accidentes?

Si

No


4. La gestión del desempeño del empleado se evalúa?

Siempre

De vez en cuando

Nunca


## Prestaciones e Incentivos

5. ¿A parte de los beneficios de ley, recibe otros beneficios?

Siempre

Casi siempre

Rara vez

Nunca


6. ¿Está de acuerdo con la remuneración por competencias?

Muy de acuerdo

De acuerdo

Indiferente


En desacuerdo   
Muy en desacuerdo

### Formación y Desarrollo

7. **¿Al momento de contratarlo fue capacitado en las condiciones y Herramientas de Trabajo para el puesto que ocupa?**

Si   
No

8. **¿Hay planes de formación y capacitación en cuanto a seguridad laboral en la empresa?**

Siempre   
De vez en cuando   
Nunca

9. **¿Considera importante la capacitación en medidas de protección para un mejor desenvolvimiento en la empresa?**

Si   
No

### Higiene y Seguridad Laboral

10. **¿Está de acuerdo que haya un diagnóstico y prevención de enfermedades laborales?**

Muy de acuerdo   
De acuerdo   
Indiferente   
En desacuerdo   
Muy en desacuerdo

11. **¿Existen medidas para prevenir accidentes de trabajo y respuesta a Emergencias?**

Si   
No

### Clima Laboral

12. **¿Existe conflicto dentro de la empresa en cuanto a la Actitud de Trabajo?**

Siempre   
De vez en cuando   
Nunca

**13. La relación con sus compañeros de trabajo es:**

Muy buena

Buena

Mala


**Gestión Trabajo Social**

**14. ¿Considera usted que un trabajo en equipo incrementa la competitividad en el trabajo?**

Muy de acuerdo

De acuerdo

Indiferente

En desacuerdo

Muy en desacuerdo


**15. ¿Cómo califica la gestión administrativa de los recursos humanos de la empresa?**

Muy buena

Buena

Mala


**16. ¿Considera necesario que el área de Trabajo Social debe ser mejorada?**

Si

No


**17. ¿Piensa usted que con la implementación de un modelo de gestión de Trabajo Social dentro de la empresa aumentará la competitividad?**

Si

No


## FOTOGRAFÍAS

### Oficina de administración



### Aplicación de la Encuesta a los empleados



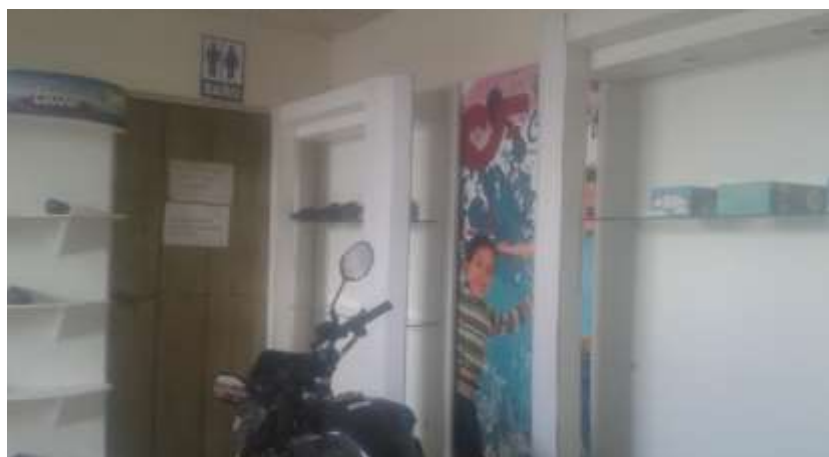
### Aplicación de la Encuesta



## Aplicación de la Encuesta



## Bodega



## **PAPER DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA:**

---

**“LA SEGURIDAD LABORAL Y EL RENDIMIENTO INTEGRAL DE LOS  
EMPLEADOS DE LA EMPRESA CALZAFER DE LA CIUDAD DE  
AMBATO”**

---

**AUTOR:**

Alexandra Elizabeth Pilamunga Llumitasig

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

“LA SEGURIDAD LABORAL Y EL RENDIMIENTO INTEGRAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA CALZAFER DE LA CIUDAD DE AMBATO”.

