

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de Investigación previo a la obtención del Título de
Ingeniera de Empresas**

**TEMA: “El sistema de control en la seguridad e
higiene laboral y su relación en el desempeño del
personal operativo en la Empresa VABAGRO CÍA.
Ltda. de la ciudad de Ambato”**

Autora: María José Molina Narváez

Tutor: Ing. MBA. Santiago Verdesoto V.

AMBATO – ECUADOR

Junio 2014



Ing. MBA Santiago Verdesoto V.

CERTIFICA:

Que el presente trabajo ha sido prolijamente revisado. Por lo tanto autorizo la presentación de este Trabajo de investigación, el mismo que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad.

Ambato, Junio de 2014

Ing. MBA Santiago Verdesoto V.

TUTOR

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo, María José Molina Narváez, declaro que las ideas expuestas en el presente trabajo de Investigación son de mi absoluta autenticidad y responsabilidad a excepción de las citas bibliográficas.

María José Molina Narváez

C.I. 1804311213

AUTORA

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos Miembros del Tribunal aprueban la presente Tesis de Grado, la misma que ha sido elaborada de conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

f.-

Ing. MBA. Edwin Santamaria

f.-

Ing. Mg. Jorge Jordán

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella 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 tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, 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.

María José Molina Narváez

180431121-3

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación le dedico al dueño de mi vida, aquel que con sus planes y propósitos me hace feliz cada minuto a DIOS, a mis PADRES por ser aquel pilar fundamental para mis decisiones y que con sus consejos han hecho de mí una mujer llena de principios y valores. A mis HERMANOS por alumbrar mis días de emocionantes aventuras que poco a poco han creado un lazo inquebrantable de amor. A Santiago Verdesoto por su apoyo incondicional que poco a poco ha hecho que nazca en mí un respeto, cariño y aprecio infinito desde mi corazón hacia su manera de ser.

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios por ser mi guía en toda mi vida universitaria y darme la fuerza para superar obstáculos que vinieron en el camino. A mis padres Fernando y Cecilia por su paciencia y apoyo en cada una de las etapas de mi vida. A mis hermanos Lis y Josué porque han sabido estar presentes en los momentos buenos y malos.

Aquellas personas especiales que marcan mi vida con su presencia y sus locuras Gaby, Nancy y Didi

A la Universidad Técnica de Ambato que supo acogirme con sus brazos abiertos para brindarme la oportunidad de superarme y aprender una bella carrera como es la de Organización de Empresas.

Al Ing. MBA. Edwin Santamaría por no solo ser un docente de excelencia sino por convertirse en un amigo que ha sabido escucharme y brindarme su apoyo.

Debo agradecer de manera especial al Ing. MBA. Santiago Verdesoto V. que aparte de brindarme sus conocimientos académicos y su guía para la elaboración del proyecto de tesis me ha dado la oportunidad de conocerlo como amigo.

Es así que las palabras me quedan cortas para agradecerles de todo corazón por su apoyo, su comprensión y forma de influir en mi vida.

Ma. José

INDICE GENERAL

PÁGINAS PRELIMINARES	ii
APROBACION DEL TUTOR.....	ii
DECLARACION DE AUTENTICIDAD	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO	iv
DERECHOS DE AUTOR.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xii
RESUMEN EJECUTIVO	¡Error! Marcador no definido.
INTRODUCCION	xiv
CAPÍTULO I.....	2
1. PROBLEMA	2
1.1. Tema.....	2
1.2. Planteamiento del problema	2
1.2.1. Contextualización.....	2
1.2.2. Análisis Crítico.....	4
1.2.3 Prognosis	5
1.2.4. Formulación del problema	5
1.2.5. Preguntas directrices	5
1.2.6. Delimitación	5
1.3. . Justificación.....	6
1.4. Objetivos	7
CAPÍTULO II	8
2. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes Investigativos.....	8
2.1. Fundamentación Filosófica	12
2.2. Fundamentación Legal	12
2.4. Categorías Fundamentales.....	17
2.4.1. Categorización de las variables	17
2.5. Definición de Categorías.....	19

2.6.	HIPÓTESIS	43
2.7.	VARIABLES	43
CAPÍTULO III		44
3.	MARCO METODOLÓGICO	44
3.1.	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
3.2.	MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN	44
3.3.	NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	45
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA	46
3.5.	MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE	47
3.6.	RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	49
3.7.	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS	49
CAPÍTULO IV		50
4.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	50
4.1.2.	Análisis e Interpretación de la entrevista	62
4.1.3.	Análisis e interpretación de la ficha de observación	64
4.2.	Comprobación de hipótesis	65
CAPÍTULO V		69
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
CAPÍTULO VI.....		71
6.	PROPUESTA.....	71
6.1.	Datos Informativos.....	71
6.2.	Antecedentes de la propuesta	72
6.3.	Justificación.....	72
6.4.	Objetivos	73
6.5.	Análisis de factibilidad.....	73
6.6.	Fundamentación científica- técnica.....	75
6.7.	Modelo Operativo	76
6.8.	Análisis Matriz FODA	77
6.9.1.	Objetivos	81
6.10.	PLAN DE ACCIÓN.....	86
6.11.	PLAN DE DIFUSIÓN	90
Bibliografía		92
ANEXOS.....		95

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Categorización Variable Independiente	17
Gráfico 2. Categorización Variable Dependiente.....	18
Gráfico 3. En el tiempo que trabaja en la empresa, ¿Se han desarrollado programas de seguridad industrial?	51
Gráfico 4. ¿Considera usted que la empresa se preocupa por su seguridad física?.....	52
Gráfico 5. ¿Conoce usted si la empresa cuenta con un plan de actividades de seguridad preventiva?	53
Gráfico 6. ¿Con que frecuencia se le realizan controles médicos por parte de la empresa?	54
Gráfico 7. ¿Con qué frecuencia existe rotación de personal en los puestos que tienen mayor riesgo de accidentes?.....	55
Gráfico 8. ¿Se encuentra satisfecho con las funciones de su cargo?.....	56
Gráfico 9. ¿Usted cumple con los tiempos designados para cada tarea?	57
Gráfico 10. ¿Cuenta con los implementos o recursos necesarios para realizar sus actividades?	58
Gráfico 11. ¿Usted recibe capacitación sobre las actividades que realiza en su puesto de trabajo?	59
Gráfico 12. ¿La empresa identifica objetivos de producción para cada actividad?	60
Gráfico 13. ¿Realiza tareas adicionales luego de haber terminado sus actividades?	61
Gráfico 14. Gráfica de comprobación de hipótesis	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población y muestra	46
Tabla 2. VARIABLE INDEPENDIENTE: Seguridad e higiene laboral	47
Tabla 3. VARIABLE INDEPENDIENTE: Desempeño laboral	48
Tabla 4. Instrumentos de Recolección de Datos	49
Tabla 5. En el tiempo que trabaja en la empresa, ¿Se han desarrollado programas de seguridad?.....	51
Tabla 6. ¿Considera usted que la empresa se preocupa por su seguridad física?.....	52
Tabla 7. ¿Conoce usted si la empresa cuenta con un plan de actividades de seguridad preventiva?	53
Tabla 8. ¿Con que frecuencia se le realizan controles médicos por parte de la empresa?	54
Tabla 9. ¿Con qué frecuencia existe rotación de personal en los puestos que tienen mayor riesgo de accidentes?	55
Tabla 10. ¿Se encuentra satisfecho con las funciones de su cargo?.....	56
Tabla 11. ¿Usted cumple con los tiempos designados para cada tarea?	57
Tabla 12. ¿Cuenta con los implementos o recursos necesarios para realizar sus actividades?	58
Tabla 13. ¿Usted recibe capacitación sobre las actividades que realiza en su puesto de trabajo?	59
Tabla 14. ¿La empresa identifica objetivos de producción para cada actividad?.....	60
Tabla 15. ¿Realiza tareas adicionales luego de haber terminado sus actividades?	61
Tabla 16. Tabla de contingencia con frecuencias observadas.....	66
Tabla 17. Tabla de contingencia con frecuencias esperadas.	67
Tabla 18. Pruebas de chi-cuadrado	67
Tabla 19. Análisis FODA.....	77
Tabla 20. Matriz Valoración FODA	78
Tabla 21. Matriz de Valoración FODA- Continuación.....	78
Tabla 22. Cronograma de Trabajo.....	86
Tabla 23. Cronograma de Trabajo- Continuación.....	87
Tabla 24. Cronograma de Trabajo- Continuación.....	88
Tabla 25. Presupuesto de la propuesta	89

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Árbol del Problema.....	96
Anexo 2. Encuesta.....	97
Anexo 3. Ficha de Observación	99
Anexo 4. Cuestionario de Entrevista.....	100
Anexo 5. Imágenes de la Empresa	101

RESUMEN EJECUTIVO

La Empresa VABAGRO CIA. Ltda de la ciudad de Ambato tiene como actividad principal la producción de flores para la comercialización dentro y fuera del país, durante este tiempo ha podido ser testigo de las diferentes etapas de introducción en el mercado logrando adaptarse con facilidad a los cambios y fortaleciendo así cada uno de sus recursos entre ellos el más importante que es el Talento Humano, actualmente la misma se encuentra en la etapa de crecimiento y se ve en la obligación de tomar acciones estratégicas que le permitan conseguir un desarrollo apropiado y continuo resguardando el bienestar de cada uno de los trabajadores.

Es por esta razón que el presente trabajo de investigación se encuentra enfocado en la seguridad e higiene laboral que le brinde una mejor calidad de vida al personal operativo sin dejar de lado al administrativo y permita que su desempeño no se vea afectado por malas circunstancias de protección en cada una de las actividades que se realizan.

Los datos recolectados en esta investigación de campo aplicada al personal operativo de la empresa indican que es necesario la elaboración e implementación de políticas de seguridad e higiene laboral para mejorar el nivel de desempeño, ya que hasta la fecha actual el control que se ha llevado a cabo ha sido de forma empírica, es decir por experiencia y tiempo de funcionamiento.

Así la propuesta resultante me direcciono para identificar y diseñar políticas que mejoren el manejo de los implementos de protección tanto para maquinarias, químicos y problemas en caso de emergencias al igual que será de gran ayuda para el control y disminución de accidentes dentro de cada una de las áreas de la empresa.

PALABRAS CLAVES

RECURSO HUMANO

SEGURIDAD

HIGIENE

POLITICAS

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación se realizó en la Empresa VABAGRO CIA. LITDA. de la ciudad de Ambato, analizando el control de la seguridad e higiene laboral y su influencia con el desempeño del personal operativo de la misma. Para su estudio se ha desarrollado el presente documento que se estructura en capítulos como se detalla a continuación:

Capítulo I: aquí se describe acerca del problema y sus causas, el planteamiento del mismo como “El ineficiente control de la seguridad e higiene en el desempeño del personal operativo por parte de la administración de campo en la Empresa VABAGRO Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato” y contextualización del mismo a nivel del Ecuador, la provincia de Tungurahua y la ciudad de Ambato, su análisis crítico, la formulación del problema así como también se realizó la delimitación, justificación que se inclina a las necesidades de la empresa y objetivos.

Capítulo II: en este podemos detallar el marco teórico que nos aportan con teorías y conceptos de claridad relacionados a la investigación como seguridad e higiene laboral, que contiene antecedentes investigativos, fundamentación filosófica, legal con reglamentos y artículos del gobierno y sus entidades públicas, conceptual y a su vez la hipótesis detallada como: La aplicación de un adecuado sistema de control para la seguridad e higiene laboral mejorara desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VABAGRO Cía. Ltda. con sus respectivas variables.

Capítulo III: se detalla la metodología utilizada para la realización de la investigación en la que determinamos el tipo de investigación, los métodos y las técnicas aplicadas, así como la determinación de la población, operacionalización de las variables, el plan de recopilación y la información a procesar.

Capítulo IV: hace referencia al análisis e interpretación de resultados, de las técnicas utilizadas para recolección de información es decir encuesta hacia el personal operativo de la empresa, entrevista a la gerente de la misma y ficha de observación de cada una de las instalaciones y áreas de trabajo, se verifica la hipótesis con el estadígrafo seleccionado en este caso el Chi - Cuadrado.

Capítulo V: se describen conclusiones y recomendaciones de todo el trabajo investigativo realizado con el sustento necesario para la elaboración de la propuesta.

Capítulo VI: se enfoca el plantear el desarrollo de la propuesta de la investigación con el tema Políticas de seguridad e higiene laboral para elevar el desempeño del personal operativo en la Empresa VABAGRO Cía. Ltda., objetivos, justificación, modelo operativo, administración y evaluación de la misma.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA

1.1. Tema

El sistema de control en la seguridad e higiene laboral y su relación en el desempeño del personal operativo en la Empresa VABAGRO Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato

1.2. Planteamiento del problema

El ineficiente control de la seguridad e higiene en el desempeño del personal operativo por parte de la administración de campo en la Empresa VABAGRO Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato.

1.2.1. Contextualización

Macro

En el Ecuador se han desarrollado normativas y existen planes de capacitación regulados por leyes que vienen desde el Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para eliminar las debilidades en el área de la seguridad e Higiene Industrial, a pesar del interés mostrado y el compromiso por cumplir con la protección del trabajador por parte de las diversas empresas del país que aseguran una mejora en la competitividad, se puede observar claramente que la principal barrera se encuentra en la resistencia a los cambios por parte del personal en general.

El personal operativo se encuentra acostumbrado a cumplir su labor de una forma definida y al momento de encontrar un riesgo que requiere de una protección personal (casco, protector auditivo, gafas de protección, mascarilla, guantes, etc.) no los utilizan porque les produce incomodidad.

Una capacitación y entrenamiento continuo por parte del empresario ecuatoriano ayuda a fomentar una cultura de auto cuidado disminuyendo la barrera de resistencia creada hacia los cambios. Muchos especialistas concuerdan con que la mejor manera de concientizar a las personas no es con multas o sanciones sino por el contrario con capacitaciones por

cuanto el beneficio es para ellos y por consiguiente para la empresa al actuar como parte clave de la misma.

Dentro del Plan Nacional del Buen Vivir emitido en el Ecuador para el año 2013- 2017 existen objetivos que resguardan la salud y seguridad de la población tal y como se detalla en el objetivo #3 que establece “mejorar la calidad de vida de la población con el fin de fortalecer capacidades y potencialidades individuales y sociales”. De igual forma está planteado en el objetivo #9 “garantizar el trabajo digno en todas sus formas el cual establece que el trabajo no puede ser considerado como un factor más de producción, sino como un elemento mismo del buen vivir y como base para el despliegue de los talentos de las personas siempre buscando un bienestar y seguridad laboral en cada una de las actividades”

Meso

Se determinó la creación de un Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo en el Artículo# 2 del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo para el control del cumplimiento de dichas disposiciones a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

La seguridad e higiene tiene un vínculo con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y control de dos principales variables: el Ser Humano y su entorno de trabajo, lo cual hace que se posea un instinto notorio de prevención, al dirigirse a la salud y a la comodidad del trabajador, disminuyendo que se produzcan enfermedades que ocasionen la ausencia de forma provisional o definitiva en el trabajo, de igual forma las constantes auditorias del riesgo del trabajo a las empresas permitirán que las Unidades Provinciales de riesgos de trabajo disminuyan el número de empresas que dentro de la provincia no tomaban responsabilidades ni mantenían un control con normativas y reglas para salvaguardar el bienestar del personal.

También podemos enfatizar que el Código de Trabajo cuenta con diversos artículos que protegen y controlan los derechos de cada uno de los ciudadanos, como lo detalla el Artículo #9 sobre la protección del trabajador o trabajadora en el cual los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores o trabajadoras, oportuna y debida protección para garantía y eficacia de sus derechos.

Micro

En la ciudad de Ambato en el sector del parque industrial se encuentra ubicada la Empresa VABAGRO Cía. Ltda. que a lo largo de su funcionamiento ha desarrollado diversas técnicas y formas de controlar la seguridad e higiene laboral en todo su personal pero dándole un poco más de importancia a los operativos, ya que son los más expuestos a riesgos por el tipo de actividades y responsabilidades que cumplen dentro de la producción, lo cual ha permitido un correcto pero no eficiente desenvolvimiento de los mismos.

En la actualidad el único control que se efectúa dentro de la empresa para exigir la utilización de los implementos y que a su vez se guarden los cuidados necesarios en el desarrollo de tareas es por parte del administrador de campo quien a diario vigila y se percata de que todos cumplan con estas normas establecidas por las autoridades para lograr un buen desempeño si por el contrario se irrumpen automáticamente se envía un informe directamente a la Gerencia General de incumplimiento por parte del trabajador el cual será citado y sancionado por no haber obedecido con los lineamientos establecidos en la empresa.

1.2.2. Análisis Crítico

La empresa VABAGRO Cía. Ltda. durante su crecimiento ha enfrentado una mezcla de responsabilidades y funciones por parte de la supervisión, jefatura y autoridades al no contar con un departamento mismo de recursos Humanos dentro de la empresa sino depender directamente de una compañía asociada ocasionando que por falta de control exista una baja utilización de implementos de seguridad por parte del personal operativo.y no se mantengan las líneas de precaución para cada una de las actividades aumentando un gran porcentaje de riesgos que la empresa ha tenido que asumir.

El desconocimiento de los diversos procesos de seguridad con los que una empresa puede contar para su mejor desempeño y funcionamiento no ha permitido un correcto control hacia todo el personal de la empresa generando un escenario con alto riesgo de accidentes laborales dentro del campo de producción.

En la empresa la baja capacitación aplicada con relación a las normas de seguridad e higiene para el personal operativo de la misma produce un gran porcentaje de desperdicio con los materiales e implementos destinados para un mejor y correcto rendimiento en cada una de las actividades realizadas.

1.2.3 Prognosis

Si la empresa no toma decisiones relevantes sobre el tema de seguridad e higiene presentara problemas para el desarrollo eficiente en el área operativa de los trabajadores y correlativamente afectada en el campo de la salud. Como consecuencia de esto se tendría baja producción lo que nos puede conducir a la disminución de ventas y por ende se obtendría poca rentabilidad en el mercado.

1.2.4. Formulación del problema

¿Cómo incide el control en la seguridad e higiene laboral en el desempeño del personal operativo de la Empresa VABAGRO Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato?

1.2.5. Preguntas directrices

- ¿De qué manera se realiza el control de la seguridad e higiene laboral en el personal operativo de la empresa?
- ¿Con un eficiente control y prevención de riesgos se logrará mejorar el desempeño laboral del personal operativo?
- ¿Con la aplicación de un sistema de control en la seguridad e higiene se reducirían las enfermedades laborales?

1.2.6. Delimitación

Campo: Administración

Área: Recursos Humanos

Aspecto: Seguridad e higiene industrial

Límite espacial: La investigación se realizara en la Empresa VABAGRO Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato ubicada en la dirección Cuatro s/n y Calle E, Parque Industrial Ambato.

Límite temporal: La investigación se realizara: Marzo – diciembre 2013

1.3. . Justificación

En esta investigación se analizara la normativa de seguridad industrial e higiene aplicando sus fundamentos en el área de producción florícola, campo donde se requiere cumplir con ciertas regulaciones puntuales con relación de la seguridad e higiene para que el proceso productivo cumpla con los estándares de calidad seguridad y eficiencia exigidos por los clientes.

El análisis de este problema conlleva el estudio del entorno de la empresa y la revisión de la normativa del Ecuador en temas de seguridad e higiene, además se analizan conceptos de la administración del talento humano donde es necesario enfocar las actividades empresariales al desarrollo de normas y procesos que protejan y cuiden al trabajador durante los procesos de producción y transformación propios de la empresa. De esta manera se consigue crear un sistema de seguridad industrial respetando los modelos teóricos y al mismo tiempo adaptados a la producción florícola en el Ecuador.

La investigación desarrollada dentro de la empresa VABAGRO Cía. Ltda. beneficiará al trabajador en su entorno laboral por medio de equipamiento y normas adecuadas para su trabajo y de esta manera mejorar la eficiencia y productividad en los procesos productivos, incrementando los rendimientos financieros para los accionistas, presentando mejores resultados para los directivos y administradores de la organización. Indirectamente se favorece a las familias de los trabajadores y pobladores del sector donde se encuentra el campo de producción al mantener niveles de seguridad que permitan la armonía con la naturaleza.

Este proyecto es viable por contar con el auspicio de la empresa la misma que desea mejorar sus actividades productivas respetando al trabajador por medio del cumplimiento

de la normativa en seguridad industrial, por tal motivo proporcionara toda la información necesaria para la investigación e implantación de soluciones al problema estudiado.

Esta investigación es factible porque la investigadora cuenta con los conocimientos necesarios para analizar el problema estudiado y plantear soluciones acordes con su formación en la carrera de organización de empresas.

1.4. Objetivos

Objetivo General

Investigar cómo incide el control en la seguridad e higiene laboral en el desempeño del personal operativo de la Empresa VABAGRO CÍA. Ltda. de la ciudad de Ambato

Objetivos específicos

- Identificar el nivel de conocimiento acerca del control de la seguridad e higiene laboral por parte de los trabajadores de la empresa.
- Analizar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa VABAGRO Cía. Ltda.
- Proponer políticas de seguridad e higiene laboral para elevar el desempeño del personal operativo en la Empresa VABAGRO Cía. Ltda.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos

MALUSIN, D. (2011) La seguridad e higiene industrial en el desempeño laboral en Anderson Jean's de la ciudad de Pelileo. En la Universidad Técnica de Ambato

Objetivos

- Proponer un plan de seguridad e higiene industrial utilizando técnicas de control y prevención de riesgos para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Anderson Jeans.
- Identificar el nivel de conocimiento de los trabajadores de la empresa sobre la seguridad e higiene industrial realizando encuestas e inspecciones para conocer los accidentes y enfermedades laborales que se dan con más frecuencia dentro de la empresa.
- Analizar las ventajas y desventajas que pueden presentarse con la aplicación de un método de control y prevención de accidentes y enfermedades en la empresa Textil Anderson Jean's de la ciudad de Pelileo.
- Diseñar un plan de seguridad e higiene industrial a través de métodos y técnicas de prevención y control de riesgos para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Anderson Jeans.

Conclusiones

- Ante todo se puede concluir que la Empresa textil Anderson Jean's carece de un óptimo programa de seguridad e higiene industrial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, ya que este permitirá que los clientes internos se sientan más satisfechos con un ambiente de trabajo seguro y confiable.
- Se concluye que la mayoría del personal operativo no tiene ningún tipo de protección y unos pocos se protegen con lo que tienen a su alcance a fin de prevenir, mitigar y/o compensar los efectos o impactos negativos causados por los accidentes y enfermedades ocasionados.

- Se determinó que el personal operativo de la empresa no posee los implementos de seguridad extraordinarios que comprenden la ropa, zapatos y equipos de protección apropiados para cada puesto de trabajo según las tareas y actividades que se realizan
- Se determinó que el personal operativo de la empresa Anderson Jean's está expuesto con mayor frecuencia a riesgos químicos en especial el personal que realiza el tinturado a mano y el samblaje ya que se encuentran en contacto directo con los químicos y sin ningún tipo de protección; mientras que los riesgos físicos están a la orden del día así como los riesgos eléctricos por la inadecuada infraestructura.
- Se determinó que el personal operativo de la empresa Anderson Jean's posee capacidades cognoscitivas y habilidades físicas para desempeñar sus tareas y habilidades de forma eficiente más no han desarrollado sus capacidades técnicas operativas y sus habilidades mentales para realizar su trabajo de forma equilibrada, ya que existe desconocimiento de las normas de seguridad e higiene que podrían ser evitadas fácilmente y reemplazadas por acciones preventivas.
- La Empresa Textil Anderson Jean's no tiene un método de control y prevención de riesgos por lo cual el personal operativo trabaja en un ambiente de trabajo poco seguro y nada confiable lo que conlleva directamente a la disconformidad de los trabajadores repercutiendo notablemente en su rendimiento, desempeño y productividad.

MARTINEZ, J. (2012) "Diseño de un sistema en seguridad e higiene industrial en la industria de alimentos e insumos FALCONÍ I.A.F." Escuela Superior Politécnica de Chimborazo

Objetivos

- Diseñar un Sistema de Seguridad Industrial e Higiene en la Industria de Alimentos e Insumos Falconí I.A.F.
- Realizar el diagnóstico de la Situación actual de la empresa.
- Identificar y Analizar los riesgos en las diferentes áreas donde se desempeña el personal de la Industria I.A.F.

- Conocer las necesidades de la empresa para poder ofrecerles la información más adecuada orientada a solucionar sus problemas.
- Describir las condiciones de higiene y seguridad industrial para el trabajador que labora en la Industria I.A.F.

Conclusiones

- Se diseñó un Sistema de Seguridad Industrial e Higiene para la Industria de Alimentos e Insumos Falconí I.A.F., la misma que no contaba con ningún programa de Seguridad, con lo que se logró la concientización de los directivos de la empresa para invertir en prevención en pro de la mejora del ambiente de trabajo para todos quienes forman parte de la empresa.
- Al realizar la evaluación situacional de la Industria de Alimentos e insumos Falconí se logró evidenciar que en el tema de seguridad e higiene industrial el personal no cuenta con el conocimiento necesario, esto debido a que nunca antes habían recibido capacitación aunque cabe recalcar el marcado interés demostrado para asimilar con totalidad el rol o la importancia de esta en una industria.
- Los trabajadores de la empresa se encuentra siempre frente a diversos accidentes que muchas veces pasan desapercibidos debido al desconocimiento es así que se realizó el levantamiento de accidentes tabla 3.2-1 en el cual se pudo determinar 175 que el área donde mayor accidentes puede existir es en producción teniendo así: Resbalones, ruido y vibraciones para lo cual se debe tomar acciones correctivas como utilizar zapatos antideslizantes, tapones para reducir en lo posible eventos no deseados o accidentes

VERDESOTO, E. (2009) "Propuesta para la implementación de un plan de seguridad e higiene industrial en CARROCERÍAS METÁLICAS MONCAYO". Escuela Superior Politécnica

Objetivos

- Realizar la propuesta para la implementación de un Plan de Seguridad e Higiene Industrial en CARROCERÍAS MONCAYO.

- Identificar actividades y condiciones inseguras a través de un diagnóstico de la situación actual de la empresa.
- Elaborar los documentos técnicos, para determinar soluciones que permitan disminuir los riesgos detectados y evaluar los mismos.
- Determinar los equipos, EPP y señales, para la prevención de riesgos laborales.
- Establecer los costos de la propuesta.

Conclusiones

- Siguiendo la tendencia mundial, respecto a necesidad de crear un ambiente idóneo de trabajo, bajo las normas de seguridad e higiene que garanticen la estabilidad del trabajador, y las pérdidas económicas de la Empresa, en esta investigación que persigue los mismos fines, los resultados obtenidos y bajo las condiciones del presente trabajo, permiten realizar las siguientes conclusiones.
- La falta de información sobre la capacitación, para el mejoramiento de Seguridad e Higiene Industrial, hace que medianas empresas como la PROLAC, asuman consecuencias de baja productividad, que repercute en el incremento económico e industrial de la Empresa.
- La aplicación de un Manual de Higiene y Seguridad Industrial, es de vital importancia dentro de la empresa ya que el mismo garantiza, la calidad de un producto y la predisposición laboral de los trabajadores a un 98%, además la posibilidad de ser una empresa altamente competitiva a nivel nacional.
- El concientizar al personal es primordial, y el eje del buen funcionamiento y acoplamiento a un Manual de higiene y seguridad industrial, de ellos depende el incremento o disminución de riesgos y accidentes laborales que afectan directamente a la productividad de la empresa.
- La articulación y la fusión de factores, como el humano y el físico, la colaboración y entendimiento entre trabajadores y empresario dan como resultado empresas capacitadas para entrar a formar parte de normas internacionales como las ISO, que garantizan la estabilidad y mejoran la demanda en el mercado.

2.1. Fundamentación Filosófica

En esta investigación se aplicara un paradigma crítico- propositivo en el que encontramos que la Empresa VABAGRO Cía. Ltda. permanece en funcionamiento sin un previo control sobre la seguridad e higiene para sus trabajadores para lo cual se plantea establecer y estructurar un sistema de control para mejorar el desempeño de cada uno de las partes que laboran en la empresa.

Fundamentación Ontológica: Esta investigación nos permitirá compensar en conocimientos y los respectivos compromisos de aspiración por llegar a dar solución de manera efectiva al problema de la empresa, para de esta forma corregir imperfecciones de actitudes y actividades basadas en la utilización de métodos de investigación que nos den resultados cualitativos.

Fundamentación Epistemológica: En este aspecto para poder interpretar, comprender y explicar el problema en estudio la investigadora María José Molina con la empresa de forma directa donde se desarrollan las diversas actividades que nos permitirán tener una visión más amplia del desempeño laboral de trabajadores y por medio de esta llegar a los involucrados, determinando como conclusión que la raíz del problema es la ausencia de un sistema de control de seguridad e higiene, el cual se pretende estructurar e incrementar en la empresa.

Fundamentación Axiológica: Como investigador tomara en cuenta el respeto, la puntualidad, la disciplina, la honradez que son valores naturales que cada persona lleva consigo y que implican en un correcto desarrollo de las actividades y tareas, se da un compromiso de resolver el problema aplicando los valores antes mencionados y a su vez tomándolos en cuenta en la implementación de un sistema de control para la seguridad e higiene de los trabajadores.

2.2. Fundamentación Legal

- **Ley del Código de trabajo, en el capítulo IV**

Artículos 9, 38 y 42 que dicen lo siguiente.

Artículo 9.- La Protección del trabajador o trabajadora.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores o trabajadoras, oportuna y debida protección para garantía y eficacia de sus derechos.

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.

Artículo 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: 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 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:

Artículo 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).

Artículo 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.”

Artículo 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.”

Artículo 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.

Artículo 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**

Artículo 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.- Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

Artículo 2.- DEL COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO.

1. Existirá un Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo que tendrá como función principal coordinar las acciones ejecutivas de todos los organismos del sector público con atribuciones en materia de prevención de riesgos del trabajo; cumplir con las atribuciones que le señalen las leyes y reglamentos; y, en particular, ejecutar y vigilar el cumplimiento del presente Reglamento. Para ello, todos los Organismos antes referidos se someterán a las directrices del Comité Interinstitucional.

2. Para el correcto cumplimiento de sus funciones, el Comité Interinstitucional efectuará, entre otras, las acciones siguientes:
- a) Colaborar en la elaboración de los planes y programas del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y demás Organismos del sector público, en materia de seguridad e higiene del trabajo y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.
 - b) Elevar a consideración del Ejecutivo los proyectos de modificación que estime necesarios al presente Reglamento y dictar las normas necesarias para su funcionamiento.
 - c) Programar y evaluar la ejecución de las normas vigentes en materia de prevención de riesgos del trabajo y expedir las regulaciones especiales en la materia, para determinadas actividades cuya peligrosidad lo exija.

Artículo 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”.

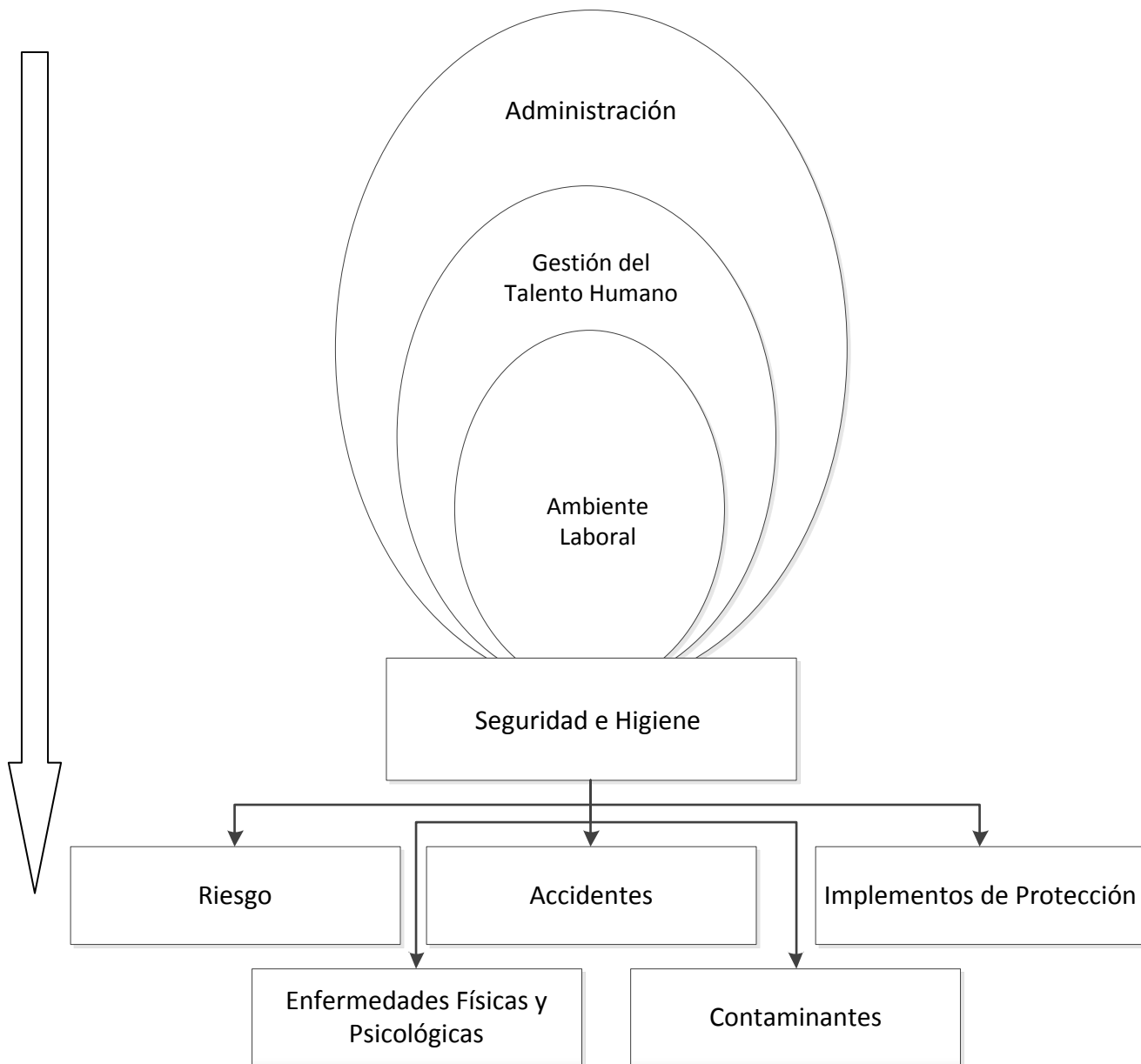
2.4. Categorías Fundamentales

2.4.1. Categorización de las variables

- **Categorización Variable X**

Variable Independiente

Gráfico 1. Categorización Variable Independiente

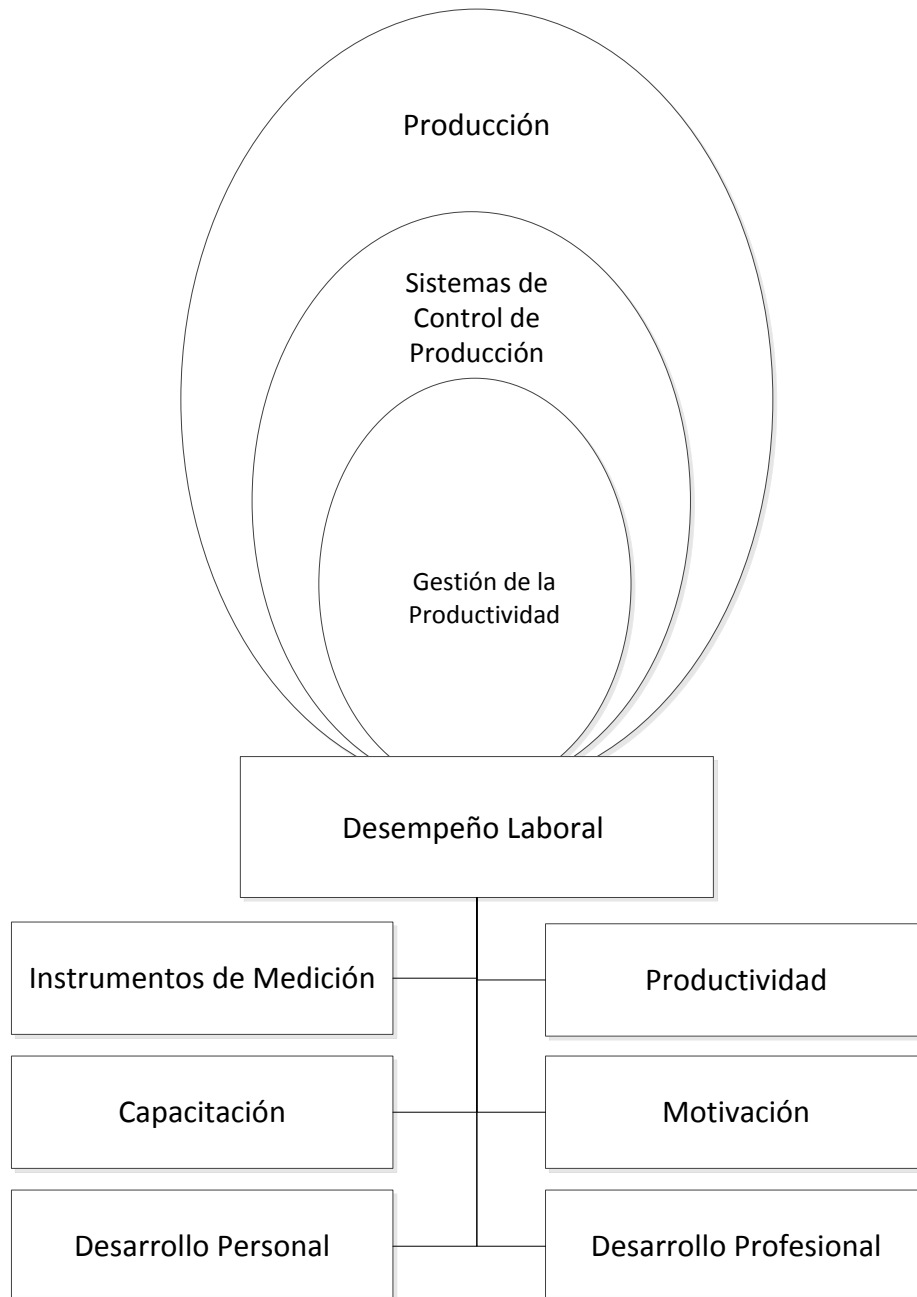


Fuente: Investigación Propia
Autor: Molina María José

- **Categorización Variable Y**

Variable Dependiente

Gráfico 2. Categorización Variable Dependiente



Fuente: Investigación propia

Autor: Molina María José

2.5. Definición de Categorías

ADMINISTRACIÓN

(Fazani, 2009) Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control, desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos.

Los recursos básicos que son humanos, financieros, físicos y tecnológicos de la Administración están sujetos a las funciones fundamentales de la misma: Planeación, organización, Ejecución y Control, para lograr los objetivos declarados.

Debemos enfatizar que la administración es una actividad que convierte los recursos humanos y físicos desorganizados en recursos útiles y efectivos. La administración es la más retadora, amplia, exigente, crucial y sutil de todas las actividades humanas.

(Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2005) La administración se refiere a las tareas y actividades implicadas en la dirección de una organización o una de sus unidades: planeación, organización, dirección y control. Como vera puede esperarse que las personas en muchos trabajos diferentes hagan algunas tareas de administración, aun si no es su preocupación principal.

(Hitt, 2006) Administracion: es un termino que tiene varias acepciones distintas. En cuanto al proposito de este libro su principal significado es como una activadada o un proceso. De manera mas especifica, definimos administracion como el proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional. Por su parte, esta definicion se subdivide en cuatro partes fundamentale:

1. Administracion es un proceso: consiste en una serie de actividades y operaciones, como planear decidir y evaluar.
2. Administracion implica estructurar y utilizar conjuntos de recursos: es el proceso que reúne y pone en funcionamiento una variedad de tipos de recursos: humanos, financieros, materiales y de informacion.

3. Administración significa actuar en dirección hacia el logro de una meta para realizar las tareas: por consiguiente, no efectúa actividades elegidas al azar, sino actividades con un propósito y una dirección bien definidos. Este propósito y dirección podrían ser los del individuo, la organización o, lo más usual, una combinación de los dos. Comprende los esfuerzos necesarios para completar las actividades propuestas y para que los resultados correspondan a los niveles deseados.
4. Administración implica llevar a cabo actividades en un entorno organizacional: es un proceso que tiene lugar en las organizaciones y que realizan personas con funciones diferentes intencionalmente estructuradas y coordinadas para lograr propósitos comunes.

(Ponce, 2004) La palabra *Administración* se forma con el prefijo *ad.* Hacia, y con *ministratio*: esta última palabra proviene a su vez de *minister*, vocablo compuesto de *minus*, comparativo de inferioridad, y del sufijo *ter*, que funge como término de comparación.