**Autora:** Alexandra Elizabeth, Pilamunga Llumitasig

**Tutora:** Lcda. Mg. Silvia Jovanna, Altamirano Altamirano

**Fecha:** Ambato, Febrero 2017

**RESUMEN**

El presente proyecto de investigación propone desarrollar un Protocolo de intervención de Trabajo Social para lograr competitividad en la empresa CALZAFER, pretende mejorar las competencias existentes y determinar nuevas competencias para que su personal sea eficiente, tenga las destrezas, habilidades y conocimientos que su puesto de trabajo lo exige para alcanzar los objetivos organizacionales. En el diagnóstico actual de la empresa se pudo notar que la administración de los recursos humanos es tradicional, no hay un diseño adecuado de los subsistemas que la conforman, sus colaboradores no han sido seleccionados en base a competencias, no existe una descripción de puestos, ni se evalúa el desempeño; por lo que la implantación de un Protocolo servirá para corregir todas estas falencias y que la empresa sea competitiva. La propuesta del Protocolo de intervención de Trabajo Social se basa en la metodología documentada, se parte de la Misión y Visión de la empresa, involucra a sus directivos, se define y asigna competencias y se diseña los subsistemas de recursos humanos por competencias; Evaluación, Intervención Desempeño y Desarrollo que son los tres pilares fundamentales .

**PALABRAS CLAVES:** PROTOCOLO, INTERVENCIÓN, TRABAJO\_SOCIAL, FORMACIÓN Y DESARROLLO, EVALUACIÓN\_DEL\_DESEMPEÑO.



## **SUMARY**

The present research project developed a model of human talent management to achieve competitiveness in the company CALZAFER, improve existing skills and raise new skills so that your staff is efficient, have the skills, abilities and knowledge required by his job to achieve organizational objectives.

In the diagnostic current of it company is noticed that the administration of them resources human is traditional, not there is a design right of them subsystems that it make up, their contributors not have been selected based on skills, not exists a description of posts, nor is evaluates the performance; so the implementation of the Serbian model to correct all these shortcomings and that the company is competitive.

The proposal of the management of Social work model was based on the methodology documented, on the basis of the mission and Vision of the company, involved its officers, was defined and assign powers and was designed the subsystems of human resources competency; Recruitment and selection, performance and development that are the three pillars fundamental of the model.

**KEY WORDS:** PROTOCOL, INTERVENTION, SOCIAL WORK, TRAINING AND DEVELOPMENT, PERFORMANCE EVALUATION

## **INTRODUCCIÓN:**

El recurso humano es el capital más importante para la competitividad de las empresas, por lo que es necesario una adecuada Gestión de Trabajo Social, con la finalidad de mantener a la organización productiva, eficiente y eficaz.

La Gestión de Trabajo Social forma, motiva a las personas, las vuelve más eficientes al crear un ambiente de innovación.

La empresa CALZAFER, no cuenta con un modelo de gestión que permita una adecuada señalización y por ende evitar riesgos de accidentes, por lo que el presente

proyecto pretende desarrollar un Modelo de Gestión de Trabajo Social para lograr competitividad y alcanzar las metas de la organización.

En el proyecto de tesis “Diseño de un Modelo de Gestión Talento Humano por competencias: Caso de Aplicación cooperativa de Ahorro y Crédito Jardín Azuayo. Período 2014” (Dota & Samaniego, 2015), se hace énfasis a las competencias de los puestos que es el nuevo enfoque de la gestión de recursos humanos, para lo cual se utilizan los diccionarios de competencias, de conocimiento y de pregunta. (Dota & Samaniego, 2015)

Con base en el fundamento teórico investigado y mediante el análisis y descripción de puestos de la organización se asignan las competencias a cada uno de éstos, para diseñar un modelo de gestión de Trabajo Social.

Esta investigación contribuye con una metodología clara, con información sobre el proceso que se debe considerar para definir un modelo de gestión de talento humano con enfoque estratégico, por lo que tiene relación con el problema que se plantea.

En el proyecto de tesis “Propuesta de un Modelo de Gestión del Talento Humano por competencias Laborales en la empresa ‘Duramas Cía. Ltda’”, elaborado por (Coronel & Fárez, 2010), los objetivos organizacionales están dados por la competitividad, nuevos mercados, la permanencia en el mercado, entre otros, para ello se propone implementar un modelo de gestión basado en competencias, implementar sistemas de reclutamiento, selección y desempeño de personal por competencias, promover el desarrollo en la gestión del talento humano para lograr mayor rendimiento y competitividad, implementar programas de capacitación para mejorar el liderazgo y competencias de todo el personal. por (Coronel & Fárez, 2010)

Para los autores el levantamiento de las competencias técnicas representa un desafío importante para la implementación de un modelo de gestión de talento humano por competencias, para lo cual se requiere la participación de las personas que puedan contribuir con su conocimiento y experiencia y mediante la metodología se identifican las competencias básicas conductuales, técnicas y de gestión necesarias

para el desempeño de las funciones productivas asignadas.

El desarrollo de esta investigación ayudo a establecer un enfoque metodológico sistémico en los requerimientos de información, mismos que servirán como guía para la elaboración y ejecución del Diseño del Modelo de gestión de Trabajo Social.

El presente trabajo de investigación se llevara a cabo dentro del área laboral, social y familiar.

Una vez indagado sobre la problemática de esta investigación, se ha podido encontrar aportes muy importantes tanto a nivel mundial, nacional y provincial para el cumplimiento de los objetivos planteados.

El marco conceptual del artículo **COMPETENCIAS LABORALES DEL TRABAJADOR SOCIAL VISTAS DESDE EL MERCADO LABORAL** presentado por Emilia López Luna y Melba Yesmit Chaparro Maldonado de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca (Colombia) publicado el 01 de abril de 2014, es producto de la investigación titulada Competencias laborales del Trabajador Social desde el mercado laboral, realizada en el año 2014 presenta un soporte, que está enfocado en las competencias laborales concebidas por la Organización Internacional del Trabajo OIT; tipo de estudio descriptivo, se utilizó como técnica la encuesta, a partir de la entrevista estructurada a los jefes inmediatos del Trabajador social; la muestra estuvo conformada por 134 instituciones de las áreas de intervención en salud, laboral, desarrollo comunitario, familia y menor, rehabilitación y educación.

Los resultados que se presentan, están fundamentados en conocer la estructura general de cada una de las áreas, describiendo el perfil del cargo, las competencias básicas, genéricas y específicas.

Lo anterior se constituye en una fuente para adecuar la formación profesional a las necesidades del mercado de trabajo; orientar la oferta educativa hacia el logro de las expectativas y resultados que las empresas desean tener de la educación. Palabras clave: Competencias laborales, trabajo social, áreas de intervención, perfil del cargo

del profesional, competencias básicas, genéricas y específicas.

Los acelerados cambios que la sociedad moderna enfrenta de una manera vertiginosa influenciada por las transformaciones políticas, económicas y sociales han sido el escenario en los que han ido construyendo los núcleos problemáticos de intervención profesional y en los que convergen todas las áreas en las que trabajamos y es hacia estas donde debe apuntar la intervención de profesional en trabajo social.

En este sentido «La dinámica actual del Trabajo Social aparece como fruto de una eclosión profesional; hoy perviven, intrincadamente, múltiples formas de ser, de conocer y de hacer en Trabajo Social, alimentadas por enfoques teóricos y epistemológicos también diversos y se han gestado desarrollos por áreas específicas de intervención que han dado lugar a avances en torno a espacios particulares de la praxis profesional». DONNA.C.(2006).

Así el trabajo social se ha venido desempeñando tradicionalmente en las áreas en las que han caracterizado su actuar profesional como son: salud, desarrollo comunitario, familia, laboral, educación y en las cuales se concentra un gran número de profesionales; sin embargo no ha sido ajeno frente a los nuevos conflictos que emergen por las coyunturas políticas o sociales convirtiéndose en problemas prioritarios de su intervención profesional, entre esta cabe señalar derechos humanos, atención en situación de desastres, educación y promoción para la conservación del ambiente. Es indudable que trabajo social ante la dinámica social ha determinado una pluralización cada vez más creciente de sus áreas de actuación.

En el Trabajo de intervención para la prevención de accidentes en empresa constructora erizado por Cristina Robaina Aguirre, en el año 2011 en la Universidad de la Habana, indica que, se realizó un proyecto de intervención sobre el factor humano como causa de accidentes de trabajo en el ambiente laboral en una empresa constructora de hoteles de lujo en el municipio de Varadero.