La etimología del vocablo *minister* es, pues, diametralmente opuesta a la de *magister*, de *magis*, comparativo de superioridad, y de *ter*.

Si *magister* (magistrado) indica una función de preeminencia o autoridad- el que ordena o dirige a otros en una función-, *minister* expresa precisamente lo contrario: subordinación u obediencia, el que realiza una función bajo el mando de otro, el que presta un servicio a otro.

Así, la etimología de administración da la idea de que esta se refiere a una función que se desarrolla bajo el mando de otro, de un servicio que se presta. *Servicio* y *subordinación* son, pues, los elementos principales obtenidos.

Uso de la palabra administración

El empleo que han hecho de la palabra los técnicos en la materia, en el sentido que se trata de una disciplina que, como tal, es de reciente estudio y esta en pleno período de formación, ha sido muy variable, casi nos atrevemos a decir que caótico. Para demostrar lo anterior, bastaría citar el hecho de que algunos aun discuten si la administración en una

parate de la organización, o viceversa. Sin embargo, de las definiciones dadas por los principales autores en Administración pueden deducirse sus elementos básicos:

- E.F.Brech: es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa, para lograr un propósito dado.
- H. Fayol (considerado por muchos como el verdadero padre de la moderna Administración): Administrar es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar.
- J.A. Fernandez Arena: es una ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado.
- W. Jimenez Castro: Es una ciencia compuesta de principios, técnicas y practicas cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no se pueden lograr.
- Koontz y O'Donnell: la dirección de un organismo social, y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes.
- J.D. Mooney: es el arte o técnica de dirigir e inspirar a los demás, con base en un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana. Y contrapone esta definición con la que da acerca de la organización, a la que define como: la técnica de relacionar los deberes o funciones especificos en un todo coordinado.
- Peterson y Plowman: una técnica por medio de la cual se determinan, clarifican y realizan los propósitos y objetivos de un grupo humano particular.
- F. Tannenbaum: el empleo de la autoridad para organizar, dirigir y controlar subordinados responsables (y consiguientemente a los grupos que ellos comandan), con el fin de que todos los servicios que se presentan sean debidamente coordinados en el logro del fin de la empresa.
- G.P.Terry: Consiste en lograr un objetivo predeterminado mediante el esfuerzo ajeno.

Cabe afirmar que se ha hecho común la breve definición de la Administración que la señala como “la función de lograr que las cosas se realicen por medio de otros u obtener resultados a través de otros.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

(Cuello, 2005) La gestión Humana o Gestión del Talento Humano, es la forma como la organización libera, utiliza, desarrolla, motiva e implica todas las capacidades y el potencial de su personal, con miras a una mejora sistemática y permanente tanto de este como de la propia organización. (En la sociedad contemporánea, la Gestión Humana ha devenido en un mecanismo efectivo y fundamental para garantizar el cambio de las organizaciones y adaptarlas a las demandas crecientes del entorno social.

La Gestión Humana es un componente de la gerencia moderna y su fin principal consiste en promover del desarrollo de las competencias de las personas por medio de una labor coordinada y de estrategias de mejoramiento continuo del conocimiento y el talento humano)

(Chiavenato E. , 2010) La administración de RRHH es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o RRHH, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.

La Administración de Recursos Humanos es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados.

Objetivos de la gestión del talento humano

Para que la organización sea más conciente y este más atenta a los empleados se necesita:

1. Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión: componente fundamental. Cada negocio tiene diferentes implicaciones para la Administración de Recursos Humanos, cuyo principal objetivo es ayudar a la organización a alcanzar sus metas y objetivos, y a realizar su misión.

2. Proporcionar competitividad a la organización: esto es saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral.

3. Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados: para mejorar el desempeño las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben.

4. Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados: es decir para ser productivos, los empleados deben sentir que el trabajo es adecuado a sus capacidades y que se les trata de manera equitativa.

5. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo (CVT): se refiere a los aspectos de la experiencia de trabajo. Un programa de Calidad de Vida en el Trabajo trata de estructurar el trabajo y el ambiente para satisfacer la mayoría de las necesidades individuales del empleado y convertir la organización en un lugar deseable y atractivo.

6. Administrar el cambio: Estos cambios y tendencias traen nuevos enfoques, mas flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones.

7. Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables: las personas no deben ser discriminadas y deben garantizarse sus derechos básicos. La responsabilidad social no solo es una exigencia para las organizaciones sino tambien, y en especial, para las personas que trabajan ahí.

(Vasquez & Lara, 2008) Estrategia empresarial que subraya la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre gestores o directivos y trabajadores. La Gestión del Talento Humano se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa. El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional. Cuando la Gestión del Talento Humano funciona correctamente, los empleados se comprometen con los objetivos a largo plazo de la organización, lo que permite que ésta se adapte mejor a los cambios en los mercados.

La Gestión del Talento Humano implica tomar una serie de medidas, entre las que cabe destacar: el compromiso de los trabajadores con los objetivos empresariales, el pago de salarios en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos, una formación profesional continuada y vincular la política de contratación a otros aspectos relativos a la organización de la actividad como la producción, el marketing y las ventas. Algunas empresas llevan a cabo parte de estas medidas, pero son pocas las que las aplican todas de forma simultánea. La aplicación de estas medidas es independiente del sector industrial al que pertenezca la empresa: así, compañías tan distintas como IBM, Marks & Spencer y McDonald's aplican esta política empresarial, al igual que varias empresas del sector público.

AMBIENTE LABORAL

(Navarro, 2012) El concepto de medio ambiente de trabajo a veces confundido con el ambiente de trabajo es la ubicación o el entorno donde se desarrollan las acciones de la mano de obra y la permanencia de empleados mientras realiza sus actividades de trabajo.

El ambiente de trabajo es importante para la seguridad y la calidad de vida de los trabajadores. Muchos de ellos, agregando los tiempos de desplazamientos desde sus hogares al trabajo y viceversa, obtienen más del 70% de su tiempo. Así, el medio ambiente y las características de los trabajos deben ser lo más agradable posible para que los empleados se sientan bien.

Un trabajador feliz es un trabajador con más confianza. También es un trabajador más motivado. La conjunción de estos factores permite las mismas posturas defensivas, siempre asume riesgos que pueden presentarse.

Con este punto de vista de la materia se presentaría algunas consideraciones en relación con el ambiente de trabajo y los problemas que puede plantear este mal entorno a la seguridad de los trabajadores.

SEGURIDAD E HIGIENE

(Hernandez, 2005) La seguridad e higiene aplicadas a los centros de trabajo tiene como objetivo salvaguardar la vida y preservar la salud y la integridad física de los trabajadores, por medio del dictado de normas encaminadas tanto a que se les proporcionen las condiciones adecuadas para el trabajo, como a capacitarlos y adiestrarlos para que se eviten, dentro de lo posible, las enfermedades y los accidentes laborales.

La seguridad y la higiene industrial son entonces el conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos destinados a localizar, evaluar, controlar y prevenir las causas de los riesgos en el trabajo a los que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo de su actividad laboral.

RIESGO

(Moscoso, 2007) Se considera como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador o trabajadora sufra un determinado daño derivado del trabajo

Los accidentes y las enfermedades laborales se pueden evitar si se adopta una adecuada prevención.

Prevención de riesgos

Para prevenir los riesgos laborales a los que se encuentren sujeto los trabajadores, los empleados, sean estas personas naturales y jurídicas, se observaran las siguientes reglas determinadas en el Artículo 430 del Código de trabajo:

1. Todo empleador conservará en el lugar de trabajo un botiquín con los medicamentos indispensables para la atención de sus trabajadores, en los casos de emergencia, por accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina. Si el empleador tuviera veinticinco o más trabajadores, dispondrá además de un local destinado a enfermería.
2. El empleador que tuviere más de 100 trabajadores establecerá en el lugar de trabajo, en un lugar adecuado para el efecto, un servicio médico permanente, el mismo que, a más de cumplir con lo determinado en el numeral anterior, proporcionara a todos

los trabajadores, medicina laboral preventiva. Este servicio contará con el personal médico y paramédico necesario y estará sujeto a la reglamentación dictada por el Ministerio de Trabajo y Empleo y supervisado por el ministerio de Salud.

(Riesgo Laboral , 2008) Se denomina riesgo laboral a todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar un daño. La prevención de riesgos laborales es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

(Ziza, 2009)La ley de Prevención de riesgos Laborales en su Art. 4.2 define el riesgo laboral como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

Origen de los Riesgos

(Ziza, 2009) En relación a su origen los riesgos a su vez pueden ser de diferentes tipos:

- Riesgos derivados de las condiciones de seguridad de la estructura del centro de trabajo o del proceso productivo, maquinaria y equipos. Las deficiencias en estas instalaciones pueden ocasionar incendios, contactos eléctricos, golpes, caídas y otros accidentes.
- Riesgos originados por agentes físicos. Lo menciona (Ziza, 2009) Tienen su origen en las distintas manifestaciones de la energía en el entorno de trabajo. A su vez, se pueden clasificar en:
 - Riesgos de tipo mecánico: como los que se producen con la utilización de la maquinaria, o a consecuencia del funcionamiento de esta, como el ruido, vibraciones, etc.
 - Riesgos de tipo luminoso o calorífico: son aquellos que se producen con motivo de la exposición a una iluminación con una determinada intensidad o a variaciones de temperatura.

- Riesgos derivados de los distintos tipos de energía: es el caso de radiaciones, ultrasonidos o radiofrecuencias.
- Riesgos originados por agentes químicos. Son los derivados de la exposición a contaminantes y agentes que se encuentran en el ambiente de trabajo, ya sea en forma sólida, líquida o gaseosa, capaces de producir un daño en el organismo en determinadas concentraciones. Por ejemplo, la exposición a sustancias tóxicas, nocivas, corrosivas, irritantes, etc.
- Riesgos originados por agentes biológicos. Son los derivados de la exposición o del contacto con seres vivos, tales como bacterias, parásitos, virus, hongos y cualquier organismo que pueda producir infecciones, enfermedades o alergias.
- Riesgos derivados de la organización u adaptación al puesto de trabajo. Se trata de factores de riesgo de carácter interno, es decir, que no tienen su origen en el exterior, sino que vienen dados por la propia naturaleza del proceso productivo.
- Riesgos de tipo Psicológico. Derivan de la influencia que ejerce el trabajo en el ser humano, dependiendo en gran medida de las características personales de este. En ocasiones, la carga de trabajo y la insatisfacción laboral son factores de riesgos que pueden producir estrés, agotamiento o fatiga, y a su vez provocar daños psicológicos como depresiones e incluso enfermedades nerviosas que restringen la capacidad laboral.
- Riesgos derivados del factor humano. Son aquellos en los que la intervención del hombre, bien por actuaciones peligrosas y prácticas inseguras, o bien por la ausencia de un comportamiento adecuado a una situación de riesgo, pueden dar lugar a un accidente.

Riesgo Ocupacional

(Heredia, 2012)El riesgo identifica la probabilidad de sufrir un suceso. Los riesgos se cuantifican en probabilidades de que ocurra una calamidad, los denominados factores de riesgo son aquellas variables o características que incrementan la probabilidad de sufrirlo.

ACCIDENTES

(Dessler, 2001)

Causas básicas de los accidentes

Los accidentes en el centro de trabajo tiene tres causas básicas: los hechos fortuitos, las condiciones de inseguridad y los actos peligrosos por parte de los empleados. Los hechos fortuitos (como ir caminando junto a un ventanal en el momento que alguien lo rompe con una pelota) contribuyen a los accidentes, pero más o menos esta fuera del control de la administración. Por consiguiente, nos concentraremos en las condiciones de inseguridad y en los actos peligrosos.

(Dessler, 2001) Las condiciones de inseguridad y otros factores que provocan accidentes laborales

Las condiciones de inseguridad son la causa principal de accidentes. Estas incluyen factores como:

- Equipo protegido en forma indebida
- Equipo defectuoso
- Procedimientos peligrosos dentro, sobre o alrededor de máquinas o equipo.
- Almacenaje inseguro: acumulación, sobrecarga.
- Iluminación inadecuada: luz intensa y molesta o insuficiente.
- Ventilación inadecuada: cambio del aire insuficiente, alimentación de aire contaminado.

(Chiavenato I. , 2007) La organización Mundial de la salud define accidente como (Un hecho no premeditado del cual resulta daño considerable). El *National Safety Council* define el accidente como (La ocurrencia de una serie de hechos que, en general y sin intención, produce lesión corporal, muerte o daño material). Baptista recuerda que estas definiciones se caracterizan porque consideran que el accidente es un hecho súbito, inesperado, imprevisto (aunque algunas veces es predecible) y no premeditado ni deseado

que ocasiona daño considerable, aunque no especifica si se trata de daño económico (perjuicio material) o daño físico a personas (sufrimiento, invalidez o muerte).

(Chiavenato I. , 2007) Como lo menciona Chiavenato los accidentes de trabajo se clasifican en:

- Accidente sin dejar de asistir a trabajar. Después del accidente, el empleado continúa trabajando. Este tipo de accidentes no se considera en los cálculos de los coeficientes de frecuencia ni de gravedad, aunque debe ser investigado y anotado en el informe, además de presentado en las estadísticas mensuales.
- Accidente con inasistencia de trabajo. Es aquel que puede causar:
 - a. Incapacidad temporal. Pérdida total de la capacidad de trabajo en el día del accidente o que se prolongue durante un periodo menor de un año. A su regreso el empleado asume su función sin reducir la capacidad. Cuando se agrava la lesión- en el caso de que el accidente no le impide asistir al trabajo- y debe dejar de asistir, el accidente recibirá nueva designación; es decir, se considera accidente con inasistencia al trabajo, y el periodo de inasistencia se iniciara el día en que se comprobó el agravamiento de la lesión. En este caso se mencionará en el informe del mes.
 - b. Incapacidad permanente parcial. Reducción permanente y parcial de la capacidad de trabajo.
 - c. Incapacidad total permanente. Pérdida total permanente de la capacidad de trabajo.
 - d. Muerte

IMPLEMENTOS DE PROTECCIÓN

Protección Colectiva

(Muñiz, 2009) La protección colectiva es aquella técnica de seguridad cuyo objetivo es la protección simultánea a más de una trabajador. Debemos recordar que esta es la técnica que debe anteponerse a la protección individual.

(Muñiz, 2009) Como lo menciona Muñiz las aplicaciones más comunes de protección colectiva se encuentran:

- Barandillas. Deben cumplir con los siguientes requisitos: ser de materiales rígidos y resistentes con una altura mínima de 90cm y disponer de un reborde de protección en la parte inferior para evitar la caída de objetos.
- Resguardos. Componentes de una máquina utilizados como barrera material para garantizar la protección. Por ejemplo, las carcasas, cubiertas, pantallas, etc., instaladas en un equipo o máquina que protegen, bien contra sus elementos agresivos (cuchillas, prensas), bien contra los efectos derivados de su funcionamiento (proyección violenta de piezas, atrapamientos o enganches, etc.).
- Interruptor diferencial. Dispositivo de seguridad cuya función es la desconexión automática de la instalación cuando se produce una derivación de una intensidad superior a la que hemos establecido previamente.
- Ventilación localizada o extracción localizada. Una vez captado el contaminante químico en el punto donde se ha generado, evitaremos que se difunda en el ambiente del conjunto del local. Es un método aconsejable, por ejemplo, en talleres mecánicos, aplicando el extractor junto al lugar de origen del contaminante.

Protección Individual

Definición de equipo de protección individual

(Muñiz, 2009) Según el Real Decreto 773/1997, Establecido en España, el 30 de mayo (disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual). Se entenderá por equipo de protección individual cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de los distintos riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento accesorio destinado a tal fin (art °4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

(Muñiz, 2009) Se excluyen de la definición contemplada en el párrafo anterior:

- La ropa de trabajo corriente y los uniformes que no estén específicamente destinados a proteger la salud o la integridad física del trabajo.
- Los equipos de los servicios de socorro y salvamento.
- Los equipos de protección individual de los militares, de los policías y de las personas de los servicios de mantenimiento del orden.
- Los equipos de protección individual de los medios de transporte por carretera.
- El material de deporte.
- El material de autodefensa o de disuasión.

ENFERMEDADES FÍSICAS Y PSICOLÓGICAS

(OIT, 2010) Enfermedades Laborales (Físicas y Psicológicas)

1. Enfermedades profesionales causadas por la exposición a agentes que resulte de las actividades laborales

1.1. Enfermedades causadas por agentes químicos

1.2. Enfermedades causadas por agentes físicos

1.3. Agentes biológicos y enfermedades infecciosas o parasitarias

2. Enfermedades profesionales según el órgano o sistema afectado

2.1. Enfermedades del sistema respiratorio

2.2. Enfermedades de la piel

2.3. Enfermedades del sistema osteomuscular

2.4. Trastornos mentales y del comportamiento

CONTAMINANTES

(Diaz, 2007) La salud, entendida como Equilibrio y bienestar físico, mental y social, según lo define la O.M.S. en su triple aspecto, depende fundamentalmente de la interacción de los factores ambientales.

Estos factores ambientales, producidos como consecuencia del desarrollo de la actividad laboral y el ambiente en que esta se realiza, podemos clasificarlos en: contaminantes químicos, físicos y biológicos.

- Agentes químicos: constituidos por la materia inerte orgánica o inorgánica, natural o sintética (gases, vapores, polvos, humos, nieblas, etc.)
- Agentes Físicos: constituidos por los estados energéticos que tienen lugar en el medio ambiente (radiaciones, ruido, vibraciones, temperatura, presión, etc.)
- Agentes biológicos: constituidos por los agentes vivos que contaminan el medio ambiente y pueden dar lugar a enfermedades infecciosas o parasitarias (microbios, insectos, bacterias, virus, etc.)

PRODUCCIÓN

(Galicia, 2012) La producción se puede definir como cualquier utilización de recursos que permita transformar uno o más bienes en otro(s) diferente(s). Los bienes pueden ser diferentes en términos de ciertas características físicas de los mismos, de su ubicación geográfica o de su ubicación temporal. Por ejemplo, es producción transformar leche en queso (distintas características físicas), pero también es producción transportar queso desde Francia hasta Estados Unidos (distinta ubicación geográfica), y también es producción en el sentido amplio que le estamos dando en este artículo, mantener ese queso francés desde el mes de enero hasta el mes de marzo (distinta ubicación temporal). La producción incluye tanto a bienes como servicios, el término "bien" se refiere a ambos. La producción es una variable flujo, que está medida en relación a un período de tiempo determinado. Así, se debe referir a la producción haciendo referencia a una medida del periodo; por ejemplo, la producción de kilos de queso por año. También, al analizar la función de producción del lado de los insumos, se habla en términos de flujo. Por ejemplo si nos referimos al trabajo, se hace referencia a cierta cantidad de horas de trabajo (no a la cantidad de hombres), el capital se puede medir en horas de servicio de la maquinaria (no en cantidad de máquinas) y la tierra puede medir en hectáreas por año (no en cantidad de hectáreas).

(Galicia, 2012) **Insumos en la Función de Producción**

Usualmente se agrupa a los insumos en capital y trabajo. Estos son sólo categorías creadas para simplificar en análisis, pueden agrupar a un gran número de insumos con características diferentes, por ejemplo, el trabajo puede agrupar a mano de obra calificada junto con mano de obra no calificada. Sin embargo, para ciertos análisis puede ser conveniente disgregar entre otras categorías de insumos: el trabajo se puede dividir en mano de obra calificada, no calificada, personal contable, personal administrativo, etc.; y el capital se puede dividir en distinto tipo de maquinaria, construcciones, mobiliario, capital humano, activos intangible.

SISTEMAS DE CONTROL DE PRODUCCIÓN

(Garcias, 2001) El control de la producción tiene que establecer medios para una continua evaluación de ciertos factores: la demanda del cliente, la situación de capital, la capacidad productiva, etc. Esta evaluación deberá tomar en cuenta no solo el estado actual de estos factores sino que deberá también proyectarlo hacia el futuro. Podemos definir el control de producción, como "la toma de decisiones y acción es que son necesarias para corregir el desarrollo de un proceso, de modo que se apegue al plan trazado". Una definición más amplia, según el diccionario de términos para el control de la producción y el inventario, sería: "Función de dirigir o regular el movimiento metódico de los materiales por todo el ciclo de fabricación, desde la requisición de materias primas, hasta la entrega del producto terminado, mediante la transmisión sistemática de instrucciones a los subordinados, según el plan que se utiliza en las instalaciones del modo más económico". Para lograr el objetivo, la gerencia debe estar al tanto del desarrollo de los trabajos a realizar, el tiempo y la cantidad producida; así como modificar los planes establecidos, respondiendo a situaciones cambiantes.