Tuvo como objetivo fundamental elevar el nivel de conocimiento sobre salud y seguridad que tenían los obreros, dirigentes y el grupo de salud y seguridad (GSS) de

la empresa.

Para lograr este propósito se desarrolló un programa de entrenamiento que sirviera de base a una mayor prevención y control de los accidentes en el ambiente laboral, a partir de enero de 2010, desarrollándose fundamentalmente técnicas educativas. Con los dirigentes y la Gestión de riesgos en salud se desarrollaron fundamentalmente cursos y talleres para su adiestramiento.

Se utilizaron una serie de medidas de control como guía para la evaluación de los resultados, y la aceptación del proyecto por los directivos de la empresa y la Gestión de riesgos en salud fue un factor decisivo en la realización y resultados del mismo.

Durante el período de observación pudimos notar que habían ocurrido cambios en el comportamiento humano, y que estos a su vez, habían tenido un efecto positivo sobre el factor técnico en el ambiente laboral. La evaluación del proyecto se consideró buena.

A pesar de la legislación laboral y las medidas de seguridad instruidas en cada empresa, el accidente del trabajo continúa ocurriendo, y siempre está involucrado algún error humano en su desarrollo. Cuando un accidente ocurre, casi siempre están presentes causas técnicas y humanas.

No siempre es posible eliminar el factor técnico, especialmente en los países en desarrollo, pero se puede entrenar a los trabajadores desde su puesto de trabajo en la identificación y control de los factores de riesgo.

Trabajar sobre el factor humano como causa de accidente de trabajo fue nuestro objetivo fundamental, y aumentar a través de él los conocimientos de los trabajadores acerca de los factores de riesgo presentes en su ambiente laboral, así como su identificación y control.

Es bien conocido que cuando los trabajadores conocen las consecuencias de los riesgos, tratan de evitarlos, y cuando los administrativos entienden que la prevención

de accidentes tiene una repercusión positiva en la productividad y eficiencia de la empresa, no sólo en la seguridad social y el bienestar de los trabajadores, ellos comienzan a mejorar su visión con respecto a la prevención de estos eventos.

### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA:**

El talento humano es el motor fundamental de toda empresa, por lo que se necesita un equipo de trabajo que esté dispuesto a innovar, aprender, cooperar y aportar conocimientos constantemente, ya que la competencia está creciendo y globalizándose; y qué mejor manera de salir adelante? que con el apoyo de los empleados que traen consigo ideas nuevas para un mundo cambiante que necesita cada vez más de creatividad para tener opiniones nuevas y así innovar procesos de la empresa.

Además, permitirá analizar y estudiar el problema en el lugar en donde se da el mismo; su proceso, a fin de establecer en qué momento se producen los accidentes en el ambiente laboral así como también proponer una solución que contribuya al cambio de actitudes y aptitudes en todos los integrantes de la empresa.

### **Higiene y seguridad**

Según Chiavenato (2009) “La higiene laboral pretende conseguir que las condiciones de trabajo sean saludables e higiénicas” (p. 475).

Chiavenato (2011), manifiesta “La seguridad y la higiene laboral son actividades entrelazadas que repercuten directamente en la comunidad de la producción y en la moral de los empleados” (p. 280)

Calderón (2006) manifiesta que existen pocos métodos para definir las competencias laborales, sin embargo algunos administradores prefieren definir las en forma empírica por presunción, otros se ajustan al objetivo teórico de la organización, otros prefieren aplicar encuestas dirigidas para obtener información. Gestión

## **FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA:**

La mayor parte de empresas utilizan modelos tradicionales que se centran sólo en los puestos vacantes y no en la organización, es decir, no escogen a la persona idónea que cumpla con los objetivos. Pocas son las entidades que recurren a procesos avanzados o modelos de gestión de talento humano para escoger su personal. La integración de personas es el primer proceso con el que se inicia la gestión de Trabajo Social en las empresas, comprende varias fases muy importantes.

Las herramientas de recopilación de información para una investigación de campo son aquellos instrumentos que se aplican directamente en el ambiente donde se presenta el fenómeno de estudio. Para ello se requiere de la elaboración de un plan de trabajo, el diseño de los instrumentos, del levantamiento de la información en el campo donde se presenta el fenómeno y de la concentración y el análisis de los resultados. (Muñoz, 2011, p. 226)

El presente trabajo se apoyará en la modalidad bibliográfica o documental, ya que se cuenta con todas las fuentes para recolectar información tanto de la variable independiente como dependiente, que ayudarán a argumentar y defender el problema de investigación. Este tipo de información se la ha obtenido de libros, revistas, tesis de grado; relacionados con la Gestión Trabajo Social y su Desempeño Laboral.

Es una modalidad de campo porque se recopilará la información necesaria con el personal de la empresa, a través de preguntas directas a los trabajadores de manera que permitirá recolectar y registrar datos referentes al problema y tener un contacto directo con la realidad del objeto en estudio.

### **Reclutamiento de personas**

Según Chiavenato (2009) “El reclutamiento- tal como ocurre con el proceso de comunicación- es un proceso de dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección. Reclutamiento tan sólo comunica y divulga, no alcanza sus objetivos básicos” (p.

116). El reclutamiento puede ser interno y externo.

El reclutamiento interno se usa con los propios empleados que trabajan en la empresa ya que se los motiva para que ocupe un mejor cargo por ende tendrán un mejor sueldo; y el reclutamiento externo va dirigido a los candidatos que tengan experiencia y habilidades que actualmente no existan en la organización.

“La selección de personal funciona como un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas” (Chianevato, 2009, p. 137).

“Al emplear más tiempo y recursos en el reclutamiento y la selección, los directivos pueden lograr un mejor ajuste entre los individuos y la organización” (Gómez, Balkin, & Cardy, 2008, p. 579).

**Descripción del Puesto:** Chiavenato (2011) manifiesta que “la descripción del puesto es un proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman y distinguen del resto de los puestos en la organización” (p. 190).

### ***Evaluación del Desempeño***

Para Gómez, Balkin, & Cardy (2008) “el proceso de evaluación completo incluye relaciones cotidianas informales cara a cara. Aunque las calificaciones son de por sí importantes, es incluso más importante lo que hacen los directivos con ellas” (p. 279).

### **Formación y Desarrollo**

Formación.- Es el proceso por el que se proporciona a los empleados habilidades específicas o se les ayuda a corregir deficiencias en su rendimiento.

Desarrollo.- Un esfuerzo a las habilidades que la organización necesitará en el futuro” (Gómez, Balkin, & Cardy, 2008, p. 299).



Para recabar la información se utilizó la encuesta mediante un cuestionario, mismo que dió la pauta de cómo desarrollar un modelo de gestión de talento humano por competencias para la empresa CALZAFER, que permita determinar los conocimientos y destrezas indispensables para la ejecución de las tareas específicas en cada puesto de trabajo.

Se ha recolectado los datos necesarios para desarrollar un modelo de gestión de Trabajo Social, que constituye la base para la gestión de competencias que serán aplicadas a la empresa CALZAFER.

Para el levantamiento de la información, como una actividad estratégica y partiendo de la base de la visión de la empresa CALZAFER se preguntó sobre las funciones que desempeñan en sus puestos de trabajo, por tratarse de una empresa pequeña se involucra a todos los puestos del área administrativa y de los operarios para el diseño.

“La investigación que utiliza información de primera mano se recaba directamente donde tiene su origen los datos, ya sea que se trate de un hecho, un fenómeno o una circunstancia que se desea investigar” (Muñoz, 2011, p. 226)

“Las fuentes secundarias son aquellas que toma sus contenidos de las fuentes primarias para su interpretación, complemento, corrección o refutación. La investigación que utiliza información de segunda mano tiene la ventaja de que está más documentada” (Muñoz, 2011, p. 226).

Para el desarrollo del proyecto, se recurrió principalmente a la información bibliográfica actualizada y especializada en el tema de estudio, proveniente de libros, revistas y otros documentos. Además se utilizó la información recopilada de la empresa tales como registros.

“El enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados” (Hernández, Fernández, &

Baptista, 2010, p. 364).