(Escobar, 2004) El Sistema de Planificación y Control de la Producción (MPC: *Manufacturing and Control Planning*) ilustra apropiadamente las características de los sistemas de producción, en tanto permite abordar la planificación y control de los procesos de fabricación de manera integrada, esto es, incluyendo materiales, máquinas, personal, y

proveedores. Los alcances de éste pueden comprenderse por medio de las tareas administrativas básicas que comprende:

- Planificar las necesidades de capacidad y la disponibilidad para seguir las necesidades del mercado.
- Planificar que los materiales se reciban a tiempo en la cantidad correcta que se necesita para a la producción.
- Asegurar la utilización apropiada de equipo y las instalaciones.
- Mantener inventarios apropiados de materias primas, trabajo en proceso y producto final, en los lugares correctos.
- Programar las actividades de producción de modo que el personal y el equipo estén trabajando en lo correcto.
- Hacer un seguimiento del material, personal del cliente, equipos y otros recursos de la fábrica.
- Comunicarse con los proveedores y clientes para tratar aspectos específicos y de relaciones a largo plazo.
- Proporcionar información a otras áreas sobre las consecuencias físicas y financieras de las actividades de producción.

GESTIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD

(Garcia, 2013)_La Gestión Total de la Productividad, significa una nueva forma de pensar de parte de la alta gerencia, trasladando estos conceptos al resto de empleados y obreros de la empresa; significa abandonar patrones antiguos de pensamiento. En el concepto moderno, estos patrones deben orientarse a los procesos y a los sistemas, generando niveles adecuados de costos, lo que finalmente, incrementa el concepto de competitividad.

En este aspecto, es importante generar una fluidez de recursos y energías, para incrementar la rentabilidad y la participación en el mercado.

1. Calidad/perfección. Buscar en la calidad (perfección) del diseño la calidad de conformidad y desempeño.
2. Orientación hacia el Cliente. Satisfacer plenamente las exigencias del mercado.

3. El valor del Recurso Humano. Considerar a las personas que trabajan en la empresa como un activo, proporcionándoles armonía y seguridad.
4. Curva de Aprendizaje. Los niveles de productividad y los costos de producción, deben planearse sobre las bases de las curvas de aprendizaje.
5. Diseñar los productos de manera de estandarizar y simplificar sus componentes.
6. Benchmarking. Elegir lo mejor de las tecnologías de tres competidores, en cuanto a diseño de producto, servicios y procesos de producción y tratar de mejorar lo que ha logrado la competencia.
7. Miniaturización. Introducir la nanotecnología, siempre que sea factible, utilizando tecnología basada en microprocesadores, para el diseño de productos y servicios.
8. Investigación y Desarrollo (I&D). Investigar diseños y procesos, de manera de desarrollar ideas que incrementen la productividad.
9. Planeación de una mezcla de productos. De manera que se consiga un incremento en la PT y en el mercado (*market share*)
10. Mantener el secreto de las mejoras logradas en el seno de la empresa.
11. Mutuo Beneficio. Por cada acción que se tome, hay que preguntarse de qué manera beneficia ello a la empresa, al personal, a los propietarios, clientes, proveedores y la comunidad.
12. Consistencia. Se debe mantener las acciones con el nivel de eficiencia programado.

DESEMPEÑO LABORAL

(Guzman, 2009) El desempeño de los empleados es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una compañía por esta razón hay un constante interés de las empresas por mejorar el desempeño de los empleados a través de continuos programas de capacitación y desarrollo.

(Gasca, 2012) El desempeño laboral se puede definir, según Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

Además otra definición interesante es la que se usa en los libros de Chiavenato, ya que expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones,

la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados.

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

(Dessler, 2001) La evaluación misma se suele realizar usando un método formal y predeterminado, como uno o varios de los que se describen a continuación.

- Método de la escala grafica de calificaciones

La escala grafica de calificaciones es la técnica más simple y popular para evaluar el desempeño. Enumera las características (como calidad y confiabilidad) y un rango de valores para el desempeño (desde insuficiente hasta sobresaliente) de cada característica. El supervisor califica a cada uno de los subordinados señalando con una marca o un círculo de calificación que describe mejor su desempeño en cada característica y después se suman los valores asignados a las características para obtener un total

- Método de clasificación alterna

Clasificar a los empleados desde el mejor hasta el peor en cuanto a una o varias características es otro método para evaluar a los empleados. Dado que por lo general, es más fácil distinguir a los empleados buenos de los malos, en lugar de clasificarlos solo por orden, el método de clasificación alterna es muy popular.

- El método de la comparación por pares

El método de la comparación por pares sirve para aumentar la exactitud del método de clasificación alterna. Tomamos cada una de las características (cantidad de trabajo, calidad de trabajo, etc) y pareamos a cada uno de los subordinados con cada uno de los demás para poder compararles.

- El método de la distribución forzada

El método de la distribución forzada es como clasificar usando una curva. Con este método se establecen porcentajes predeterminados de empleados calificados para diversas categorías del desempeño. Por ejemplo, podría optar por distribuir a los empleados así:

- 15% para desempeño sobresaliente
- 20% para desempeño superior al promedio
- 30% para desempeño promedio
- 20% para desempeño inferior al promedio
- 15% para desempeño deficiente

- El método del incidente crítico

El método del incidente crítico en el caso del método del incidente crítico, el supervisor lleva una bitácora de incidentes, es decir, de conductas laborales, deseables o indeseables, de cada subordinado. Después cada 6 meses, más o menos, el supervisor y el subordinado se reúnen para discutir el desempeño del segundo, usando los ejemplos de incidentes específicos.

Este método ofrece varias ventajas porque le proporciona ejemplos concretos de buen y mal desempeño para explicar la evaluación. Le hace pensar en la evaluación del subordinado a lo largo de todo el año, porque tiene que ir acumulando los incidentes y, por consiguiente, la calificación no solo reflejara el desempeño más reciente del empleado. Si lleva una lista activa de incidentes críticos también podrá contar con ejemplos concretos de lo que podría hacer su subordinado, de manera específica, para eliminar las deficiencias de su desempeño. No obstante, este método no suele ser suficiente, por sí solo, para comparar a los empleados ni para tomar decisiones salariales.

- Escalas de estimación ancladas a conductas

Una escala de estimación ancladas a conductas combina las narraciones de incidentes críticos y las estimaciones cuantificadas (como las escalas graficas de

estimación) anclada una escala cuantificada con ejemplos conductuales específicos de desempeño bueno y deficiente.

- El método de la administración por objetivos(APO)

Planteado en sus métodos más simples, la administración por objetivos (APO) requiere que el gerente establezca metas mensurables específicas con cada empleado, y después discuta en forma periódica su avance hacia la consecución de esas metas. No obstante, puede armar un programa modesto de APO con sus subordinados con solo establecer metas juntas y proporcionarles retroalimentación en forma periódica. No obstante, el termino APO casi siempre se refiere a un programa general, para toda la organización, para establecer metas y evaluarla.

PRODUCTIVIDAD

(Sumanth, 2001)La productividad es el cociente que se obtiene de dividir el monto de lo producido entre alguno de los factores de la producción. Así es posible hablar de la productividad del capital, de la inversión o de las materias primas en función de que el montón de lo producido se considera en relación con el capital, la inversión o las materias primas, etcétera.

(Cantu, 2011)Es la relación entre los productos logrados y los insumos que fueron utilizados o los factores de la producción que intervinieron. El índice de la productividad expresa el buen aprovechamiento de todos y cada uno de los factores de la producción, los criterios e importantes, en un periodo definido.

$$Productividad = \frac{Productos\ logrados}{Factores\ de\ produccion}$$

(Tejada, 2007) La productividad es una medida de eficiencia que se relaciona con la producción. Conceptualmente, puede definirse como la interrelación entre los ingresos, el proceso de conversión y los egresos.

En otra definición se la entiende como la relación entre la producción económica y los recursos invertidos para generarla, que depende de la capacidad para innovar productos y

servicios de un valor agregado creciente, mientras la eficiencia en el uso de insumos de producción se optimiza al máximo.

Cualquier definición de productividad se centra en un factor: el uso de los recursos. La productividad se preocupa por el uso eficiente y eficaz de ellos, con el fin de lograr un resultado óptimo.

CAPACITACIÓN

(Mondy, 2005) Capacitación y desarrollo: El desarrollo de recursos humanos (DRH) es una función importante de la administración de recursos humanos que consiste no solo en capacitación, sino también en actividades de planeación y desarrollo de carreras individuales, desarrollo organizacional y evaluación del desempeño, una actividad que destaca las necesidades de Capacitación y Desarrollo. como vemos en este capítulo, la capacitación y el desarrollo (CyD) es el centro de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar las capacidades de los empleados y el desempeño organizacional. Algunos gerentes usan los términos capacitación y desarrollo indistintamente. Sin embargo, otras fuentes hacen la siguiente distinción: la capacitación imparte a los empleados los conocimientos y las habilidades necesarios para sus actividades actuales.

(Mondy, 2005) Mostrar a un trabajador como operar un torno o a un supervisor como programar la producción diaria son ejemplos de capacitación. Por otro lado, el desarrollo implica un aprendizaje que va más allá del trabajo diario y posee un enfoque de largo plazo. Prepara a los empleados para mantenerse al mismo ritmo que la organización, a medida que esta cambia y crece.

En casi todos los mercados, los clientes exigen mayor calidad, costos más bajos y ciclos más rápidos. Para satisfacer estos requerimientos, las empresas deben mejorar continuamente su desempeño general por medio de capacitación. Los adelantos tecnológicos rápidos y los procesos mejorados son factores importantes que han ayudado a las empresas a lograr este reto.

MOTIVACIÓN

(Chiavenato I. , 2007) La motivación es uno de los factores internos que requiere mayor atención. Sin un mínimo conocimiento de la motivación de un comportamiento, es imposible comprender el comportamiento de las personas. El concepto motivación es difícil de definir, puesto que se ha utilizado en diferentes sentidos. De manera amplia, motivo es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o, por lo menos que origina una propensión hacia un comportamiento específico. Este impulso a actuar puede provocarlo un estímulo externo (que proviene del ambiente) o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo.

En lo que añade de a la motivación, las personas son diferentes: las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento. Los valores sociales y la capacidad individual para alcanzar los objetivos también son diferentes. Además, las necesidades, los valores sociales y las capacidades del individuo varían con el tiempo. No obstante esas diferencias, el proceso que dinamiza el comportamiento es más o menos semejante en todas las personas. En otras palabras, aunque varíen los patrones de comportamiento, en esencia el proceso que los origina es el mismo para todas las personas. En este sentido, existen tres premisas que explican el comportamiento humano como lo menciona Chiavenato:

(Chiavenato I. , 2007)

- El comportamiento es causado. Existe una causalidad del comportamiento. Tanto la herencia como el ambiente influyen de manera decisiva en el comportamiento de las personas, el cual se origina en estímulos internos o externos.
- El comportamiento es motivado. En todo comportamiento humano existe una finalidad. El comportamiento no es casualidad ni aleatoria; siempre está dirigido u orientado hacia algún objetivo.
- El comportamiento está orientado hacia objetivos. En todo comportamiento existe un impulso, un deseo, una necesidad, una tendencia, expresiones que sirven para indicar los motivos del comportamiento.

(Dalton, Hoyle , & Watts, 2007) Motivación es el estímulo emocional que nos hace actuar. Puede ser una necesidad o un impulso que activa ciertas conductas. En el trabajo es una combinación de todos los factores del entorno laboral que originan esfuerzos positivos o negativos. Si sabemos lo que nos motiva, habrá mayores probabilidades de que alcancemos nuestras metas personales o profesionales. Del mismo modo si las empresas saben motivar al personal incrementarían la productividad. Esta capacidad va cobrando cada día mayor importancia a medida que las empresas compiten en el mercado global. Todas las compañías se esfuerzan por motivar a los empleados y un número creciente ha empezado a instituir estrategias nuevas, entre ellas diversos paquetes de compensación.

No es fácil predecir la motivación. Para saber lo que motiva a alguien, hay que adivinar los procesos fisiológicos y psíquicos detrás de su conducta.

Motivación de los otros

(Reeve, 2009) Lo que es notable acerca de motivar a los demás es que la persona que se enfrenta a un problema motivacional lo hace dentro del contexto de una relación interpersonal. Cuando una persona intenta motivar a otra, la persona a quien se está motivando reacciona en una de tres formas prototípicas, a saber: de manera pasiva, agresiva o constructiva. Las interacciones repetidas entre el motivador y el motivado le enseñan a la persona que está tratando de resolver su problema motivacional ya sea:

1. La posibilidad de la desmotivación y el desamparo aprendido
2. El negativismo agresivo de la resistencia obstinada cuando otros intentan moldear o controlar sus pensamientos y conductas.
3. El esfuerzo cooperativo constructivo de aprender formas nuevas de pensar, sentirse y comportarse que cambian la situación propia en formas positivas.

Los primeros dos resultados dentro de la relación motivador – motivado son negativos, ya que contraponen al motivador contra el motivado. El tercer resultado de la relación es positivo y coloca a la persona en una relación constructiva y realmente cooperadora entre el motivador y el motivado. En el tercer resultado la persona aprende a resolver su propio problema motivacional, a desarrollar sus propias habilidades y a originar e iniciar sus propias acciones, pero lo hace con la ayuda y guía de un tercero.

DESARROLLO PERSONAL

(Baida, 2013) Según Brito Challa, especialista en relaciones humanas, el desarrollo personal es "una experiencia de interacción individual y grupal, a través de la cual los sujetos que participan en ella desarrollan y optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones". Esto permite que el individuo conozca más, no sólo de sí mismo, sino también de sus compañeros de grupo con el objeto de crecer y ser más humano.

La idea de realizar esta actividad es lograr que la persona sea un ser más completo e íntegro. Al alcanzar esta estabilidad emocional, entonces el individuo podrá disfrutar de un mayor bienestar personal y laboral; podrá mejorar su potencial, excelencia, responsabilidad, autoestima y creatividad en su ambiente de trabajo.

En este sentido, actualmente muchas de las grandes empresas están llevando a cabo la "consultoría psicológica", la cual desarrolla el bienestar individual y relacional del trabajador. Esta actividad contribuye a que la persona descubra y desarrolle sus potencialidades y destrezas, se valore a sí mismo, reconozca sus habilidades y se conecte con su "yo" interno.

DESARROLLO PROFESIONAL

(Oltra Comorera, Curos Vila, Diaz Cuevas, & Rodriguez Serrano, 2005) Las empresas, actualmente, contemplan el desarrollo de la carrera profesional como una vía para prevenir el desgaste, informar a los empleados de las posibilidades profesionales, mejorar la calidad de vida en el trabajo y cumplir sus objetivos de no discriminación laboral. Este cambio de orientación es fundamentalmente el resultado de la combinación de presiones competitivas, como la reducción de plantillas y los cambios tecnológicos, y de las peticiones de los trabajadores para crecer y perfeccionar sus habilidades. Esta combinación de factores ha convertido el desarrollo de la carrera profesional en una actividad mucho más complicada de los que solía ser. Cada vez con mayor frecuencia, ya no existe una jerarquía estricta de puestos de trabajo mediante la cual se puede establecer fácilmente una trayectoria

profesional. El desarrollo de la carrera profesional implica la participación activa de los trabajadores y la dirección que puedan tomar.

La empresa debe considerar el desarrollo de la carrera profesional como una estrategia clave si pretende sobrevivir en un entorno cada vez más competitivo y global. En la era de la información, las empresas basaran más su capacidad de competir en los conocimientos y habilidades de sus trabajadores que en los costes de mano de obra o en la capacidad productiva. Debido a que el desarrollo de la carrera profesional desempeña un papel fundamental para garantizar una fuerza de trabajo competitiva, no puede quedarse relegado a un programa de prioridad secundaria ofrecido solo en épocas de bonanza.

2.6. HIPÓTESIS

La aplicación de un adecuado sistema de control para la seguridad e higiene laboral mejorara desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VABAGRO Cía. Ltda.

2.7. VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE

X = Seguridad e higiene laboral

VARIABLE DEPENDIENTE

Y = Desempeño laboral

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

De conformidad con el paradigma crítico-propositivo enunciado en la fundamentación filosófica en la presente investigación se utilizará el enfoque cualitativo por las siguientes razones:

Se contribuye al cambio organizacional y por ende al mejoramiento de la calidad de vida del hombre dentro de la organización por medio del mejoramiento de la seguridad e higiene industrial. Así mismo se logra que la investigación sea más dinámica y participativa con la interacción entre el investigador y los miembros afectados de la empresa VABAGRO Cía. Ltda., contextualizado dentro de la seguridad e higiene industrial, enfocados en una perspectiva desde adentro con el fin de comprender e interpretar el problema con una observación naturalista de los hechos.

Por medio de la perspectiva desde adentro, nos involucraremos en la realidad de la empresa formando parte de la misma, de manera que permita observar los hechos, para obtener información que nos ayudará a buscar una posible solución al problema. Con la metodología que aplicaremos nos orientamos al descubrimiento de la hipótesis mediante la recolección de información del personal de la empresa aplicando métodos como: entrevistas, y observaciones, se podrá identificar el origen del problema.

3.2. MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de la presente investigación y su correcta ejecución en la empresa VABAGRO Cía. Ltda. se recurrirá a las siguientes modalidades de investigación.

3.2.1. Investigación de campo

(Herrera E. , Medina F. , & Naranjo L. , 2005) Es el estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen los acontecimientos.

Es esta modalidad el investigador toma contacto en forma directa con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto.

Se utiliza la modalidad de campo, ya a que se mantiene contacto directo con los involucrados por formar parte de la organización, de manera que se pueda verificar la verdadera situación de la empresa. Debido a que esta información se obtiene de primera mano es confiable garantizando así la veracidad de los resultados, de esta forma se podrá aplicar herramientas técnicas para la posible solución del problema.

3.2.2. Investigación documental

(Herrera E. , Medina F. , & Naranjo L. , 2005) La investigación documental tiene el propósito de detectar, ampliar y profundizar diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos (fuentes primarias), o en libros, revistas, periódicos y otras publicaciones (fuentes secundarias).

Se aplica la modalidad de investigación bibliográfica o documental ya que la información existente está basada en documentos impresos tales como libros, revistas científicas, informes técnicos, tesis de grado, etc. Ésta información está centrada en el realismo y la comprensión del problema objeto de estudio, permitiendo conocer, comparar y relacionar las contribuciones científicas con la investigación actual.

3.3. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para la elaboración de la presente investigación se utiliza los siguientes tipos de investigación:

3.3.1. Investigación descriptiva

Al conocer la realidad existente en la empresa VABAGRO Cía. Ltda. se ha generado un conocimiento de segundo nivel, por ello se aplicará la investigación descriptiva para conocer aún más las características sobresalientes del problema en estudio, así como su origen y desarrollo a través de la utilización de métodos y técnicas de investigación como la encuesta con la que se podrá estudiar los comportamientos concretos de los involucrados;

esto se utilizará para la comprobación de la hipótesis planteada, mediante la estadística descriptiva dando a conocer resultados.

Según nos describe Sabino (2000) en la Investigación Descriptiva buena parte de lo que se escribe y estudia sobre lo social no va mucho más allá de este nivel. Consiste, fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores.

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

3.3.2 Investigación correlacional

Finalmente debido a que se podido generar un conocimiento de tercer nivel se utiliza la investigación correlacional para determinar el grado de incidencia entre las variables que se manipulan en el problema, de manera que se puedan relacionar la seguridad industrial como variable independiente y el desempeño laboral como variable dependiente a fin de evaluar su comportamiento y variación.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

Para el trabajo de investigación la población está constituida por los trabajadores de la empresa VABAGRO Cía. Ltda. que se detallada a continuación:

Tabla 1. Población y muestra

Población	Número
Personal Operativo de la Empresa	40 personas
Total	40 personas

FUENTE: Empresa VABAGRO Cía. Ltda.

ELABORADO POR: Ma. José Molina

No se aplicará la fórmula para determinar la muestra ya que el censo se realizara al total de la población al ser inferior de 100 personas.