Se utilizó el enfoque cualitativo porque para el presente trabajo se involucra a los colaboradores de la empresa CALZAFER como objeto de estudio, y de quienes se necesita saber sus opiniones y perspectivas, para lo cual también se requiere del aspecto cuantitativo.

Para la investigación de campo se diseñó un cuestionario con la finalidad de recabar directamente la información necesaria a través de la encuesta a los empleados de la empresa CALZAFER, para analizar la situación de la empresa y se propuso el desarrollo de un modelo de gestión de Trabajo Social.

## **TÉCNICA**

### **Encuesta**

“En esta técnica se trata de obtener datos o información de varias personas en la cual sus opiniones tienen mucha importancia para el investigador” (Villalva, 2010, p. 109).

Con aplicación de esta técnica se recabó información específica mediante el cuestionario diseñado previamente, mismo que fue resuelto por los empleados del área administrativa y la fuerza de ventas de la empresa CALZAFER, para el desarrollo de esta investigación.

### **Instrumento**

#### **Cuestionario**

“Es la técnica de apoyo en las entrevistas, las encuestas y los test. Un cuestionario consta de varias preguntas que deben ser contestadas de forma concreta y precisa. Esta técnica permite la recolección de información de una forma muy efectiva” (Villalva, 2010, p. 101).

Hernández, Fernández, & Baptista (2010) manifiestan “el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario” (p.217). El objetivo principal del cuestionario es la obtención de información de grupos en un período de tiempo corto, la confidencialidad de un cuestionario permite responder sin recelo o repercusiones.

Para recabar información se ha diseñado un cuestionario estructurado en 21 ítems con alternativas de respuestas sugeridas: breves, específicas y delimitadas, cabe indicar que el nivel académico de los encuestados es superior aunque no en todos los casos con título universitario, con excepción del conserje y auxiliar de servicios que tienen educación media, y ha sido ejecutado de manera individual y confidencial.

El cuestionario ha sido validado a través del juicio de 4 expertos en recursos humanos, para verificar la fiabilidad y validez de la investigación, quienes cuentan con una pauta para evaluar la pertinencia de las dimensiones y sus ítems.

A fin de analizar la consistencia interna del cuestionario, se ha llevado a cabo una prueba piloto, para comprobar su funcionamiento, su validez y confiabilidad. Ha sido analizado el grado de comprensión desde un punto de vista cualitativo, han surgido dudas y sugerencias en las preguntas por parte de los encuestados.

## **Población**

La población en estudio está compuesta por 10 empleados del área administrativa y 37 operarios y 10 de Servicio.

## **ANÁLISIS Y RESULTADOS**

De los 57 encuestados 25 son de sexo masculino lo que representa el 44% y 32 son de sexo femenino lo que significa el 56%

De los 57 empleados encuestados en la empresa CALZAFER 4 pertenecen al área ejecutiva lo que significa el 7%, 6 tienen el rango de jefes o supervisores lo que indica el 10.5%, 37 de los encuestados son de cargos operativos es decir el 64,9% y

finalmente 10 pertenecen al personal de servicio lo que representa el 17.5%.

### **Años de servicio en la empresa?**

De todos los encuestados 14 tienen dentro de la empresa más de un año lo que significa el 24%, 17 pertenecen a la empresa por más de 5 años lo que representa el 30% y finalmente 26 son parte de la empresa por más de 10 años es decir el 46% del total.

### **Existe una persona encargada específicamente para la selección de personal?**

Del total de encuestados 28 mencionan que si existe una persona encargada de la selección de personal en recursos humanos lo que significa el 49%, mientras que 29 consideran que no existe la persona encargada de selección de personal en recursos humanos lo que representa el 51%

### **Cuando fue contratado le indicaron las funciones que debe desempeñar?**

En este caso 53 personas mencionan que si les indicaron las funciones a desarrollar en su trabajo, lo que representa el 93%, en cambio 4 personas manifestaron que no les ha indicado las funciones de su trabajo lo que significa el 7%

### **Según sus funciones usted puede desarrollar sus habilidades sin riesgo de accidentes?**

Del total de encuestados 57 mencionan que si pueden desarrollar sus actividades sin riesgo o que representa el 91% y 5 menciona que no pueden desarrollar sus actividades sin riesgo lo que significa el 9%.

### **Con que frecuencia se evalúa el rendimiento del empleado?**

De los 57 encuestados 25 mencionan que siempre se les evalúa lo que representa el 44%, mientras que 27 consideran que de vez en cuando son evaluados lo que significa un 47% y finalmente 5 informan que nunca han sido evaluados es decir un 9%

### **Recibe otros beneficios a parte de los de ley?**

En este caso de los 57 empleados encuestados 3 mencionan que si reciben beneficios

a parte de los de Ley lo que representa el 5.%, en cambio 2 expresan que casi siempre lo que significa el 3%, después 6 empleados informan que casi siempre es decir el 11% y finalmente 46 empleados mencionan que nunca reciben beneficios adicionales lo que representa el 81%

### **Está de acuerdo con la remuneración por competencias?**

De los encuestados 16 mencionan que están muy de acuerdo lo que significa el 28%, 21 indican que están de acuerdo lo que representa el 37%, para 2 personas este aspecto es indiferente es decir el 3%, en cambio 10 dicen que están en desacuerdo lo que representa el 18% y finalmente 8 dicen que están muy en desacuerdo lo que significa el 14%.

### **Existen planes de formación y capacitación en seguridad industrial?**

Del total de los encuestados 5 mencionan que continuamente reciben este tipo de capacitaciones lo que representa el 9%, mientras que 52 personas menciona que solo de vez en cuando sucede esto lo que significa el 91% y no hay nadie en la empresa que no haya recibido este tipo de capacitaciones.

### **Considera importante la capacitación en medidas de protección?**

De todos los encuestados 55 mencionan que si es importante lo que representa el 96%, mientras que 2 mencionan que no es importante lo que significa el 4%.

### **Es necesario un diagnóstico y prevención de enfermedades laborales?**

De los encuestados 28 mencionan que están muy de acuerdo lo que significa el 49%, 14 indican que están de acuerdo lo que representa el 25%, para 6 personas este aspecto es indiferente es decir el 10%, en cambio 8 dicen que están en desacuerdo lo que representa el 14% y finalmente 1 dice que está muy en desacuerdo lo que significa el 1.8%.

### **Existen medidas para prevenir accidentes de trabajo?**

De los 57 encuestados 44 mencionan que si existen medidas de prevención lo que representa el 77% mientras que 13 personas informan que no existen este tipo de medidas es decir el 13%

### **Existen conflictos dentro de la empresa?**

De los empleados encuestados 22 mencionan que si existen conflictos lo que representa el 38%, mientras que 34 mencionan que de vez en cuando lo que significa el 60% y finalmente solo 1 persona indica que nunca han existido conflictos lo que es el 2%

### **Relación con compañeros?**

Del total de encuestados 20 mencionan que su relación es buen lo que representa el 35%, mientras 37 indican que su relación es buena es decir el 65%, no existen personas que tengan mala relación con sus compañeros

### **EL trabajo en equipo incrementa la competitividad en el trabajo?**

De los encuestados 1 menciona que está muy de acuerdo lo que significa el 2%, 19 indican que están de acuerdo lo que representa el 33%, para 1 persona este aspecto es indiferente es decir el 2%, en cambio 2 dicen que están en desacuerdo lo que representa el 3% y finalmente 34 dicen que están muy en desacuerdo lo que significa el 60%.

### **Como califica la gestión administrativa de los recurso humanos?**

De los 57 encuestados 3 mencionan que es muy buena lo que representa el 5%, mientras que 6 indican que es buena la gestión administrativa lo que significa el 11% y finalmente 48 mencionan que la gestión administrativa es mala lo que indica el 84%

### **El área de trabajo social debe ser mejorada?**

De los 57 encuestados todos mencionan que si es necesario mejorar el área es decir el 100%

### **Cree que un modelo de gestión de trabajo social aumenta la competitividad?**

Del total de los encuestados todos creen que es necesario un modelo de gestión de trabajo social es decir el 100%

Pinto (2000), manifiesta que las estrategias se utilizan para alcanzar los objetivos a largo plazo de una empresa, la adopción de los cursos de acción y la asignación de

recursos necesarios para su cumplimiento.

La propuesta de desarrollo de un modelo de gestión de talento humano para la empresa CALZAFER contribuye al cumplimiento de los objetivos, a través de un adecuado manejo de las actividades y actitudes del grupo humano.