3.5. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Tabla 2. VARIABLE INDEPENDIENTE: Seguridad e higiene laboral

CONTEXTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos enfocados en la actividad laboral y destinados a la localización, evaluación, control y prevención de los riesgos que perjudiquen al bienestar del trabajador.	Bienestar	Índice de calidad de trabajo	¿Con que frecuencia se le realizan controles médicos por parte de la empresa?	Encuesta al personal operativo
	Prevención	Índice de Desarrollo Humano	¿Se utiliza implementos de protección personal?	
	Riesgos	Número de Acciones Preventivas	¿Cómo se controla al personal operativo que realicen sus actividades bajo los lineamientos de seguridad e higiene?	Ficha de observación
		Porcentaje de prevalencia de puestos de trabajo con riesgo de accidentes.	¿Conoce usted si la empresa cuenta con un plan de actividades de seguridad preventiva?	
Actividad Laboral		Eficiencia y eficacia	¿Con qué frecuencia existe rotación de personal en los puestos que tienen mayor riesgo de accidentes?	Entrevista al Gerente
			¿Cuenta con los implementos o recursos necesarios para realizar sus actividades?	

FUENTE: Empresa Vabagro Cía. Ltda.

ELABORADO POR: Ma. José Molina

Tabla 3. VARIABLE INDEPENDIENTE: Desempeño laboral

CONTEXTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Nivel de ejecución de actividades alcanzadas mediante el comportamiento del trabajador dentro de la empresa enfocado en el logro de metas y objetivos en un tiempo determinado.</p>	<p>Comportamiento</p> <p>Metas</p> <p>Ejecución de actividades</p> <p>Tiempo</p>	<p>Nivel de satisfacción laboral</p> <p>Porcentaje de objetivos realizados</p> <p>Porcentaje de Productividad</p> <p>Registro de horarios cumplidos</p>	<p>¿Se encuentra satisfecho con las funciones de su cargo?</p> <p>¿Realiza tareas adicionales luego de haber terminado sus actividades?</p> <p>¿La empresa identifica objetivos de producción para cada actividad?</p> <p>¿Usted cumple con los tiempos designados para cada tarea?</p>	<p>Encuesta al personal operativo</p>

FUENTE: Empresa Vabagro Cía. Ltda.

ELABORADO POR: Ma. José Molina

3.6. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

El trabajo de Investigación Científica utilizara como técnicas la encuesta y la entrevista con sus respectivos instrumentos:

La encuesta ARBOLEDA (2008): “Es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos”.

Tabla 4. Instrumentos de Recolección de Datos

TÉCNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario(Anexo. 2)
Observación	Ficha de Observación(Anexo. 3)
Entrevista	Cuestionario(Anexo. 4)

FUENTE: Empresa Vabagro Cía. Ltda.
ELABORADO POR: Ma. José Molina

3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

3.7.1. Plan de procesamiento de la información

- Revisión crítica de la información recogida; es decir selección de la información certera y útil para la investigación.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadro según variables de cada hipótesis: manejo de información, estudio estadístico de datos para representación de resultados.
- Representación Gráfica utilizando los programas Excel y SPSS.
- Comprobación de la Hipótesis, utilizando el estadígrafo Chi-Cuadrado para correlacionar las variables.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación

Una vez realizada la recolección de información por medio del instrumento de la encuesta en la muestra de 40 personas que conforman la parte operativa de la empresa Vabagro. Cía. Ltda. se procede al análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

Para una mayor facilidad en el proceso de interpretación se ha elaborado tablas y gráficos que nos ayudan a resumir el trabajo de campo e interpretar las circunstancias en la que se desarrollan las actividades operativas de la empresa dándonos paso a las conclusiones y recomendaciones.

Para el proceso de codificación se optó en colocar en el cuestionario preguntas de respuesta cerrada, se ingresó las variables y datos en el software SPSS que facilita formar cuadros de estadística descriptiva y también la comprobación de hipótesis que se desarrolla posteriormente en el proyecto de investigación.

4.1.1. Encuesta al personal operativo de la Empresa “Vabagro. Cía. Ltda.”

Desarrollo programas de seguridad industrial

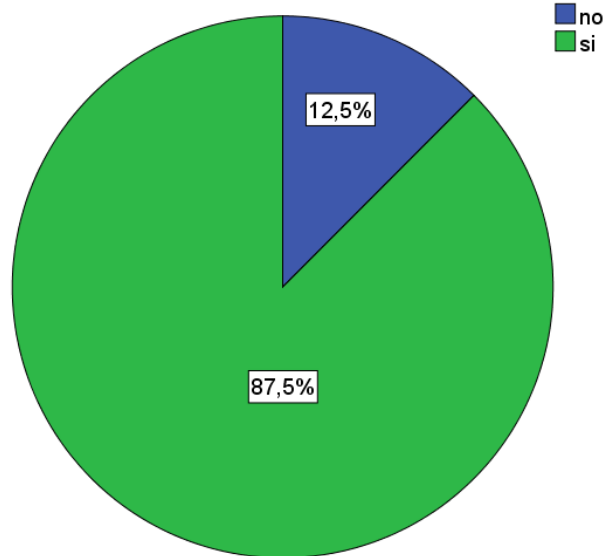
Tabla 5. En el tiempo que trabaja en la empresa, ¿Se han desarrollado programas de seguridad industrial?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
no	5	12,5	12,5	12,5
Válidos si	35	87,5	87,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: encuesta

Gráfico 3. En el tiempo que trabaja en la empresa, ¿Se han desarrollado programas de seguridad industrial?



Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: encuesta

Análisis e Interpretación

El resultado es de un 12,5% en un NO y el 87% en la opción que SI, es decir que del 100% de la muestra el 87% considera que en la empresa existe un programa de seguridad industrial no de manera definida para todas las áreas pero aquellas que son de mayor riesgo y pueden producir accidentes, sin embargo de la observación realizada las personas no conocen la estructura de un programa completo. Solo han recibido capacitación e implementos básicos de protección, como lo manifestó Ing. Alejandra Valenzuela en la entrevista realizada.

Preocupación de la seguridad física del personal por parte de la empresa

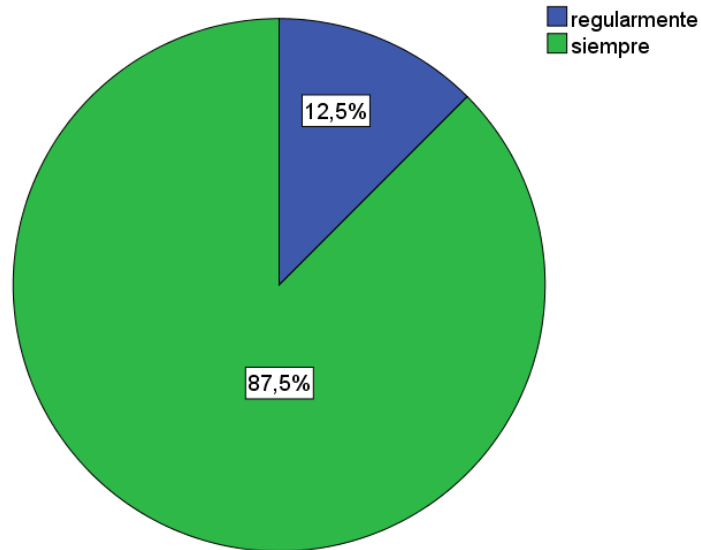
Tabla 6. ¿Considera usted que la empresa se preocupa por su seguridad física?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
regulamente	5	12,5	12,5	12,5
Válidos siempre	35	87,5	87,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: encuesta

Gráfico 4. ¿Considera usted que la empresa se preocupa por su seguridad física?



Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: encuesta

Análisis e Interpretación

El 12.5 % opta por la opción de **REGULARMENTE** mientras que el 87.5% responde que **SIEMPRE**. Esto nos da como resultado que el 87.5 % de la muestra considera que la empresa se preocupa por la seguridad física del personal operativo de diferentes formas esto evita que aparezcan inconvenientes que retrasen la producción al no poder efectuarse las actividades operativas con normalidad, mientras que el 12.5 % no se siente identificada con este tipo de preocupación y piensan que su seguridad no está protegida por la empresa o no se le brinda la atención suficiente.

Plan de actividades de seguridad preventiva

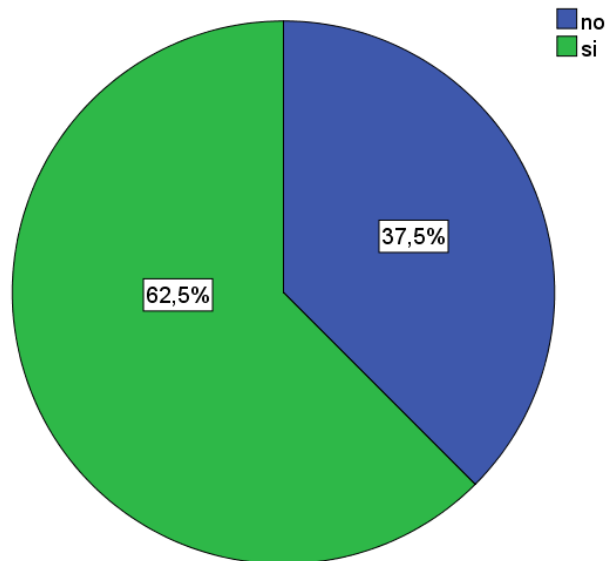
Tabla 7. ¿Conoce usted si la empresa cuenta con un plan de actividades de seguridad preventiva?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	no	15	37,5	37,5
	si	25	62,5	100,0
	Total	40	100,0	

Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: encuesta

Gráfico 5. ¿Conoce usted si la empresa cuenta con un plan de actividades de seguridad preventiva?



Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: encuesta

Análisis e Interpretación

Se analiza que existe un 37.5% en el NO mientras que el 62.5% responde que SI. Es decir que el 62.5 % de la muestra considera que la empresa cuenta con un plan de actividades de seguridad preventiva el mismo que coloca conocimientos y seguridad para los operativos en cada una de las actividades establecidas, sin embargo el personal no conoce de los mismos. Se realizan conferencias de seguridad con diversas entidades para que exista un conocimiento previo de las actividades realizadas como lo menciona la Ing. Alejandra Valenzuela en la entrevista realizada.

Evaluación del bienestar del trabajador por medio de controles médicos

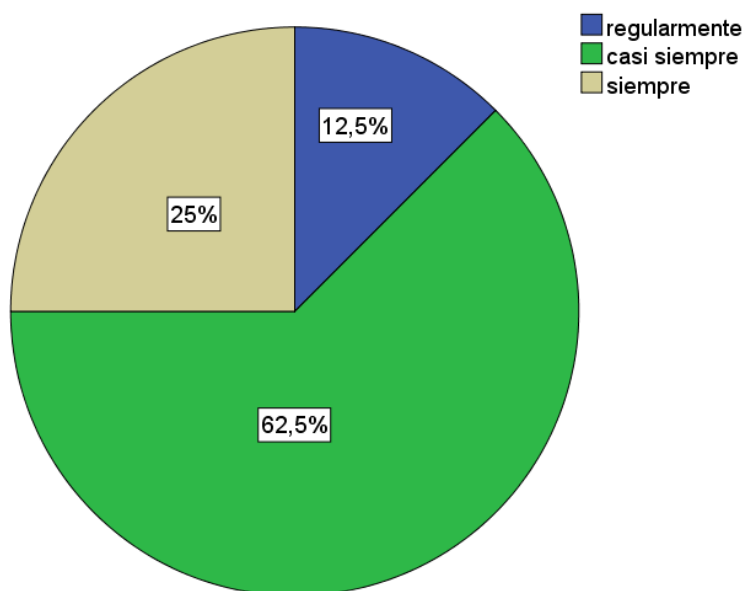
Tabla 8. ¿Con que frecuencia se le realizan controles médicos por parte de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	regularmente	5	12,5	12,5
	casi siempre	25	62,5	75,0
	siempre	10	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: Encuesta

Gráfico 6. ¿Con que frecuencia se le realizan controles médicos por parte de la empresa?



Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: encuesta

Análisis e Interpretación

El resultado es de 12.5% en la opción de REGULARMENTE, el 25% SIEMPRE y el 62.5% CASI SIEMPRE. Esto significa que el 62.5 % de la muestra considera que la empresa casi siempre realiza controles médicos para resguardar el bienestar del personal y prevenir inconvenientes en su desempeño normal de actividades designadas, el 25 % responde que siempre la seguridad es punto de atención para cada uno de los operativos por parte de los administrativos evidenciado en el resguardo de la salud del trabajador y apenas un 12.5 % concluye con que regularmente se ha visto involucrado en este tipo de controles.

Rotación del personal en puestos con mayor riesgo de accidentes

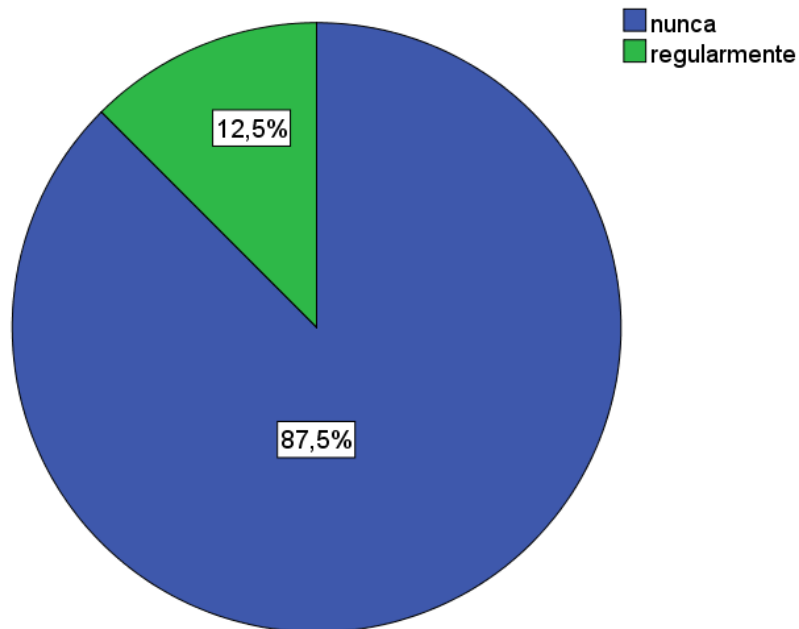
Tabla 9. ¿Con qué frecuencia existe rotación de personal en los puestos que tienen mayor riesgo de accidentes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	nunca	35	87,5	87,5
	regularmente	5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	

Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: encuesta

Gráfico 7. ¿Con qué frecuencia existe rotación de personal en los puestos que tienen mayor riesgo de accidentes?



Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: encuesta

Análisis e Interpretación

EL 87.5% responde que NUNCA y el 12.5% nos dice que REGULARMENTE. Podemos decir que el 87.5 % de la muestra considera que nunca existe rotación de personal en los puestos con mayor riesgo de accidentes al no ser frecuentes en las áreas de trabajo. El 12.5 % manifestó haber sido testigo de este tipo de rotación. Las estrategias de seguridad y prevención que el personal recibe por medio de la capacitación permiten que el riesgo no sea un factor que provoque accidentes como lo menciono en la entrevista la Ing. Alejandra Valenzuela.

Satisfacción del cargo desempeñado por el personal operativo

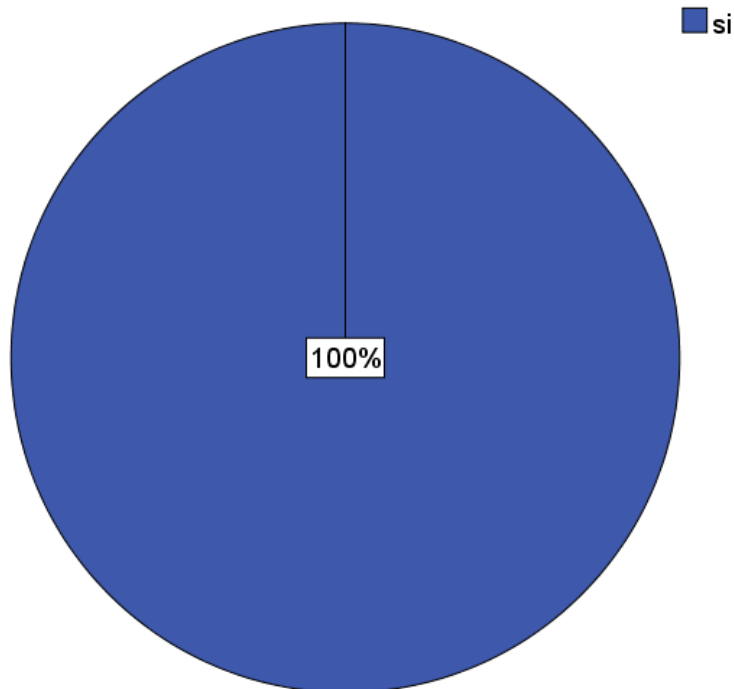
Tabla 10. ¿Se encuentra satisfecho con las funciones de su cargo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos si	40	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: Encuesta

Gráfico 8. ¿Se encuentra satisfecho con las funciones de su cargo?



Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: encuesta

Análisis e Interpretación

En esta pregunta podemos observar que el 100% de la muestra responde SI y tenemos un 0% de la muestra en la opción NO. Esto nos da como resultado que el 100 % se considera satisfecho con su cargo correspondiente dentro de la empresa al verse identificados con gustos y habilidades personales. Las tareas que se realizan van conforme a las capacidades del trabajador esto facilita el interés al desempeño de las obligaciones designadas y logra mantener un control de satisfacción dentro las actividades realizadas fue mencionado por la Ing. Alejandra Valenzuela en la entrevista realizada.

Cumplimiento de tiempos designados para cada tarea.

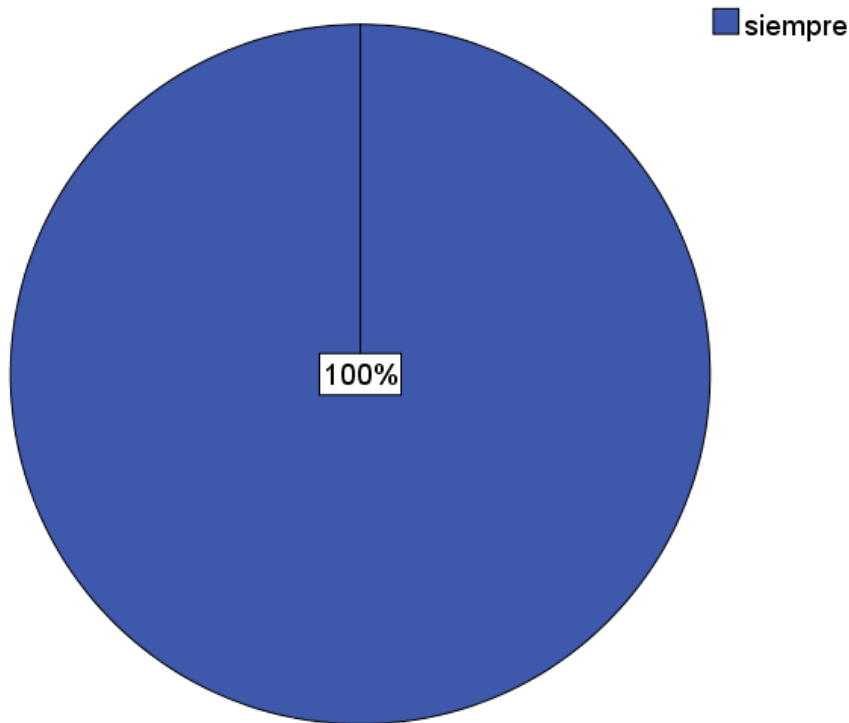
Tabla 11. ¿Usted cumple con los tiempos designados para cada tarea?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos siempre	40	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: Encuesta

Gráfico 9. ¿Usted cumple con los tiempos designados para cada tarea?



Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: encuesta

Análisis e Interpretación

El 100 % de la muestra nos responde que SIEMPRE y el 0% que NUNCA. Es decir que el 100 % del personal operativo considera que cada tarea dentro de la empresa es cumplida según el tiempo designado el mismo que guarda el orden y desarrollo de la producción de forma normal. La designación de tiempos siempre ha sido una herramienta útil dentro de las organizaciones brindando eficiencia y eficacia en cada una de las tareas y un desarrollo efectivo en el campo de la operación que es donde se demuestran resultados positivos o negativos.

Implementos o recursos utilizados para cada actividad

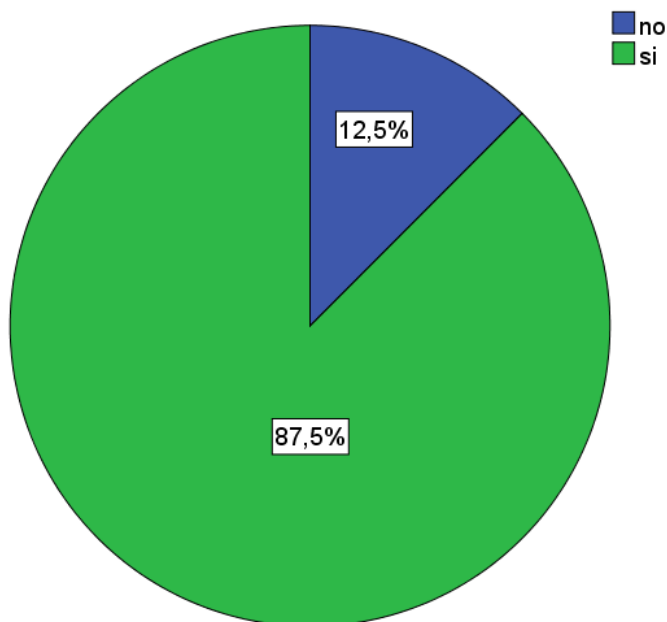
Tabla 12. ¿Cuenta con los implementos o recursos necesarios para realizar sus actividades?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	5	12,5	12,5	12,5
Válidos Si	35	87,5	87,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: encuesta

Gráfico 10. ¿Cuenta con los implementos o recursos necesarios para realizar sus actividades?



Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: encuesta

Análisis e Interpretación

El 87.5 % responde que SI y el 12.5% que NO. Esto quiere decir que el 87.5 % de la muestra considera que la empresa les brinda los implementos o recursos adecuados y necesarios para realizar su trabajo de la mejor manera poniendo su interés en lo que cada una de las actividades designadas requiere para ser ejecutada mientras que el 12.5 % no cuenta con lo antes mencionado y su insatisfacción se manifiesta en el desempeño de las tareas designadas y resultados de producción.

Capacitación para el desarrollo de cada actividad laboral

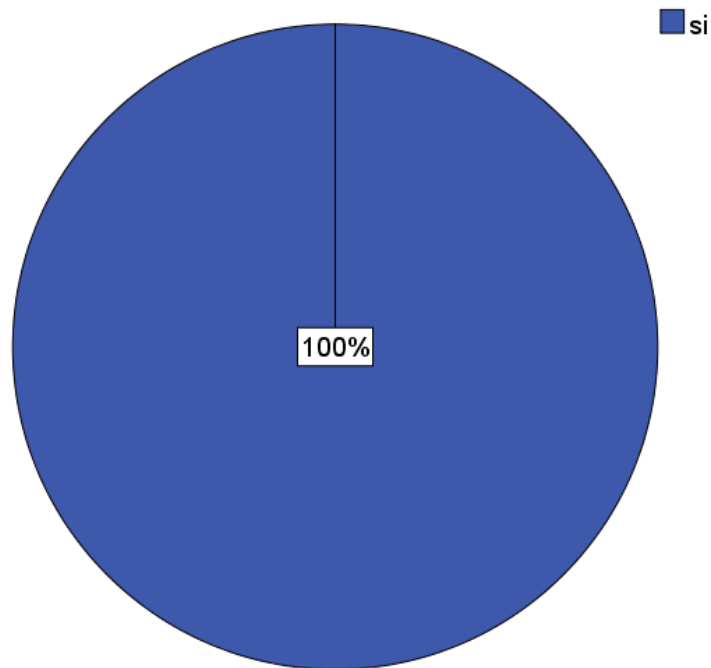
Tabla 13. ¿Usted recibe capacitación sobre las actividades que realiza en su puesto de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	40	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: encuesta

Gráfico 11. ¿Usted recibe capacitación sobre las actividades que realiza en su puesto de trabajo?



Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: encuesta

Análisis e Interpretación

El 100 % de la muestra nos responde que SIEMPRE y el 0% que NUNCA. Es decir que el 100 % de los encuestados afirman que reciben capacitaciones constantes de diferentes instituciones públicas y privadas acerca de las actividades que tienen que realizar según sus puestos de trabajo siendo el total de la muestra la que afirma sentir la preocupación de seguridad e higiene del personal operativo. La Ing. Alejandra Valenzuela nos menciona en la entrevista realizada que cada persona recibe su respectiva capacitación conforme a la función en la que se va a desempeñar.

Objetivos de producción

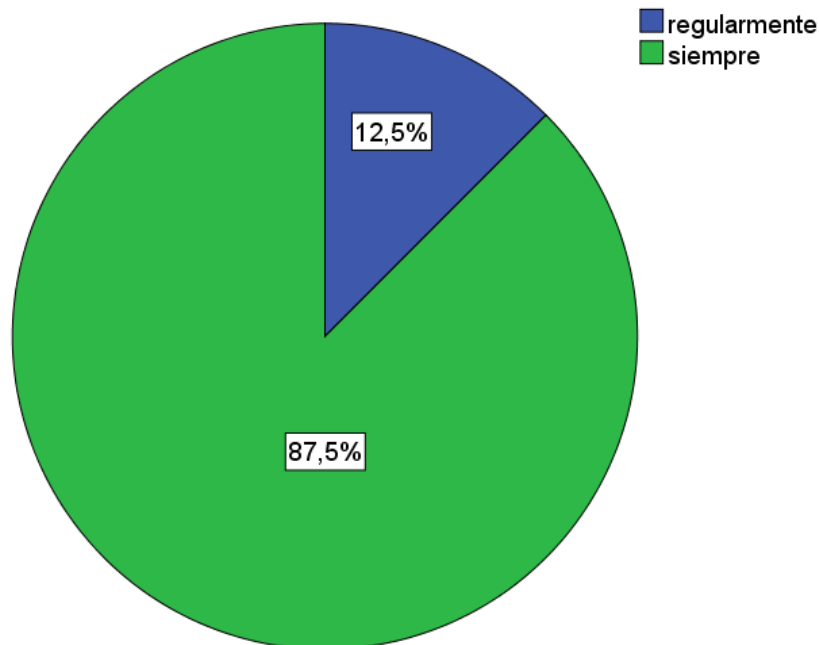
Tabla 14. ¿La empresa identifica objetivos de producción para cada actividad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	regularmente	5	12,5	12,5
	siempre	35	87,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: encuesta

Gráfico 12. ¿La empresa identifica objetivos de producción para cada actividad?



Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: encuesta

Análisis e Interpretación

El 87.5% de la muestra nos responde SIEMPRE y el 12.5% que NUNCA. Como resultado tenemos que el 87.5 % de la muestra considera que la empresa cuenta con varias estrategias entre ellas está en establecer objetivos de producción para controlar el desarrollo de las actividades y poder llevar un registro de resultados dados por parte de cada uno de los integrantes del personal operativo mientras que el 12.5 % no se encuentra identificado con este tipo de objetivos solo realizan las tareas asignadas con el mejor desempeño posible.

Tareas adicionales fuera de sus actividades designadas para cada cargo

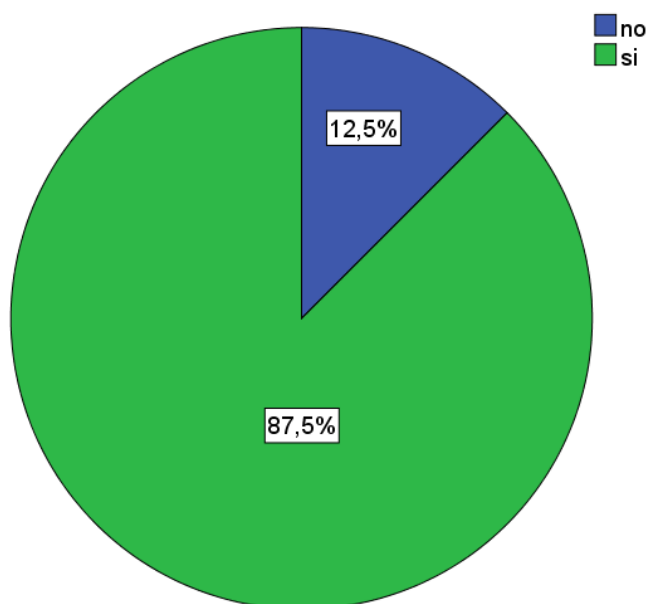
Tabla 15. ¿Realiza tareas adicionales luego de haber terminado sus actividades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	5	12,5	12,5	12,5
	Si	35	87,5	87,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: encuesta

Gráfico 13. ¿Realiza tareas adicionales luego de haber terminado sus actividades?



Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: encuesta

Análisis e Interpretación

El 87.5% de los encuestados nos responde que SI y el 12.5% optan por el NO. Es decir que el 87.5 % de la muestra realiza tareas adicionales después de terminar las actividades designadas para su cargo tomando en cuenta para su desarrollo las diversas actitudes y habilidades del trabajador brindan su apoyo en tareas diferentes a las que se realizan con normalidad de su parte, mientras que el 12.5 % limita su desempeño a realizar solo las actividades que le corresponde sin disminuir el desempeño solicitado por la empresa.

4.1.2. Análisis e Interpretación de la entrevista

Se utilizó para un mejor manejo de datos el instrumento de la Entrevista realizada a la Ing. Alejandra Valenzuela Gerente de la Empresa “VABAGRO CIA. LTDA.”

¿Cuál es el historial de accidentes que se ha presentado en el personal operativo de la empresa?

El índice de accidentes a lo largo del desarrollo de la empresa es bajo contando en el transcurso de los 12 años que tiene de creación con pocos accidentes en lo que es la picadora de papel y picadora de hoja principalmente por el resto de áreas no se ha presentado ningún tipo de accidentes.

¿Cuáles son los aspectos básicos del cuidado del trabajador por parte de la empresa?

La empresa coloca su atención en la salud del trabajador, siempre está pendiente de la salud se realiza un control en la desinfección para ellos y cultivo, y existe mucho cuidado en las fumigaciones y al momento del ingreso a los invernaderos

¿Con que frecuencia se realizan las capacitaciones al personal operativo?

Las capacitaciones se realizan de manera anual o semestral del uso de implementos o recursos de seguridad, siempre al inicio de estos para mantener un mejor control.

¿Cómo se controla al personal operativo que realicen sus actividades bajo los lineamientos de seguridad e higiene?

La empresa cuenta con un administrador de campo que es el encargado de vigilar y controlar que cada uno de los trabajadores cumpla con las políticas de seguridad e higiene establecidas en la empresa en caso de incumplirse se envía un reporte directamente a la gerente quien se encarga de aplicar las multas correspondientes a la infracción.

¿Con la colaboración de que Instituciones cuenta la empresa al momento de realizar capacitaciones?

La empresa acude al apoyo de los bomberos en lo que es el uso de extintores y problemas relacionados con desastres naturales y con el ministerio de salud pública en las capacitaciones de uso de desinfectantes y ergonomía.

Análisis e interpretación

La empresa “VABAGRO CIA. LTDA.” Desde sus inicios en el 2001 no ha presenciado mayor porcentaje de accidentes en el personal operativo para ello se ha realizado un control, vigilancia y capacitación continua, al igual que se establecido políticas y lineamientos para realizar cada una de las actividades. Para las capacitaciones que se realizan cuenta con diversas instituciones públicas y personas especializadas como el ministerio de Salud pública y los bomberos, para controlar que se cumpla la normativa la empresa ha delegado un administrador de campo que emite informes constantes directamente a gerencia, para cada uno de los trabajadores se entrega los implementos y recursos necesarios para el desarrollo de cada actividad.

4.1.3. Análisis e interpretación de la ficha de observación

Se utilizó una ficha de observación en las instalaciones de la empresa donde desarrollan sus actividades el personal operativo de la Empresa “VABAGRO CIA. LTDA.”

	nada				si
	1	2	3	4	5
1. Se utiliza uniformes de trabajo		X			
2. Se utiliza implementos de protección personal					X
3. Existe señalética para separar las áreas de trabajo				X	
4. Los elementos nocivos se encuentren identificados					X
5. Los elementos nocivos poseen leyenda de uso					X
6. Se proporcionan herramientas de trabajo					X
7. Existen orden en los espacios para cada actividad			X		

Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: encuesta

Análisis e Interpretación

Por medio de este instrumento se recolecto información del espacio donde se desenvuelve el personal operativo y las actividades. Se observó que los trabajadores no tienen uniforme sin embargo cada uno cuenta con los implementos de seguridad necesarios para desarrollar sus tareas, los espacios no se encuentran totalmente especificados ni separados para cada actividad, existe señales que separan cada área y se los elementos nocivos están separados, identificados y cuentan con leyendas de uso para una mejor protección general.

4.2. Comprobación de hipótesis

La comprobación de hipótesis es el procedimiento por medio del cual determina la relación que existe entre las variables independiente y dependiente que fueron de estudio durante la fase de investigación del proyecto y con lo cual se cumple la investigación correlacional.

Las variables analizadas, se formuló una hipótesis que motivo la investigación del proyecto:

Variable independiente = Seguridad e Higiene

Variable dependiente = Desempeño Laboral

Hipótesis

“La aplicación de Políticas de seguridad e higiene permitirá un mejor desempeño laboral por parte del personal operativo de la Empresa VABAGRO CIA. LTDA. de la ciudad de Ambato.”

Para la comprobación de la hipótesis se seguirá la metodología de los cinco pasos para contraste de hipótesis como lo señala Lind (2010) en su libro Estadística para la Administración y Economía.

4.2.1. Formulación de hipótesis nula y alternativa

Se establecen dos hipótesis: nula (H0) y alternativa (H1).

H0= “La aplicación de Políticas de seguridad e higiene NO permitirá un mejor desempeño laboral por parte del personal operativo de la Empresa VABAGRO CIA. LTDA. de la ciudad de Ambato.”

H1= “La aplicación de Políticas de seguridad e higiene SI permitirá un mejor desempeño laboral por parte del personal operativo de la Empresa VABAGRO CIA. LTDA. de la ciudad de Ambato.”

4.2.2. Selección del nivel de significancia

Considerando que se trata de un estudio dentro de las ciencias sociales se determina como nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Permitiendo obtener un nivel de confianza del 95 %.

Establecer el estadístico de prueba

Debido a que las variables analizadas poseen categorías nominales y ordinales como se muestra en la encuesta aplicada (Anexo N° 1), por tal motivo se considera una prueba no paramétrica, es decir nos basaremos en las observaciones obtenidas debido a que no se puede formar estadísticos como la media y desviación estándar.

Para este caso se utilizará la distribución de chi-cuadrado para la comprobación de hipótesis:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

La comprobación de hipótesis se realizará con los datos obtenidos de las preguntas:

Pregunta 3: ¿Conoce usted si la empresa cuenta con un plan de actividades de seguridad preventiva?

Pregunta 8: ¿Cuenta con los implementos o recursos necesarios para realizar sus actividades?

Con lo cual se construye una tabla de contingencia que contiene las frecuencias observadas en estas variables:

Tabla 16. Tabla de contingencia con frecuencias observadas.

	3. ¿Conoce usted si la empresa cuenta con un plan de actividades de seguridad preventiva?		Total
	no	si	
8. ¿Cuenta con los implementos o recursos necesarios para realizar sus actividades?	no	si	
	5	0	5
	10	25	35
Total	15	25	40

Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: encuesta

De la misma manera, al procesar la información se ha encontrado una tabla de resumen de las frecuencias esperadas, como parte del cálculo de Chi-cuadrado.

Tabla 17. Tabla de contingencia con frecuencias esperadas.

	3. ¿Conoce usted si la empresa cuenta con un plan de actividades de seguridad preventiva?		Total
	no	si	
8. ¿Cuenta con los implementos o recursos necesarios para realizar sus actividades?	no	si	
	1,9	3,1	5,0
	13,1	21,9	35,0
Total	15,0	25,0	40,0

Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: encuesta

A partir de lo cual, se calcula el Chi-cuadrado con ayuda del programa estadístico SPSS

Tabla 18. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,524 ^a	1	,002		
Corrección por continuidad ^b	6,720	1	,010		
Razón de verosimilitudes	11,046	1	,001		
Estadístico exacto de Fisher				,005	,005
Asociación lineal por lineal	9,286	1	,002		
N de casos válidos	40				

Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: encuesta

4.2.3. Formular la regla de decisión

La regla de decisión se establece en base a los grados de libertad que posee la tabla de valores esperados, considerando la cantidad de filas y columnas:

$$gl = (c - 1)(b - 1)$$

$$gl = (2 - 1)(2 - 1)$$

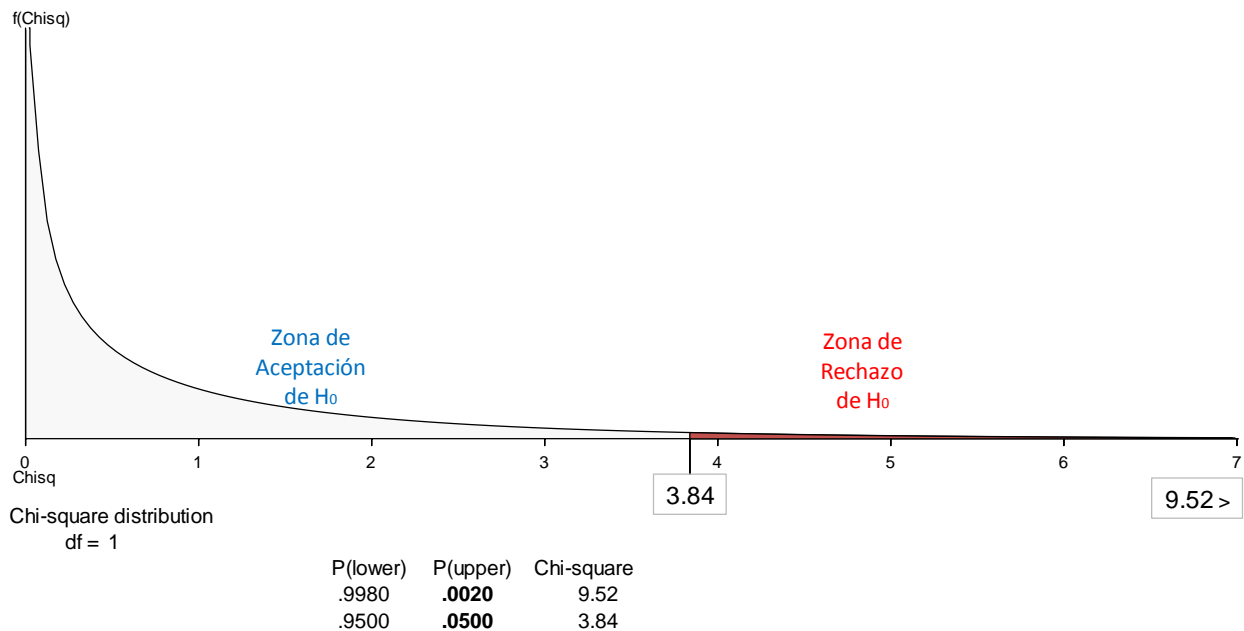
$$gl = (1)(1)$$

$$gl = 1$$

2.2.5 Tomar una decisión

Con la información obtenida en el programa SPSS se procede a realizar la gráfica donde se establece la zona de aceptación y zona de rechazo de la hipótesis nula.

Gráfico 14. Gráfica de comprobación de hipótesis



Elaborado por: Molina Ma. José
Fuente: encuesta

Decisión:

Una vez aplicado el estadígrafo respectivo, se llegó a determinar que el valor calculado es mayor que el valor obtenido en la tabla Chi Cuadrado, es decir $X^2_c = 9.52 > X^2_t = 3.84$.

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir que:

“La aplicación de políticas de seguridad e higiene SI permitirá un mejor desempeño laboral por parte del personal operativo de la Empresa VABAGRO CIA. LTDA. de la ciudad de Ambato.”

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez realizado el análisis e interpretación de resultados se pudo llegar a desarrollar las conclusiones y recomendaciones que se redactan a continuación:

Conclusiones

- En la empresa los trabajadores cuentan con un nivel medio de conocimientos acerca de la seguridad e higiene por las capacitaciones de prevención para cada una de las actividades que se realizan de forma semestral o anual dependiendo las necesidades identificadas.
- No existe una deficiencia en el grado de desempeño por parte del personal operativo, los resultados son satisfactorios pero sin embargo la falta de control específico para cada área no permite que los resultados superen los esperados al no existir estimulación y superación en la competitividad.
- La falta de aplicación de un sistema de control para la seguridad e higiene no brinda la ayuda necesaria para elevar el desempeño del personal operativo en la Empresa VABAGRO Cía. Ltda.
- La seguridad e higiene es un factor importante dentro de la empresa, por tal motivo se considera que la capacitación al igual que el control deben ser permanentes para todo el personal así se evita accidentes en los procesos operativos y un mejor desempeño en el desarrollo de actividades y tareas por cumplir.
- El buen desempeño del personal operativo se mide por medio de la productividad cada proceso cuenta con tiempos y objetivos establecidos esto facilita un control de cumplimiento de procesos.
- La encuesta realizada al personal operativo permitió recolectar información de los recursos y la forma en que cada una de las actividades se desarrollan, las precauciones y cuidados que se llevan para evitar cualquier tipo de accidentes.
- La entrevista realizada a la Ing. Alejandra Valenzuela gerente de la Empresa VABAGRO CIA. LTDA. facilitó comprender y analizar la importancia de la seguridad e higiene que se lleva por parte del personal administrativo directamente al programa de producción que se realiza ya en el campo.