El entrenamiento es un proceso de aprendizaje en el que se adquieren habilidades y conocimientos necesarios para alcanzar los objetivos definidos, siempre en relación con la misión y visión de la empresa., sus objetivos de negocios y los requerimientos de la posición que se desempeña o a desempeñar. (Alles, 2009, p. 219)

## **DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

La empresa CALZAFER no cuenta con un modelo de gestión de Trabajo Social, por lo que su personal no tiene las competencias necesarias ni la descripción de cargos para el puesto que ocupa.

El proceso de Reclutamiento y Selección, no es el adecuado, no siempre se ha seleccionado al candidato que más se adapte a las expectativas y objetivos de la empresa.

La administración de los subsistemas de recursos humanos es la tradicional, existe autoritarismo, el clima laboral a pesar que no es malo, debe mejorar y las herramientas necesarias para la evaluación y desarrollo de su personal son escasas.

La rotación de personal en la empresa CALZAFER es alta, lo que ocasiona pérdida de tiempo y dinero, ya que se tiene que volver a realizar nuevamente todos los procesos de gestión de talento humano.

Poner en práctica de manera inmediata el modelo de gestión de talento humano propuesto en la presente investigación, con el fin de lograr competitividad en la empresa.

Efectuar mediante competencias los procesos de reclutamiento y selección, desarrollo y evaluación del desempeño, de esta manera se mejorará la gestión de talento humano en la empresa.

Implementar programas de capacitación al personal de la empresa CALZAFER, en base a las competencias requeridas para cada cargo y sobre la prevención de riesgos laborales.

Revisar periódicamente el modelo de gestión de Trabajo Social desarrollado para la empresa CALZAFER, ya que puede ser modificado según el avance de la tecnología y las necesidades requeridas para la descripción de cada puesto.

## **BIBLIOGRAFÍA**

18. ASFAHL, C. (2000). Seguridad Industrial y la salud. Addison Westey. México.
19. BAIN.D. (1990).Productividad la solución a los problemas de la empresa.
20. Editorial miembro de la cámara nacional de la industria 1rg.San Andrés Atoto
21. (México).
22. BAIN.D. (1990).Productividad la solución a los problemas de la empresa.
23. Editorial miembro de la cámara nacional de la industria 1rg.San Andrés Atoto
24. (México).
25. BERNILLON, A. (2000). Implantar y Gestionar la Seguridad. 2da. Edición.
26. Editorial Gestión. Barcelona
27. BERRY, T. (2000). Seguridad y salud. Editorial Mc Graw - Hill. Colombia.
28. BLOKE, R. (1970). Seguridad industrial. 6ta. Edición. Prentice – Hall. México.
29. CHIAVETANO, I. (2004). Gestión del talento humano. Editorial McGraw Hill.
30. Colombia
31. COHEN, D.Y ASIN, E. (2003. Sistema de información para los negocios. Un
32. enfoque de toma de Decisiones.3.Edicion.Editorial McGraw-Hill. México.
33. DENTON, K. (1990). Seguridad Industrial, administración y métodos. Editorial
34. McGraw Hill. México.
35. DONNA.C.(2006).Administración de la Seguridad Laboral, editorial Pearson
36. educación. México



37. GARCIA, J. (1994) Información de empresas. Sistematización, control, Gestión.
38. Editorial McGraw- Hill. México.
39. GOMEZ, V. y SUAREZ, C. (2004). Sistemas de información Herramientas
40. Prácticas para la gestión Empresarial. Editorial Alfa omega México, D.F.
41. HERRICK, F. ROBERT. (2008) Seguridad Y Salud De La Industria, Editorial
42. McGraw– Hill. México.
43. JAMES, P. (2000). TQM Seguridad Laboral . Editorial Prentice Hall. España.
44. MORENO, M. (2001). Gestión de la Seguridad y Diseño de las Organizaciones.
45. Editorial Prentice Hall. España.
46. SINGH, S. (1998). Control de la Seguridad Industrial. Editorial McGraw -Hill.
47. México.
48. WERTHER, W. (2004). Administración de Recursos Humanos. 5ta. Edición.
49. Editorial McGraw Hill. México.