- La ficha de observación aplicada a la empresa brindo una comprensión breve de cada una de las actividades, proceso, implementos de protección, distribución de áreas y cuidado del personal al momento del desarrollo de sus actividades.
- La ausencia que existe de políticas de seguridad e higiene laboral en la Empresa VABAGRO CIA. LTDA. mantiene al desempeño de los trabajadores ubicado en un bajo nivel rodeado de riesgos y accidentes.

Recomendaciones

- La empresa VABAGRO CIA LTDA. debe llevar un control permanente de capacitaciones al personal esto ayudara a darle más importancia al control de seguridad e higiene y a evitar posibles olvidos en el futuro de resguardar la salud del trabajador por medio de una educación de uso de implementos de protección.
- Creación de un departamento de recursos humanos, ya que el existente al ser externo no presta la atención necesaria para un cumplimiento y control de lineamientos de seguridad e higiene para cada una de las actividades que se realizan dentro de la empresa en especial en el área operativa que es la que mayor porcentaje de riesgo tiene.
- Aprovechar al máximo cada espacio con lo que la empresa cuenta, para que no existan riesgos es importante que la empresa redistribuya sus áreas de trabajo e implemente señalética que permitan identificar con mayor claridad cada área de trabajo así como la ubicación de elementos tóxicos se puedan apreciar y no se corra riesgo alguno por una mala interpretación.
- Realizar una autoevaluación o un control de las actividades que se cumplen a nivel operativo por medio de una ficha de observación o a su vez diversas encuestas de colaboración para el análisis del desarrollo interno en cuestión de Seguridad e higiene y pueda obtener un mejor grado de efectividad.
- Plantear políticas de seguridad e higiene para el personal operativo de la empresa VABAGRO CIA. LTDA. que mejoren el rendimiento laboral de los mismos y a su vez cumpla con los lineamientos establecidos en el Código de trabajo para el funcionamiento correcto dentro de la industria.

CAPÍTULO VI

6. PROPUESTA

6.1. Datos Informativos

Tema

Políticas de seguridad e higiene laboral para elevar el desempeño del personal operativo en la Empresa VABAGRO Cía. Ltda.

Empresa Ejecutora: “Empresa VABAGRO Cía. Ltda.”

Oficina Principal: Provincia de Tungurahua- Cantón Ambato/ **Dirección:** Parque Industrial Ambato Calle 4 s/n y Calle D /Telf. 032856066

Campo de Producción: Se ubica en la provincia de Pastaza – Puyo/ **Dirección:** Vía al Tena KM 2/ **Telf.** 032855206

Beneficiarios

- Los propietarios de la Empresa “VABAGRO Cía. Ltda.”
- Personal Operativo de la Empresa.
- Familiares directos del personal.

Tiempo estimado para la realización: El tiempo estimado es 8 meses

Equipo técnico Responsable

Gerente General, Administrador de Campo

Costo

El costo presupuestado total para la aplicación de la propuesta es de 1800 dólares

6.2. Antecedentes de la propuesta

Existe un conocimiento claro de los beneficios que las políticas de seguridad e higiene puede brindar a una empresa, esto abarca desde una mejora en la productividad al mejorar el nivel de desempeño del personal operativo hasta un cumplimiento de orden legal para el funcionamiento de la empresa al ser de vital importancia como requisito establecido. Las empresas a lo largo de su desarrollo han visto la necesidad de mantener un orden y cumplimiento de normas para resguardar la salud del trabajador en todas las áreas al ser el principal recurso para el desarrollo organizacional.

6.3. Justificación

El resguardo de la vida y salud del personal operativo por medio de la seguridad adecuada conforme leyes y normas de trabajo permite mantener protegido al recurso más importante de la empresa ya que es por medio del cual se mueve y se desarrolla. En la actualidad las empresas del país han incluido a su funcionamiento el interés por la seguridad e higiene para sus trabajadores, la protección y el cuidado son parte importante en el desarrollo de las organizaciones se encuentran establecidas dentro de las normas y reglamentos estatales convirtiéndolo en una obligación debidamente controlada.

Cada una de las áreas de una empresa tiene vital importancia al momento de evaluar resultados y salir al medio del desarrollo, el debido control de la seguridad e higiene para cada uno de los operativos permite un desempeño óptimo en las actividades y tareas que se realizan como efecto se finaliza en una mejor producción.

La competitividad al ser una capacidad de la empresa para alcanzar rentabilidad en el entorno donde se desarrolla en relación a sus competidores, esta depende de la relación entre el valor y la cantidad del producto ofrecido y los materiales necesarios para obtenerlo el desempeño correcto de cada uno de los operativos que intervienen en la producción es una estrategia que por medio de la debida atención y cuidado se logra lo esperado.

Todas las personas debemos nuestro desempeño en la importancia y atención brindada en el desarrollo de las actividades así como en los recursos e implementos de seguridad

necesarios es por eso que el control que las empresas deben llevar en especial si existen áreas operativas es fundamental y primario.

Una buena calidad de vida se refiere al carácter positivo que brinda un ambiente laboral, su finalidad es crear un ambiente que sea excelente para los empleados y mejorar el desempeño, así como contribuye a la salud económica de la organización.

Un control en la seguridad e higiene laboral permite que el personal operativo logre un desempeño correcto y su calidad de vida para cada uno de ellos mejore brindando la importancia que se debe por parte de la empresa hacia sus trabajadores y su familia.

6.4. Objetivos

6.4.1 General

- Plantear políticas de seguridad e higiene laboral para elevar el desempeño del personal operativo en la Empresa VABAGRO Cía. Ltda.

6.4.2 Específicos

- Realizar un análisis situacional de la empresa Vabagro Cía. Ltda. que me permita conocer cómo se encuentra la misma con relación a la seguridad e higiene laboral y su relación con el desempeño del trabajador.
- Diseñar políticas para mejorar el desempeño laboral del personal operativo por medio de un control de la seguridad e higiene para cada una de las actividades y tareas que se realizan.
- Difundir las políticas de seguridad e higiene laboral al personal operativo de la empresa por medio de charlas, conferencias y capacitaciones.

6.5. Análisis de factibilidad

La empresa VABAGRO CÍA. Ltda. cuenta con un control empírico el que se define como una aplicación de experiencia o la percepción de sucesos anteriores en lo que respecta a la seguridad e higiene laboral del personal operativo y a su manejo de implementos de protección, al contar con un campo de producción amplio y una correcta

clasificación de sus procesos operacionales es factible la creación de políticas que resguarden el bienestar total dentro del entorno de desarrollo esto permitirá mejorar los niveles de desempeño del personal y la competitividad empresarial.

6.5.1. Tecnológica

La empresa cuenta con la tecnología necesaria para su desarrollo y una correcta aplicación de políticas que resguarden el bienestar del trabajador en el ámbito de seguridad e higiene, actúa como factor importante en el cumplimiento de objetivos establecidos y facilita un control necesario dentro de cada una de las organizaciones.

6.5.2. Organizacional

La empresa cuenta con una estructura organizacional sencilla siendo así que la autoridad máxima es el gerente general quien a su cargo se encuentra el administrador de campo, este controla y mantiene el orden de las funciones de cada uno de los operativos, es importante reiterar que el cuidado que le dan al personal operativo es de manera empírica sin embargo si los cuidados debidos son ignorados se emite informes a la gerente de la empresa por tal motivo si cuenta con la factibilidad de incluir un plan de control para la seguridad e higiene del personal operativo.

6.5.3. Ambiental

Los propietarios y trabajadores de la empresa conocen el correcto cuidado del medio ambiente es factible una aplicación de diversos cambios que no serán muy relevantes dentro de la seguridad e higiene laboral, el manejo de implementos de protección y el uso correcto de químicos utilizados en la producción.

6.5.4. Económico

Los recursos económicos no son un factor de obstáculo, al ser el recurso más importante de la empresa el que se está tratando como es el Recurso Humano, no se estima el no poder contribuir al bienestar del trabajador y mejoramiento de los niveles de producción.

6.5.5. Legal

Está fundamentado en los reglamentos y códigos de trabajo expedidos por parte del gobierno y en su mayoría controlados por medio del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

6.6. Fundamentación científica- técnica

Desempeño

(Baida, 2013)La palabra desempeño describe el grado en que se logran las tareas en el trabajo de un empleado. Indica también, de acuerdo con los resultados que se logran, si la persona cumple o no los requisitos de su puesto.

Políticas

(Puchol, 2009)Las políticas son amplias, lo que no quiere decir que son ambiguas. Si tuviéramos que buscar un símil, diríamos que las políticas de una empresa son como la constitución, que enuncian principios generales que tienen que desarrollarse por medio de normas jurídicas de menor rango.

Elementos de un sistema de control

(Anthony & Govindarajan, 2008)Todo sistema de control tiene por lo menos cuatro elementos:

1. Un *detector o sensor*. Es el elemento que mide lo que sucede a cada momento en el proceso que se controla.
2. Un *evaluador*. Es el elemento que determina la importancia de lo que sucede en el proceso comparándolo con alguna norma o previsión de lo que debería suceder.
3. Un *efector*. Es aquel elemento (llamado también realimentación) que modifica el comportamiento en el proceso si el asesor indica que es necesario hacerlo.
4. Una *red de comunicaciones*. Son aquellos medios que transmiten la información entre el detector y el asesor y entre el asesor y el efector.

Higiene Laboral

(Chiavenato I. , 2007)Se refiere al conjunto de normas y procedimientos que buscan proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde los realiza. La higiene laboral gira en torno al diagnóstico y la prevención de males ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente laboral.

Seguridad Laboral

(Chiavenato I. , 2007)Es el conjunto de medidas técnicas, educativas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, sea con la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente, con la instrucción o convencimiento de las personas para que apliquen practicas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo.

6.7. Modelo Operativo

Políticas de seguridad e higiene laboral

Antecedentes

Las políticas de seguridad e higiene laboral son un conjunto de lineamientos que se encuentran establecidos en busca de un mismo objetivo que es la prevención y el resguardo de la salud del trabajador dentro del área de desempeño dentro de la empresa, su importancia es evidenciada en el nivel de productividad y competencia hacía de su entorno de desarrollo. En la actualidad el estado plantean reglamentos y leyes que protegen la seguridad del trabajador, de manera obligatoria para llevar un control continuo del bienestar de todo el personal en general es factor vital para el funcionamiento de la empresa en el mercado laboral es por tal razón que las políticas internas juegan un papel muy importante para el cumplimiento de lo mencionado.

6.8. Análisis Matriz FODA

Para empezar el análisis FODA he considerado los puntos analizados a lo largo de la investigación, proveyendo de información para realizar el siguiente análisis orientado hacia el control en la seguridad e higiene en la empresa de producción.

Tabla 19. Análisis FODA

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none">- Áreas identificadas.- Químicos no tóxicos.- Tiene registro de producción.- Calidad del producto.	<ul style="list-style-type: none">- Estructura funcional mal definida.- Funciones de seguridad industrial no completas.- Informalidad en procesos de producción.- Control empírico de la seguridad e higiene.

Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none">- Buena condición climática.- Capacitaciones gratuitas de entidades públicas.- Actualizaciones continuas de entidades extranjeras.- Proyectos de inversión con facilidades.	<ul style="list-style-type: none">- Reglamentos de seguridad controlados por el gobierno.- Posibles competidores.- Procesos de exportación deficientes.- Prohibición venta de productos químicos.

Elaborado por: Molina Ma. José
Fuente: Investigación Propia

En base a las mismas se valora la relación de cada una de las oportunidades, fortalezas, debilidades y amenazas, buscando identificar las variables más importantes sobre las cuales se trabajarán las estrategias para un sistema de control.

Tabla 20. Matriz Valoración FODA

Escala Liker
 Muy Alta Relación = 5,
 Alta Relación = 4,
 Relativa Relación = 3,
 Baja Relación = 2,
 Muy Baja Relación = 1

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES				11	AMENAZAS				7
	BUENA CONDICION CLIMATICA	CAPACITACIONES GRATUITAS DE ENTIDADES PUBLICAS	ACTUALIZACIONES CONTINUAS DE ENTIDADES EXTRANJERAS	PROYECTOS DE INVERSION CON FACILIDADES		REGLAMENTOS DE SEGURIDAD CONTROLADOS POR EL GOBIERNO.	POSIBLES COMPETIDORES	PROCESOS DE EXPORTACION DEFICIENTES	PROHIBICION VENTA DE PRODUCTOS QIMICOS	
AREAS IDENTIFICADAS	3	2	2	4	11	4	1	1	1	7
QUIMICOS NO TOXICOS	1	5	5	1	12	2	2	1	5	10
TIENE REGISTRO DE PRODUCCION	1	1	2	4	8	5	1	1	1	8
CALIDAD DEL PRODUCTO	4	2	4	5	15	1	4	1	2	8
	9	10	13	14	46	12	8	4	9	33

Elaborado por: Molina Ma. José
 Fuente: Investigación Propia

Tabla 21. Matriz de Valoración FODA- Continuación

Escala Liker
 Muy Alta Relación = 5,
 Alta Relación = 4,
 Relativa Relación = 3,
 Baja Relación = 2,
 Muy Baja Relación = 1

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES					AMENAZAS				
	BUENA CONDICION CLIMATICA	CAPACITACIONES GRATUITAS DE ENTIDADES PUBLICAS	ACTUALIZACIONES CONTINUAS DE ENTIDADES EXTRANJERAS	PROYECTOS DE INVERSION CON FACILIDADES		REGLAMENTOS DE SEGURIDAD CONTROLADOS POR EL GOBIERNO.	POSIBLES COMPETIDORES	PROCESOS DE EXPORTACION DEFICIENTES	PROHIBICION VENTA DE PRODUCTOS QUIMICOS	
ESTRUCTURA FUNCIONAL MAL DEFINIDA	1	1	1	2	6	3	4	2	1	10
FUNCIONES INCOMPLETAS EN LA SEGURIDAD INDUSTRIAL	1	1	1	1	4	5	1	1	1	8
INFORMALIDAD EN PROCESOS DE PRODUCCION	2	2	5	2	12	5	3	3	1	12
CONTROL EMPIRICO DE LA SEGURIDAD E HIGIENE	1	4	1	2	8	5	2	1	1	9
	5	8	8	7	30	18	10	7	4	39

Elaborado por: Molina Ma. José
 Fuente: Investigación Propia

Las variables con mayor impacto en el proceso del análisis de FODA se detallan a continuación:

Fortalezas

- Los productos utilizados en los procesos de producción no son de carácter tóxicos.
- La calidad del producto es un valor de valoración muy importante para el desarrollo de la empresa.
- La empresa tiene establecido un registro de producción.

Oportunidades

- Existen facilidades económicas para realizar proyectos de inversión.
- Actualizaciones continuas sobre formas de cultivo por parte de entidades extranjeras.
- Las entidades públicas brindan capacitaciones gratuitas sobre temas de seguridad e higiene laboral.

Debilidades

- Los procesos producción se llevan de una manera informal.
- El control de la seguridad e higiene del personal se lo lleva de forma empírica.
- Su estructura funcional es poco definida para cada área.

Amenazas

- Existe un control del cumplimiento de reglamentos de seguridad industrial por parte del gobierno.
- Restricciones en la venta de altas cantidades de químicos utilizados para la producción.
- Ingreso de nuevos competidores en el mercado.

6.8.1. CONCLUSIÓN FODA

Para la empresa los productos utilizados en cada uno de los procesos de producción no conllevan un riesgo mayor ya que no son de carácter toxico pero se resguarda el bienestar del personal con formas de uso, también es importante valorizar que cuentan con una buena calidad en sus productos volviéndose fortalezas para la misma.

Existen las facilidades económicas necesarias para invertir en diversos proyectos empresariales, las capacitaciones se brindan de manera gratuita por parte de entidades públicas esto ayuda a mantener actualizaciones continuas sobre cultivo y el apoyo de empresas extranjeras dando oportunidades de desarrollo en el mercado a la empresa.

Las debilidades presentadas es la manera informal en la que se llevan los procesos de producción y el control empírico con el cual se lleva la seguridad e higiene del personal, al igual que cuenta con una estructura funcional poco definida para cada área.

Al existir un estricto control del cumplimiento de reglamentos de seguridad industrial por parte del gobierno, el ingreso de nuevos competidores en el mercado y las diversas restricciones en la venta de altas cantidades de químicos utilizados para la producción la empresa las categoriza como amenazas para su funcionamiento normal.

6.9. POLITICAS

6.9.1. Objetivos

- Mantener el orden por parte del personal para prevenir accidentes y riesgos laborales dentro de la empresa.
- Brindar una información general al personal de las debidas precauciones para la realización de actividades con medidas de uso de implementos de protección.

6.9.1. ELABORACION DE POLITICAS CON SUS RESPECTIVAS ACCIONES.

OBJETIVO

- Diagnosticar periódicamente las áreas críticas de la empresa para prevenir accidentes.

1. IDENTIFICAR LAS ESTRUCTURAS FÍSICAS DONDE SE PRODUCEN EL MAYOR PORCENTAJE DE ACCIDENTES LABORALES.

Acciones

- ✓ Realizar supervisiones continuas en el área de producción
- ✓ Por medio de fichas de observación calificar las funciones del personal operativo.

- ✓ Observar los antecedentes de accidentes laborales detectados.

OBJETIVO

Prevenir los problemas y accidentes causados por el mal uso de maquinaria y equipos en el área operativa

2. MANEJAR LA MAQUINARIA EN BASE A LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS PARA LA SEGURIDAD.

Acciones

- ✓ Realizar estudios previos de manejo de maquinaria.
- ✓ Colocar al alcance manuales y folletos de información de la maquinaria.
- ✓ Hacer chequeos continuos del estado de la maquinaria.

OBJETIVO

Prevenir accidentes laborales físicos del personal operativo por mal uso de los químicos utilizados en los procesos de producción.

3. LOS QUIMICOS DEBEN SER MANEJADOS BAJO LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE CONTROLADAS SEGÚN EL TIPO DE COMPONENTE DEL QUE ESTEN COMPUESTOS.

Acciones

- ✓ Identificar las consecuencias de un mal uso de químicos.
- ✓ Informar por clasificación cada uno de los químicos que se manejan en la los procesos de producción.
- ✓ Identificar los compuestos químicos y sus riesgos de un mal manejo.

OBJETIVO

Identificar el tipo de emergencia y las acciones a realizarse en caso de existir riesgo o accidentes laborales.

4. LLEVAR A CABALIDAD LAS NORMAS ESTABLECIDAS EN CASO DE EMERGENCIAS EN LOS RIESGOS LABORALES.

Acciones

- ✓ Identificar cada una de las funciones de mayor riesgo operativo
- ✓ Brindar conocimientos de atención médica al personal en general.
- ✓ Realizar un control permanente de las operaciones realizadas dentro del área de producción.

OBJETIVO

Brindar al personal la protección adecuada por medio de implementos de seguridad e higiene.

5. IMPLEMENTAR ARTICULOS Y HERRAMIENTAS DE SEGURIDAD AL ALCANCE DEL PERSONAL OPERATIVO.

Acciones

- ✓ Determinar el número exacto de implementos necesarios según el número de trabajadores.
- ✓ Informar el uso correcto de cada uno de los implementos.
- ✓ Realizar un estudio de cada área y el nivel de protección que requiere.

OBJETIVO

Comparar la productividad que existe en el desempeño del personal laboral al aplicar políticas de seguridad e higiene laboral.

6. REALIZAR UN SEGUIMIENTO DE RESULTADOS DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL.

Acciones

- ✓ Formar un comité encargado de observar que se dé un cumplimiento de las políticas establecidas.
- ✓ Realizar un control por medio de registros de cada una de las infracciones que se susciten en las actividades diarias.
- ✓ Establecer el usos adecuado de implementos de protección
- ✓ Realizar un autoanálisis de desempeño por parte del personal operativo para medir sus niveles después de la aplicación de las políticas.

OBJETIVO

Informar al personal en general de los lineamientos a seguir para resguardar el bienestar laboral dentro de la empresa.

7. CAPACITAR AL PERSONAL SOBRE LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL.

Acciones

- ✓ Realizar programas continuos de preparación y manejo de cada una de las políticas.
- ✓ Crear eventos de preparación para momentos de emergencia con sus compañeros de trabajo.
- ✓ Motivar por medio de capacitaciones al cuidado de su seguridad y su higiene laboral.

OBJETIVO

Difundir las políticas de seguridad e higiene laboral para lograr el bienestar del personal.

8. DAR A CONOCER AL PERSONAL OPERATIVO LAS NORMAS Y REGLAS DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA CADA UNA DE LAS ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN EN EL CAMPO DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA.

Acciones

- ✓ Brindar campañas de seguridad e higiene al personal por medio de convenios con instituciones públicas y privadas.
- ✓ Realizar programas de preparación de seguridad e higiene al personal operativo.
- ✓ Realizar publicidad mediante letreros y leyendas sobre la seguridad e higiene laboral dentro de la infraestructura de la empresa.

6.10. PLAN DE ACCION

6.10.1 Cronograma de trabajo y Recursos

Tabla 22. Cronograma de Trabajo

POLITICAS	ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	TIEMPO
IDENTIFICAR LAS ESTRUCTURAS FÍSICAS DONDE SE PRODUCEN EL MAYOR PORCENTAJE DE ACCIDENTES LABORALES.	Realizar supervisiones continuas en el área de producción	GERENTE - ADMINISTRADOR DE CAMPO	Área Administrativa	4 Semanas
	Realizar supervisiones continuas en el área de producción			
	Observar los antecedentes de accidentes laborales detectados.			
MANEJAR LA MAQUINARIA EN BASE A LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS PARA LA SEGURIDAD.	Realizar estudios previos de manejo de maquinaria.	GERENTE	Infraestructura de la Empresa - manuales de información de la maquinaria	2 Semanas
	Colocar al alcance manuales y folletos de información de la maquinaria.			
	Hacer chequeos continuos del estado de la maquinaria.			
LOS QUIMICOS DEBEN SER MANEJADOS BAJO LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE CONTROLADAS SEGÚN EL TIPO DE COMPONENTE DEL QUE ESTEN COMPUESTOS.	Identificar las consecuencias de un mal uso de químicos.	GERENTE	Infraestructura de la empresa- Informes de diagnóstico de químicos	2 Semanas
	Informar por clasificación cada uno de los químicos que se manejan en la los procesos de producción.			
	Identificar los compuestos químicos y sus riesgos de un mal manejo.			

Tabla 23. Cronograma de Trabajo- Continuación

POLITICAS	ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	TIEMPO
LLEVAR A CABALIDAD LAS NORMAS ESTABLECIDAS EN CASO DE EMERGENCIAS EN LOS RIESGOS LABORALES.	Identificar cada una de las funciones de mayor riesgo operativo	GERENTE	Infraestructura de la empresa - Informes de accidentes laborales	2 Semanas
	Brindar conocimientos de atención medica al personal en general.			
	Realizar un control permanente de las operaciones realizadas dentro del área de producción.			
CAPACITAR AL PERSONAL SOBRE LAS POLÍTICAS DE SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL.	Realizar programas continuos de preparación y manejo de cada una de las políticas.	GERENTE - ADMINISTRADOR DE CAMPO	Infraestructura de la empresa - Personal Capacitado	2 Semanas
	Crear eventos de preparación para momentos de emergencia con sus compañeros de trabajo.			
	Motivar por medio de capacitaciones al cuidado de su seguridad y su higiene laboral.			
DAR A CONOCER AL PERSONAL OPERATIVO LAS NORMAS Y REGLAS DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA CADA UNA DE LAS ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN EN EL CAMPO DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA.	Brindar campañas de seguridad e higiene al personal por medio de convenios con instituciones públicas y privadas.	GERENTE - ADMINISTRADOR DE CAMPO	Infraestructura de la Empresa - Papelería	8 Semanas
	Realizar programas de preparación de seguridad e higiene al personal operativo.			
	Realizar publicidad mediante letreros y leyendas sobre la seguridad e higiene laboral dentro de la infraestructura de la empresa.			

Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: Investigación Propia

Tabla 24. Cronograma de Trabajo- Continuación

ESTRATEGIAS	ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	TIEMPO
IMPLEMENTAR ARTICULOS Y HERRAMIENTAS DE SEGURIDAD AL ALCANCE DEL PERSONAL OPERATIVO.	Determinar el número exacto de implementos necesarios según el número de trabajadores.	GERENTE	Infraestructura de la Empresa - Implementos de Protección - Informes de cada área	4 Semanas
	Informar el uso correcto de cada uno de los implementos.			
	Realizar un estudio de cada área y el nivel de protección que requiere.			
REALIZAR UN SEGUIMIENTO DE RESULTADOS DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL.	Formar un comité encargado de observar que se dé un cumplimiento de las políticas establecidas.	GERENTE - ADMINISTRADOR DE CAMPO	Infraestructura de la Empresa - Informes de cumplimiento - Registro de Accidentes	8 Semanas
	Realizar un control por medio de registros de cada una de las infracciones que se susciten en las actividades diarias.			
	Establecer el usos adecuado de implementos de protección			
	Realizar un autoanálisis de desempeño por parte del personal operativo para medir sus niveles después de la aplicación de las políticas.			

Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: Investigación Propia

6.10.2. Presupuesto

Tabla 25. Presupuesto de la propuesta

ESTRATEGIAS	COSTO
DIAGNOSTICAR LAS ÁREAS CRÍTICAS DE LA EMPRESA	200 dólares
ESTABLECER POLÍTICAS PARA EL MANEJO DE MAQUINARIA	100 dólares
IMPLANTAR POLÍTICAS PARA EL MANEJO DE QUÍMICOS	100 dólares
FORMULAR POLÍTICAS DE EMERGENCIA EN RIEGOS LABORALES	100 dólares
IMPLEMENTAR HERRAMIENTAS DE SEGURIDAD AL ALCANCE DEL PERSONAL OPERATIVO.	500 dólares
SEGUIMIENTO DE RESULTADOS DE LAS POLÍTICAS DE SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL.	200 dólares
CAPACITAR AL PERSONAL SOBRE LAS POLÍTICAS DE SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL.	300 dólares
DIFUNDIR LAS ESTRATEGIAS DE SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL ESTABLECIDAS PARA LOGRAR UN BIENESTAR DEL PERSONAL.	300 dólares
TOTAL	1800 dólares

Elaborado por: Molina Ma. José
Fuente: Investigación Propia

6.11. PLAN DE DIFUSIÓN

Para la difusión se ha tomado en cuenta lo siguiente:

MEDIOS DE DIFUSION

- La difusión se va a realizar por medio de:

CAPACITACION

Charlas y conferencias magistrales

PUBLICIDAD

Volantes- letreros internos

PERSONAL INVOLUCRADO

DIRECTIVOS/ PERSONAL ADMINISTRATIVO

Gerente	1
Contador	1
Secretaria	1
Administrador de Campo	1
Total	4 personas

PERSONAL OPERATIVO

- ✓ En el área de producción existe un total de 40 operativos

Las políticas establecidas es para el personal operativo por tal razón al estar ligados con funciones de manejo de maquinaria y químicos se realizara un seguimiento que determinara el cumplimiento de lo establecido.

ELEMENTOS EXTERNOS

Al ser políticas de seguridad e higiene laboral para el área de producción se necesita la ayuda de personas preparadas y capacitadas de entidades públicas, privadas y centros de capacitación específicos.

MEDICIÓN Y SUPERVICION

RESPONSABLE	Gerente General
--------------------	-----------------

- ✓ Se realizara informes mensuales por parte del Administrador de campo dirigido al Gerente General que añadan cada uno de los detalles sobre la aplicación de las políticas dentro del área.
- ✓ Una evaluación del desempeño de los trabajadores nos permitirá calificar resultados sobre las políticas.
- ✓ El Administrador de campo llevara un registro de accidentes y riesgos que se han producido desde la implantación de políticas que comunicara al Gerente General.

BIBLIOGRAFÍA

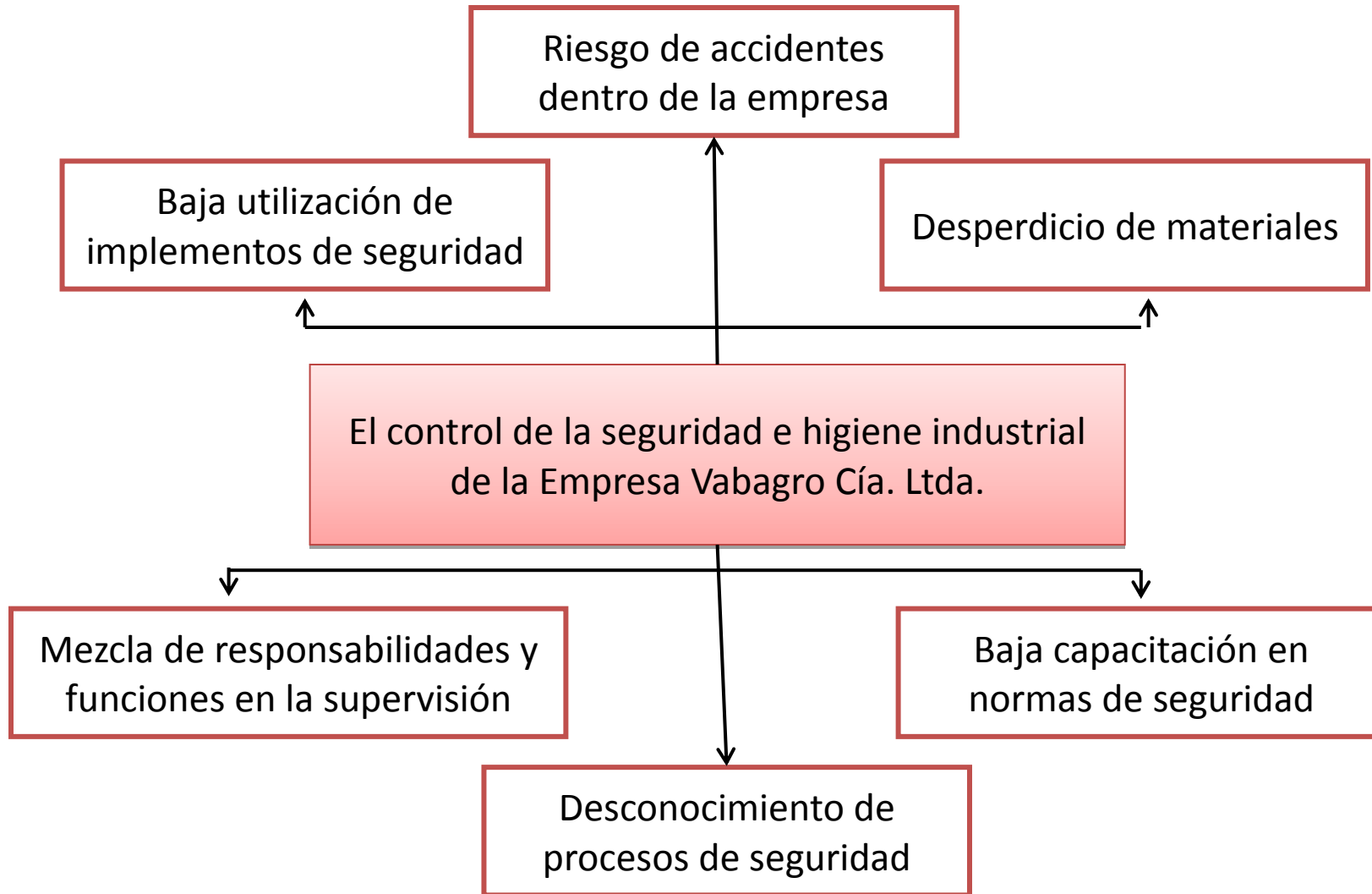
- Riesgo Laboral* . (22 de Marzo de 2008). Recuperado el 13 de Octubre de 2013, de informandodeprl.wordpress.com: <http://informandodeprl.wordpress.com/2008/03/22/definicion-de-riesgo-laboral/>
- Anthony , R., & Govindarajan, V. (2008). *SISTEMAS DE CONTROL DE GESTION*. Mexico: Interamericana Editores.
- Baida, A. (2013). *Desarrollo Personal*. Recuperado el 06 de Octubre de 2013, de www.degerencia.com: http://www.degerencia.com/tema/desarrollo_personal
- Cantu, A. G. (2011). *PRODUCTIVIDAD Y REDUCCION DE COSTOS* (1ra Edicion ed.). Mexico D.F., MEXICO: Editorial TRILLAS.
- Chiavenato, E. (10 de Febrero de 2010). www.pcg.cl. Recuperado el 03 de Octubre de 2013, de <http://www.freewebs.com/pcga-web/docs/adminiii-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS* (8va Edicion ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
- Cuello, M. V. (2005). *Practicas de Gestion Humana en la Republica Dominicana* . Santo Domingo .
- Dalton, M., Hoyle , D., & Watts, M. (2007). *RELACIONES HUMANAS* (3ra Edicion ed.). Mexico D.F., Mexico: Editorial Thomson.
- Dessler, G. (2001). *ADMINISTRACION DEL PERSONAL* (8va Edicion ed.). Mexico: Pearson Educacion Editorial.
- Diaz, J. M. (2007). *SEGURIDAD E HIGIENEDEL TRABAJO- Tecnicas de Prevencion de Riegos Laborales*. Madrid: TEBA Editorial.
- Escobar, V. (2004). *SISTEMAS SE PRODUCCION*.
- Fazani, A. (11 de 02 de 2009). tutorial-administracion.blogspot.com. Recuperado el 15 de 10 de 2013, de <http://tutorial-administracion.blogspot.com/2009/02/11-definicion-y-objetivos.html>
- Galicia, B. (14 de Marzo de 2012). *Produccion*. Recuperado el 13 de Octubre de 2013, de es.scribd.com: <http://es.scribd.com/doc/85294901/Que-significa-produccion>
- Garcia, I. M. (2013). *GESTION DE LA PRODUCTIVIDAD*.
- Garcias, J. (2001). *SISTEMAS DE CONTROL DE PRODUCCION- ADMINISTRACION Y DIRECCION*. España: McGraw Hill Editorial internacional.

- Gasca, J. (05 de Julio de 2012). *Desempeño Laboral*. Recuperado el 13 de Octubre de 2013, de clubensayos.com: <http://clubensayos.com/Temas-Variados/Desempe%C3%B1o-Laboral/229721.html>
- Guzman, A. (31 de Agosto de 2009). *Desempeño laboral*. Recuperado el 06 de Octubre de 2013, de www.slideshare.net: <http://www.slideshare.net/alejandrab/desempeo-laboral>
- Hellriegel, Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2005). *ADMINISTRACION, Un enfoque basado en competencias*. Cengage Learning Editores.
- Heredia, F. A. (2012). *RIESGOS LABORALES* (1ra Edicion ed.). Bogota, Colombia : Ediciones de la U.
- Hernandez, A. (2005). *SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL*. Mexico: Limusa Editorial.
- Herrera E. , L., Medina F. , A., & Naranjo L. , G. (2005). *TUTORIA DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA*. Quito, Ecuador: Diemerino Editores.
- Hitt, M. A. (2006). *ADMINISTRACION*. Mexico: Pearson Prentice Hall Editorial.
- Malusín Guano, D. C. (2011).
- Mondy, R. R. (2005). *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS* (9na Edicion ed.). Mexico: Pearson Educacion Editorial.
- Moscoso, A. S. (2007). *FORMACION Y ORIENTACION LABORAL*. Guayaquil, Ecuador: Holguin Ediciones.
- Muñiz, R. G. (2009). *MANUAL BASICO - Prevencion de Riesgos Laborales*. España: Thompson Editores.
- Navarro, A. (18 de Octubre de 2012). www.ebah.com.br. Recuperado el 13 de Octubre de 2013, de <http://www.ebah.com.br/content/ABAAAfZUKAJ/el-concepto-medio-ambiente-trabajo>
- OIT, O. I. (2010). *SERIE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO N°74*. Ginebra.
- Oltra Comorera, V., Curos Vila, M., Diaz Cuevas, C. A., & Rodriguez Serrano, J. C. (2005). *DESARROLLO DEL FACTOR HUMANO*. OUC Editorial.
- Ponce, A. R. (2004). *Administracion Moderna*. Mexico: Noriega Editores.
- Puchol, L. (2009). *DIRECCION Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS*. Madrid: Diaz de Santos.
- Reeve, J. (2009). *MOTIVACION Y EMOCION* (5ta Edicion ed.). Mexico D.F., Mexico : McGraw Hill Editores.
- Sumanth, D. J. (2001). *ADMINISTRACION PARA LA PRODUCTIVIDAD TOTAL* (1ra Edicion ed.). Mexico D.F., Mexico: Editorial CECSA.
- Tejada, B. D. (2007). *ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE ALIMENTACION - Calidad, nutricion, productividad y beneficios*. Antioquia: Editorial Universidad de Antioquia.

Vasquez, A., & Lara, J. (31 de Octubre de 2008). *google.over-blog.es*. Recuperado el 03 de Octubre de 2013, de <http://google.over-blog.es/article-28524229.html>

Ziza, P. D. (2009). PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES- Seguridad y Salud Laboral. Madrid: Paninfa Editorial.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Encuesta a: Personal Operativo de la Empresa VABAGRO Cía. Ltda.

Objetivo: Investigar cómo incide el control en la seguridad e higiene laboral en el desempeño del personal operativo de la Empresa VABAGRO Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato

Indicaciones:

Estimado colaborador de la empresa VABAGRO Cía. Ltda. Sírvase contestar con una X en el lugar que creyere conveniente las siguientes preguntas.

Edad _____ Sexo _____
Tiempo de trabajo _____ Puesto de _____
en la empresa _____ trabajo _____

1. En el tiempo que trabaja en la empresa, ¿Se han desarrollado programas de seguridad industrial?

Si _____ No _____

2. ¿Considera usted que la empresa se preocupa por su seguridad física?

Siempre _____ Casi Siempre _____ Regularmente _____ Nunca _____

3. ¿Conoce usted si la empresa cuenta con un plan de actividades de seguridad preventiva?

Si _____ No _____

4. ¿Con que frecuencia se le realizan controles médicos por parte de la empresa?

Siempre _____ Casi Siempre _____ Regularmente _____ Nunca _____

5. ¿Con qué frecuencia existe rotación de personal en los puestos que tienen mayor riesgo de accidentes?

Siempre___ Casi Siempre___ Regularmente___ Nunca___

6. ¿Se encuentra satisfecho con las funciones de su cargo?

Si ___ No ___

7. ¿Usted cumple con los tiempos designados para cada tarea?

Siempre___ Casi Siempre___ Regularmente___ Nunca___

8. ¿Cuenta con los implementos o recursos necesarios para realizar sus actividades?

Si ___ No ___

9. ¿Usted recibe capacitación sobre las actividades que realiza en su puesto de trabajo?

Si ___ No ___

10. ¿La empresa identifica objetivos de producción para cada actividad?

Siempre___ Casi Siempre___ Regularmente___ Nunca___

11. ¿Realiza tareas adicionales luego de haber terminado sus actividades?

Si ___ No ___

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

EMPRESA VABAGRO Cía. Ltda.

FICHA DE OBSERVACIÓN

	nada					si
	1	2	3	4	5	
1. Se utiliza uniformes de trabajo		X				
2. Se utiliza implementos de protección personal						X
3. Existe señalética para separar las áreas de trabajo				X		
4. Los elementos nocivos se encuentren identificados						X
5. Los elementos nocivos poseen leyenda de uso						X
6. Se proporcionan herramientas de trabajo						X
7. Existen orden en los espacios para cada actividad			X			

Elaborado por: Molina Ma. José

Fuente: Encuesta

ENTREVISTA

EMPRESA VABAGRO Cía. Ltda.

Dirigido a la Ing. Alejandra Valenzuela - Gerente General

CUESTIONARIO

- ¿Cuál es el historial de accidentes que se ha presentado en el personal operativo de la empresa?
- ¿Cuáles son los aspectos básicos del cuidado del trabajador por parte de la empresa?
- ¿Con que frecuencia se realizan las capacitaciones al personal operativo?
- ¿Cómo se controla al personal operativo que realicen sus actividades bajo los lineamientos de seguridad e higiene?
- ¿Con la colaboración de que Instituciones cuenta la empresa al momento de realizar capacitaciones?

EMPRESA VABAGRO CIA. LTDA.

CAMPO DE PRODUCCIÓN





AREA DE FERTILIZANTES



PRODUCCION



